



REGLEMENT OM ARBEIDSGIVERS RETT TIL ARBEIDSRESULTATER

Fastsatt av	Styret ved Universitetet i Tromsø 19.11.2009 (S 87-09)
Gjelder fra	19.11.2009
Hjemmel	Lov 17. april 1970 nr. 21 om retten til oppfinnelser som er gjort av arbeidstakere, Felles rettighetspolitikk for Norges universiteter (Utsatt sak S 08-08).
Arkivref	2009/4222

1. Reglementets bakgrunn og formål

Formålet med dette reglementet er å utdype arbeidsgivers rett til arbeidsresultater og rettigheter i henhold til Universitetet i Tromsø (UiT) sin IPR-policy vedtatt av universitetsstyret i Utsatt sak S 08-08.

Reglementet skal være en del av arbeidsavtalen mellom UiT (heretter arbeidsgiver) og den enkelte ansatte (heretter arbeidstaker).

2. Rett til arbeidsresultater og rettigheter

2.1 Arbeidsresultater og rettigheter for arbeidstaker som har UiT som arbeidsgiver

Arbeidsgiver overtar alle rettigheter (eiendomsretten) til alle arbeidsresultater av enhver art som arbeidstaker skaper eller utvikler i tilknytning til sin stilling ved UiT. Herunder faller også patenterbare oppfinnelser, arbeidsresultater og rettigheter av opphavsrettslig karakter og andre arbeidsresultater og rettigheter som ikke er beskyttet eller ikke kan beskyttes særskilt, og uavhengig om arbeidsresultater og rettigheter kan utnyttes næringsmessig eller ikke..

Arbeidsgiver overtar ikke rettigheter til faglitterære publikasjoner og kunstneriske verker med mindre noe annet er avtalt.

2.2 Arbeidsresultater og rettigheter som skapes i samarbeid mellom ansatte ved UiT og andre institusjoner

Dersom arbeidsresultater eller rettigheter fremkommer i samarbeid mellom ansatte ved UiT og andre institusjoner, gjelder denne avtalen den andel av arbeidsresultatet som er frembrakt av ansatte ved UiT.

2.3 Arbeidsresultater eller rettighet som ikke har tilknytning til stilling ved UiT

Arbeidsresultater og rettigheter som i sin helhet er fremkommet i forbindelse med arbeidstakers bierverv eller selvstendige næringsvirksomhet, tilhører ikke UiT forutsatt at:

- arbeidstaker dokumenterer at utviklingen av resultatene har foregått utenfor den ansattes arbeidstid og uten bruk av UiTs ressurser, og
- arbeidstaker har meldt fra og fått godkjent, der det er nødvendig, arbeids- eller oppdragsforholdet på reglementert måte. (jf. Retningslinjer for ansattes adgang til å påta seg biarbeid,).

3. Forholdet til lovgivningen

Dette reglement gjelder med forbehold for de ufravikelige bestemmelsene som følger av lovgivningen, se

- lov om retten til oppfinnelser som er gjort av arbeidstaker av 17. april 1970 nr 21 (arbeidstakeroppfinnelsesloven) § 7 første ledd (arbeidstakers krav på rimelig godtgjøring), § 9 (forføyning over en oppfinnelse som gjøres senere enn ett år etter tjenestens opphør), § 10 (adgang til revisjon av fastsatt godtgjøring), og
- lov om opphavsrett til åndsverk m.v. av 12. mai 1961 nr 2 (åndsverkloven) § 3 (opphavsmannens rett til å bli navngitt og respektretten).

Arbeidstakeroppfinnelsesloven og annen lovgivning supplerer dette reglement der reglementet ikke bestemmer annet enn det som følger av loven.

4. Forpliktelser etter andre avtaler

Dersom arbeidsgiver, direkte eller ved en enhet, har inngått avtaler med tredjepart om forskningssamarbeid eller forskningsfinansiering, herunder om bidrags- eller oppdragsforskning samt annet form for samarbeid, plikter arbeidstaker å sette seg inn i og overholde disse avtalene og bidra til at arbeidsgiver kan oppfylle sine forpliktelser overfor tredjepart.

