

Informasjon om arbeidskontrakter ved opprykk

Når du får opprykk, anbefaler vi alle medlemmer om å ikke signere en ny arbeidskontrakt. Vi gir deg råd om hvordan du går frem.

Med opprykk mener vi en stillingsendring hvor du ikke får vesentlig endring i arbeidsoppgaver, men en justering av tittel og lønn for å reflektere økt kompetanse. Typiske eksempler er opprykk fra Forsker III til Forsker II eller Forsker II til Forsker I. Det er tilsvarende opprykksmuligheter for de administrative og tekniske stillinger. I stillingsmatrisen for NORCE (datert 13.mars 2023) er det opprykksmuligheter mellom stillinger med kodene 4.6 til 4.1.

NORCE har innført at de ønsker at alle som får opprykk blir bedt om å skrive under på en ny arbeidskontrakt. Dette er fordi NORCE ønsker at alle ansatte skal ha mest mulig lik arbeidskontrakt.

Dersom du er ansatt før fusjonen i 2018 vil du som hovedregel ha en arbeidskontrakt som etter vår vurdering er betydelig bedre enn den NORCE bruker som mal. Å signere en ny kontrakt med NORCE vil etter vår mening gi deg vesentlige dårligere vilkår. Typiske forhold som kan bli berørt er rettighet til åndsverk, mulighet for bistillinger, svært generell beskrivelse av arbeidsoppgaver i kontrakten – for enkelte kan det også være snakk om andre endringer.

Arbeidsgiver kan ikke tvinge deg til å godta en ny arbeidskontrakt. Begge parter er bundet av en inngått kontrakt, og én part kan ikke tvinge igjennom endringer. Noen av våre medlemmer har opplevd at signering av ny kontrakt blir satt som et vilkår for at man skal få ny tittel og lønn. Noen har også signert disse, fordi man er bekymret for å ikke få ny tittel og lønn som reflekterer kompetansen man har. Vi har også flere medlemmer som har takket nei til dette, og så fått tildelt opprykk uten signering av ny kontrakt.

Vårt råd til medlemmer som får opprykk og krav om å signere ny arbeidskontrakt:

- Du bør sammenligne den nye kontrakten med den du har. Hva som er endret er avhengig av hvilken kontrakt du har. Dersom du har en kontrakt fra før fusjonen i 2018 anbefaler vi alltid at du ikke signerer en ny kontrakt. Dersom du har en ny kontrakt inngått mellom 2018 og 2021 kan en ny kontrakt potensielt være bedre enn den du har. Du kan spørre oss om råd.
- Dersom du ikke ønsker å signere en ny arbeidskontrakt bør du sende beskjeden under på e-post til din HR-kontakt.
- Sett gjerne din lokale tillitsvalgte eller leder i Forskerforbundets lokallag ved NORCE på kopi, eller ta kontakt med oss i forkant.

Takk for at opprykket er innvilget. Jeg ønsker ikke å signere en ny arbeidskontrakt. Opprykket endrer ikke mine arbeidsoppgaver vesentlig. Jeg ønsker å videreføre de betingelsene jeg har i min nåværende arbeidskontrakt med NORCE, men regner med at det gjøres en lønnsvurdering som del av opprykket.

[Hvis du har vært ansatt siden før oktober 2018 kan du ta med følgende setning: Ved virksomhetsoverdragelsen trådte NORCE inn som part i denne arbeidskontrakten (jf. Arbeidsmiljøloven § 16-1 og § 16-2).] Det er selvsagt helt greit om dere vil skifte ut stillingstittel og lønn. Men andre endringer enn dette, er det etter mitt syn ikke behov for å gjøre som følge av opprykket jeg er blitt innvilget.

Jeg legger ved et brev som Forskerforbundet sentralt sendte NORCE om denne saken i 2022. Jeg er også kjent med at det er flere medlemmer i Forskerforbundet ved NORCE som har fått innvilget opprykk uten å signere en ny arbeidskontrakt. Jeg forventer å bli behandlet på samme måte. Jeg ser frem til snarlig svar fra dere.