Ansatte som skal delta i arbeid der arbeidsgiver har inngått avtaler med tredjepart om forskningssamarbeid plikter om nødvendig å inngå særskilt skriftlig tilleggsavtale "Endring av arbeidsoppgaver" med arbeidsgiver.

Arbeidsgiver plikter, direkte eller ved en enhet, å informere arbeidstaker om avtalen med tredjepart eller relevante bestemmelser i den. Arbeidstaker som deltar i slikt samarbeid som nevnt ovenfor, og som ikke har mottatt informasjon om avtaleforholdet med tredjepart, har et selvstendig ansvar for å oppsøke informasjon om avtaleforholdet.

Arbeidstaker plikter å bevare taushet om opplysninger og informasjon han får gjennom deltakelse i forskningssamarbeid med tredjepart, som for eksempel personopplysninger, bedriftshemmeligheter eller annen fortrolig informasjon som følger av avtalen med tredjepart.

Både arbeidstaker og arbeidsgiver plikter å påse at forskerens rett til publisering etter lov om universiteter og høyskoler § 1-5 sjette ledd blir ivaretatt i samarbeidsavtaler med tredjepart, jf. pkt 6 i dette reglementet. Publiseringen kan gis kortvarig utsettelse i den grad det er nødvendig for å oppfylle UiTs forpliktelser etter avtaler med tredjepart om forskningssamarbeid.

5. Meldeplikt

5.1 Hva meldeplikten omfatter

Når en arbeidstaker, alene eller i samarbeid med andre, har nådd frem til arbeidsresultater eller rettighet som kan oppnå rettsbeskyttelse ved registrering i offentlige register og/eller utnyttes kommersielt, plikter han/hun uten unødig opphold å gi skriftlig melding om dette til arbeidsgiver på fastsatt skjema, jf. pkt 5.2 i dette reglementet.

Dersom arbeidstaker er i tvil om arbeidsresultater helt eller delvis kan oppnå rettsbeskyttelse ved registrering i offentlige register og/eller utnyttes kommersielt, skal han eller hun forelegge spørsmålet for arbeidsgiver.

5.2 Meldingen skal være skriftlig

Meldingen etter pkt. 5.1 i dette reglementet skal være skriftlig og gis på særskilt skjema, Disclosure of Invention (DOFI), i samsvar med prosedyre beskrevet på uit.no/dofi. Det skal gis opplysninger om hva arbeidsresultatet eller rettigheten består i, og DOFI skal inneholde opplysninger om alle de forhold som det der bes om.

Dersom det er nødvendig for å vurdere om et arbeidsresultat har potensial for næringsmessig utnyttelse, plikter arbeidstaker på forespørsel fra arbeidsgiver eller den arbeidsgiver gir oppdraget til, å fremskaffe ytterligere opplysninger.

5.3 Når skriftlig melding anses innkommet og meldeplikten er oppfylt

Meldingen anses innkommet når DOFI er fullstendig utfylt og bekreftet mottatt av arbeidsgiver v/universitetsdirektøren.

Dersom arbeidsgiver har bedt om ytterligere opplysninger som er nødvendige for å vurdere om arbeidsresultater eller rettigheter kan utnyttes av arbeidsgiver, anses ikke meldingen for innkommet før slike opplysninger er inngitt til arbeidsgiver.

Muntlig eller annen skriftlig orientering, herunder pr e-post, til arbeidsgiver eller dennes representant, er ikke å anse som innkommet skriftlig melding.

5.4 Konsekvenser av unnlatt skriftlig melding på DOFI-skjema

Dersom arbeidstakeren forsømmer sin plikt til å gi skriftlig melding på DOFI-skjema om arbeidsresultater til arbeidsgiver, og i stedet utnytter arbeidsresultatet selv eller gjennom andre, skal arbeidsgiver ha rett til 2/3 av de nettoinntekter som direkte eller indirekte skapes gjennom næringsmessig utnyttelse av arbeidsresultatet.

6. Offentliggjøring av arbeidsresultater og rettigheter

Med offentliggjøring menes publisering eller annen tilgjengeliggjøring av arbeidsresultater, muntlig eller skriftlig, for eksempel på foredrag, seminar, grupper, i vitenskapelige artikler, journalistisk omtale, visning, eller utstilling.

6.1 Utsatt offentliggjøring i firemånedersperioden

Arbeidstakeren kan ikke gjøre arbeidsresultater eller rettigheter offentlig uten forutgående skriftlig samtykke fra arbeidsgiver før fire måneder er gått fra arbeidsgiver mottok skriftlig melding iht. pkt 5 i dette reglementet. Arbeidsgiver skal søke å gjøre den perioden hvor arbeidsresultatet eller rettigheten ikke kan gjøres tilgjengelig for andre kortest mulig, og skal så langt som mulig tilstrebe å gi arbeidstaker melding om hvorvidt arbeidsgiver utnytter arbeidsresultatet eller rettigheten.

Idet arbeidsresultater og rettigheter bare kan oppnå rettsbeskyttelse ved registrering i offentlige register før det blir offentlig, skal arbeidstaker ikke offentliggjøre arbeidsresultater eller rettigheter før nødvendig søknad for slik registrering er mottatt av Patentstyret.

Lærere og vitenskapelig personale ved universitetet har likevel rett til å publisere dersom arbeidsgiver ble varslet om det i meldingen om oppfinnelsen (DOFI), og tredjeparts rett ikke er til hinder, jf. pkt. 4 siste ledd i dette reglementet, og jf. lov om retten til oppfinnelser som er gjort av arbeidstaker av 17. april 1970 nr 21 (arbeidstakeroppfinningsloven) § 6 tredje ledd første punktum.

6.2 Adgang til å søke patent eller annen rettsbeskyttelse i firemånedersperioden

Arbeidstaker kan med forutgående skriftlig samtykke fra arbeidsgiver søke patent eller annen rettsbeskyttelse på oppfinnelsen i firemånedersperioden etter pkt. 6.1 i dette reglementet dersom det er nødvendig for å sikre prioritet i forhold til andre søknader.

6.3 Andre handlinger som kan begrense UiTs rett til arbeidsresultatene

Før fire måneder er gått fra arbeidsgiver mottok melding etter pkt. 5 i dette reglementet, skal ikke arbeidstaker uten skriftlig samtykke fra arbeidsgiver foreta handlinger som kan forringe muligheten for utnyttelse av arbeidsresultater eller rettigheter. Arbeidstaker kan heller ikke inngå avtaler med andre om utnyttelse av arbeidsresultatene uten at arbeidsgiver skal ha rett til 2/3 av de nettoinntekter som direkte eller indirekte skapes gjennom næringsmessig utnyttelse av arbeidsresultatet.

6.4 Offentliggjøring dersom UiT ikke gir tilbakemelding

Dersom arbeidsgiver innen utløpet av firemånedersperioden ikke gir arbeidstaker en skriftlig melding om det skal tas skritt for å oppnå rettsbeskyttelse av arbeidsresultatene eller rettighetene i offentlige register, står arbeidstaker fritt til å offentliggjøre arbeidsresultatene, i den utstrekning dette ikke er i strid med forpliktelser overfor tredjepart jf. pkt. 4 siste ledd i dette reglementet, eller i strid med arbeidstakers øvrige forpliktelser overfor arbeidsgiver.

7. Godtgjøring

7.1 Hovedregel om godtgjøring

Arbeidsgiver erverver rett til arbeidsresultater og rettigheter i kraft av dette reglement uten at arbeidstaker tilkommer annen godtgjøring enn den avtalte lønn.

7.2 Arbeidstakers krav på særskilt godtgjøring ut over den avtalte lønn

Arbeidstaker har krav på rimelig godtgjøring når arbeidsgiver utnytter arbeidsresultater og rettigheter kommersielt. Slik godtgjøring fastsettes i overensstemmelse med "Retningslinjer for fordeling av nettoinntekter fra patenterte oppfinnelser ved Universitetet i Tromsø". Dette punktet gjelder også for ikke-patenterbare arbeidsresultater. Arbeidstaker har krav på innsyn i grunnlaget for beregningen av godtgjøringen.

7.3 Arbeidsresultater frembrakt av flere

Dersom et arbeidsresultat er frembrakt av flere, og arbeidsgiver velger å utnytte det kommersielt, skal de som har frembrakt arbeidsresultatet seg imellom avtale hvordan godtgjøringen skal fordeles og meddele dette til arbeidsgiver.