[LENKE/Vedlegg til e-posten: Brev fra Forskerforbundet sentralt til NORCE om nye arbeidskontrakter ved opprykk]

- Dersom du blir kontaktet direkte av leder/HR-avdelingen bør du be om at de svarer deg skriftlig. De vil typisk argumentere for at endringen er uvesentlig og at du er «vanskelig». Vi har opplevd at de kommer med uriktige vurderinger og informasjon. Be om å få det de sier skriftlig, så skal vi eller forskerforbundets jurister hjelpe deg å vurdere dette.
- Dersom arbeidsgiver ikke innvilger opprykket og fremdeles krever at du skal signere en ny kontrakt er neste steg å kontakte Forskerforbundet sentralt.
- Dette gjøres ved å sende en e-post til post@forskerforbundet.no, sette gjerne din lokale tillitsvalgte på kopi.
- Juristene i Forskerforbundet sentralt er godt kjent med denne saken og vil raskt følge opp saken din. NORCE er godt kjent med at de ikke kan tvinge noen til å signere en ny kontrakt og som det fremgår av brevet fra Forskerforbundet ansees denne fremgangsmåten som usaklig bruk av styringsretten. Vi har så langt ikke hatt noen rettslige tvister i spørsmålet, medlemmer som har protestert har alltid fått beholde sin kontrakt.

----- English text translated by Chat GPT at UiO -----

Information about employment contracts and promotion

When you are promoted, we recommend that all members do not sign a new employment contract. We provide advice on what steps to take.

By promotion, we mean a job change with no significant changes in job tasks, only an adjustment in title and salary to reflect increased competence. Typical examples include promotion from Researcher III to Researcher II or Researcher II to Researcher I. There are corresponding promotion opportunities for administrative and technical positions. In the NORCE job matrix (dated March 13, 2023), there are promotion opportunities between positions with codes 4.6 to 4.1.

NORCE has introduced a policy that all employees who are promoted are asked to sign a new employment contract. This is because NORCE wants all employees to have employment contracts that are as similar as possible.

If you were employed before the merger in 2018, you will generally have an employment contract that, in our opinion, is significantly better than the one NORCE uses as a template. In our opinion, signing a new contract with NORCE would give you significantly worse conditions. Typical issues that may be affected include rights to intellectual property, opportunities for secondary employment, and a general description of job tasks in the contract. For some, there may also be other changes.

An employer cannot force you to accept a new employment contract. Both parties are bound by a signed contract, and one party cannot impose changes. Some of our members have experienced that signing a new contract is a condition for receiving a new title and salary. Some have also signed these contracts because they are worried about not getting a title and salary that reflects their competence. We also have several members who have declined to sign and have been granted promotion without signing a new contract.

Our advice to members who are promoted and required to sign a new employment contract is as follows:

- You should compare the new contract with the one you have. What has changed depends on your current contract. If you have a contract from before the merger in 2018, we always recommend that you do not sign a new contract. If you have a new contract signed between 2018 and 2021, a new contract may potentially be better than the one you have. You can ask us for advice.
- If you do not want to sign a new employment contract, you should email the message below to your HR contact.
- You can also copy your local union representative or leader of the Researcher Association at NORCE, or contact us beforehand.

Thank you for approving the promotion. I do not wish to sign a new employment contract. The promotion does not significantly change my job tasks. I would like to maintain the conditions in my current employment contract with NORCE, but I expect a salary review as part of the promotion.

[If you have been employed since before October 2018, you can include the following sentence: At the time of the company transfer, NORCE became party to this employment contract (according to the Working Environment Act, § 16-1 and § 16-2).]

It is perfectly fine if you want to change the job title and salary. But other changes, in my opinion, are not necessary as a result of the promotion I have been granted.

I am attaching a letter sent by the Researcher Association to NORCE on this matter in 2022. I am also aware that several members of the Researcher Association at NORCE have been granted promotion without signing a new employment contract. I expect to be treated in the same manner. I look forward to a prompt response from you.

[LINK/Attachment to email: Letter from the Researcher Association to NORCE regarding new employment contracts in connection with promotions]

-
- If you are contacted directly by your supervisor/HR department, request that they respond to you in writing. They will typically argue that the change is insignificant and that you are being "difficult". We have experienced them making incorrect assessments and providing misinformation. Ask to have their statements in writing, and we or the legal experts at the Researcher Association will assist you in evaluating the situation.
 - If the employer does not grant the promotion and still requires you to sign a new contract, the next step is to contact the Researcher Association at the central level.
 - This can be done by sending an email to post@forskerforbundet.no, and copying your local union representative if necessary.
 - The legal experts at the Researcher Association at the central level are aware of this matter and will quickly follow up on your case. NORCE is well aware that they cannot force anyone to sign a new contract, and as stated in the letter from the Researcher Association, this approach is considered an unjustifiable exercise of management authority. So far, there have been no legal disputes in this matter, and members who have protested have always been able to keep their contract.