Dersom det ikke inngås slik avtale, kan arbeidsgiver deponere godtgjøringen i Norges Bank etter reglene i deponeringsloven av 17. februar 1939 nr. 2, inntil det er oppnådd enighet om fordelingen.

7.4 Ansvar for økonomiske konsekvenser

Godtgjøring kan avtales som engangsutbetaling eller løpende vederlag. Arbeidstaker er selv ansvarlig for de skatte- og avgiftsmessige konsekvensene av den valgte godtgjørelsesformen og har selv ansvar for å oppsøke kompetent rådgivning i denne sammenheng.

8. Arbeidstakers plikt og rett til å medvirke til kommersialisering

Dersom arbeidsgiver velger å utnytte arbeidsresultater eller rettigheter kommersielt og arbeidstakers publiseringsrett etter pkt 6.1 siste ledd i dette reglementet ikke er til hinder, plikter arbeidstaker å yte nødvendig bistand for å sikre slik utnyttelse, herunder signere eventuelle dokumenter i forbindelse med patentering og registrering. Arbeidstaker har rett til delta i kommersialiseringsprosessen og skal i denne forbindelse være løpende orientert om arbeidsgivers handlinger

9. Tilbakeføring av rettigheter til arbeidstaker

Arbeidsgiver kan etter en konkret vurdering tilbakeføre overtatte arbeidsresultater eller rettigheter til arbeidstaker.

Etter tilbakeføring står arbeidstaker fritt til å utnytte arbeidsresultatene selv eller gjennom andre, i den utstrekning dette ikke er i strid med forpliktelser overfor tredjepart, eller i strid med arbeidstakers øvrige forpliktelser overfor arbeidsgiver. I slike tilfeller skal arbeidsgiver ha rett til 15 % av de nettoinntekter som direkte eller indirekte skapes gjennom næringsmessig utnyttelse av arbeidsresultatene. Arbeidsgiver har rett til å bruke disse arbeidsresultater til undervisnings- og forskningsformål vederlagsfritt. Arbeidsgiver har krav på innsyn i beregningsgrunnlaget.

10. Lovvalg og tvisteløsning

10.1 Lovvalg

Denne avtale reguleres av norsk rett.

10.2 Tvisteløsning

Tvister mellom partene skal søkes løst gjennom forhandlinger.

Dersom partene ikke kommer til enighet, kan hver av partene bringe tvister som gjelder oppfinnelser inn for Meklingsnemnda for arbeidstakeroppfinnelser. Partene kan avtale at nemnda skal fungere som voldgiftsrett etter arbeidstakeroppfinnelseslovens 13.

Nord-Troms tingrett er verneting for tvister som gjelder tolking av dette reglementet og arbeidsavtalen.

Vedtatt av Styret ved Universitetet i Tromsø 19.11.2009.

Reglementet er tilgjengelig på uit.no/ipr-reglement

Universitetet i Tromsø har inngått følgende arbeidsavtale med arbeidstager:
se ePhorte -

Fornavn		Etternavn	
Adresse			
Postnummer	Poststed	Fødselsnummer	
Merknadsfelt			

Tilsetting

Arbeidssted/avdeling/enhet		
Organisasjons ID	Tiltredelsesdato	Sluttdato
Fast tilsetting	Midl. tilsetting	Hjemmel for midlertidig tilsetting
Prøvetid		
Merknadsfelt		

Stilling/lønn

Stillingskode		Stillingsbetegnelse		Stillingsandel		Ansiennitet		
Lønnsramme	Alternativ	Ltr.	Stillingsnr./løpenr.		Utdanningskode			
Kontering Andel	Art.	Kost.sted	Prosjekt	Ved delt kontering % andel		Art.	Kost.sted	Prosjekt
Merknadsfelt								

Prøvetid

- I følge lov om statens tjenestemenn gjelder følgende regler om prøvetid: § 8. Tjenestemannsloven.
- I de første seks måneder er tjenestemannen tilsatt på prøve. Tilsettingsorganet kan bestemme at slik prøvetid også skal gjelde, selv om tjenestemannen går direkte over fra en annen statsstilling. I særlige tilfelle kan det avtales at prøvetid ikke skal gjelde. Under prøvetiden skal tjenestemannen gis nødvendig veiledning og vurdering

av sitt arbeid. Tjenestemannen skal gjøres skriftlig kjent med prøvetidsreglene før tiltredelsen og skal bekrefte

underretningen skriftlig.

- I prøvetiden kan tjenestemannen sies opp med tre ukers frist så fremt vedkommende ikke kan tilpasse seg

arbeidet eller ikke tilfredsstillende rimelige krav til dyktighet eller pålitelighet. Når prøvetiden er ute, skal

tjenestemannen gjøres kjent med om vedkommende ikke kan fortsette i tjenesten. I så fall sies tjenestemannen

opp med tre ukers frist.

- Tjenestemann som er tilsatt med plikt til å gjennomgå en bestemt opplæring, skal sies opp med tre ukers frist, hvis

opplæringen ikke er fullført på en tilfredsstillende måte. Ved reglement kan det i særlige tilfelle fastsettes lengre

oppsigelsesfrist. Ved reglement kan videre fastsettes på hvilken måte og etter hvilke kriterier det skal avgjøres om

opplæringen er tilfredsstillende fullført eller ikke.

- Dersom prøvetid er tildelt, bekrefter arbeidstakeren ved underskrift av arbeidsavtalen å ha gjort seg kjent med

innholdet i regler om prøvetid.

Alminnelige vilkår

- Tilsatte ved UiT kan måtte påregne å endre tjenestested innenfor UiT



- Normalarbeidstid er i henhold til gjeldende tariffavtale og arbeidsplan
- Oppsigelsesfrist er i henhold til Tjenestemannslovens §§ 8,9,10 og 11
- Ferie og feriepenger i henhold til ferieloven og sentrale bestemmelser
- Lønn og annen godtgjørelse ved tiltredelse i henhold til gjeldende tariffavtale. Lønn utbetales den 12. i hver måned.
- Ved utbetaling av for mye lønn til arbeidstaker, er partene etter denne avtale enige om at lønnsutbetaleren kan foreta de trekk som er nødvendig for å rette opp feilen. Jf aml § 14-15.
- Den ansatte plikter å gjøre seg kjent med og rette seg etter de til enhver tid gjeldende retningslinjer for informasjonssikkerhet og personvern (uit.no/poa/personvern) ved Universitetet i Tromsø.
- En arbeidstaker kan ikke inneha bierverv/bistillinger eller andre løpende oppdrag for annen arbeidsgiver eller drive privat inntektsgivende ervervsvirksomhet i fritiden i strid med alminnelige retningslinjer og UiTs interne retningslinjer for bierverv, bistillinger m.v.
- Arbeidsresultater, unntatt faglitterære publikasjoner og kunstneriske verker, tilhører arbeidsgiver, jf reglement, IPR-reglement ved UiT (uit.no/ipr-reglement)

- Det kan inngås årlige resultatavtaler for ledere ved UiT.

Tariffavtaler og reglement

Tilsettinger skjer på betingelser som er fastsatt i tariffavtale og reglement gjeldene for UiT. Arbeidsforholdet er til enhver

tid regulert av gjeldende hovedtariffavtale, hovedavtale og andre sentrale tariffavtaler inngått av staten ved Fornyings og

administrasjonsdepartementet og hovedsammenslutningene. I tillegg er arbeidstaker underlagt følgende lovverk, se

www.lovdata.no og reglement:

- Universitetets personalreglement (uit.no/poa/tilsetting)
- Reglement om arbeidsgivers rett til arbeidsresultater – IPR-reglement ved UiT (uit.no/ipr-reglement)
- Lov om statens tjenestemenn m.m. av 4. mars 1983; Tjenestemannsloven
- Lov om universiteter og høyskoler av 1. april 2005; Universitetsloven
- Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern av 17. juni 2005; Arbeidsmiljøloven
- Lov om behandlingsmåten i forvaltningssaker 10. februar 1967; Forvaltningsloven
- Lov om aldersgrenser av 21. desember 1956 Lov om statens pensjonskasse av 28. juli 1949

Underskrift

Opplysninger om bankkontonummer og skattekort returneres sammen med ett eksemplar av underskrevet arbeidsavtale.

Arbeidstaker	Arbeidsgiver
Sted og dato	Sted og dato
Arbeidstakers kontonummer	

