

Til Universitetsstyret  
Fra Universitetsdirektøren

---

**Sakstype: D-sak**

**Møtesaksnr.: D-sak 1**

**Møtenr.: 6/2014**

**Møtedato: 21. oktober 2014**

**Notatdato: 8. oktober 2014**

**Arkivsaksnr.: 2014/11710**

**Saksbehandler: Berit Hernes Bakke**

---

## **SAKSTITTEL: «Vitenskapsombud» - eksisterende regelverk og ordninger**

---

Universitetsledelsen har den 13. august i år mottatt et forslag fra styremedlem professor Kristian Gundersen om å opprette et «vitenskapsombud» ved UiO. Ordningens formål vil ifølge forslaget være «å bidra til å verne om akademisk frihet, fremme god vitenskapelig kultur, forebygge vitenskapelig uredelighet og bidra til at saker løses på et lavest mulig nivå».

Gundersens hovedinnvendinger mot gjeldende ordninger kan oppsummert beskrives som at konflikter i for stor grad skal søkes løst i linjen, at terskelen trolig er høy for å melde fra om mistanke om fusk mv. til utenforstående organer som de nasjonale forskningsetiske komiteer, og at man mangler en god rådgiver i forskningsetiske saker av mer bagatellmessig natur. Et vitenskapsombud er i følge forslaget tiltenkt rollen som «politi»/revisor, men også å ha en meglende og konfliktdependende rolle i den enkelte sak. I forslaget nevnes også en rekke konkrete sakstyper et vitenskapsombud skal kunne behandle.

Avdeling for personalstøtte, med bistand fra Avdeling for fagstøtte og Kluge Advokatfirma AS, har sett på hvilke ordninger som allerede finnes ved og utenfor UiO, og som kan ivareta de hensyn og oppgaver som i forslaget legges til vitenskapsombudet, se vedlagte oversikt.

Det eksisterer en rekke ordninger som i stor grad ivaretar de hensyn og oppgaver som foreslås lagt til et vitenskapsombud. Det kan imidlertid reises spørsmål om det er etablert og etterleves gode nok ordninger innenfor konflikter om samforfatterskap, eks. knyttet til deltakelse på publikasjoner, deltakernes plassering på publikasjonene mv. Et vitenskapsombud vil isolert sett kunne dekke et slikt område ved å inneha en meglingsfunksjon i de enklere sakene, selv om dette til dels overlapper med Forskningsetisk utvalg ved UiO.

En utfordring oversikten fra Avdeling for personalstøtte viser er at en ordning med vitenskapsombud vil kunne innebære overføring av myndighetsforhold og skape utfordringer knyttet til de arbeidsrettslige plikter og rettigheter som gjennom lov og ulovfestet rett er lagt til



arbeidsgiver. De fleste av oppgavene som det er foreslått at vitenskapsombudet skal kunne behandle er dessuten meget kompliserte og krever en særskilt kompetanse innenfor flere fagfelt.

Universitetsledelsen imøteser en diskusjon av professor Kristian Gundersens forslag i lys av vedlagte notat.

  
Gunn-Elin Aa. Bjørneboe  
universitetsdirektør

  
Irene Sandlie  
personaldirektør

**Vedlegg 1: Professor Kristian Gundersens forslag**

**Vedlegg 2: «Vitenskapsombud» - Eksisterende regelverk og ordninger**

Til Universitetsstyret  
Fra Kristian Gundersen

## **Forslag om å opprette vitenskapsombud ved UiO**

Som varslet fremmer jeg som styremedlem forslag om å opprette et vitenskapsombud ved UiO.

### **Formål**

Opprettelsen av et vitenskapsombud skal bidra til å verne om akademisk frihet, fremme god vitenskapelig kultur, forebygge vitenskapelig uredelighet og bidra til at saker løses på et laves mulig nivå (nærhetsprinsippet). Forslaget er i tråd med UiOs *Strategi 2020* pkt. 21 om å bedre støttefunksjoner knyttet til forskning og undervisning.

### **Bakgrunn**

Etter universitetslovens §1-5 har den enkelte vitenskapelig ansatte en meget stor grad av autonomi når det gjelder undervisning og forskning.

*(4) Den som gir undervisning ved institusjon under denne lov har et selvstendig faglig ansvar for innhold og opplegg av denne innenfor de rammer som institusjonen fastsetter eller som følger av lov eller i medhold av lov.*

*(5) Den som er ansatt i stilling hvor forskning eller faglig eller kunstnerisk utviklingsarbeid inngår i arbeidsoppgavene, har rett til å velge emne og metode for sin forskning eller sitt utviklingsarbeid innenfor de rammer som følger av ansettelsesforholdet eller særskilt avtale.*

De vitenskapelig ansatte skal altså være selvstendige aktører samtidig som de lever i en organisasjon. Dette skaper endel utfordringer i forholdet mellom de vitenskapelig ansatte og for forholdet mellom de vitenskapelig ansatte og deres ledere. Mens slike problemer tidligere ble ivaretatt gjennom demokratiske kollegiale organer som var egnet til å løse slike konflikter gjennom åpen debatt, er disse organene nå marginalisert. Dette skaper et behov for en uavhengig instans utenfor linjen, et vitenskapsombud.

En av de som har gjort seg til talsmann for en slik institusjon med en lignende begrunnelse er tidligere professor og nestor i offentlig rett ved London School of Economics John Griffith (d. 2010) i en artikkel i Times Higher Education:

<http://www.timeshighereducation.co.uk/news/the-need-for-an-academic-ombudsman/108884.article>

*Ombud* er en nordisk oppfinnelse og bygger etymologisk på det gammelnordiske *umboðsmadr*. I modern tid ble ombudsman første gang tatt i bruk i Sverige i 1809. Ordet "*ombudsman*" og varianter av ordet har gått inn i det engelske språk. I Norge har vi en rekke ombud knyttet til offentlig forvaltning e.g.

sivilombudsmann, forbruker ombud, pasientombud, barneombud ombud for forsvarret og et elev- og lærlingeombud. De fleste virksomheter har lovpålagte verneombud som skal sikre at arbeidstakernes miljøbetingelser er forsvarlige.

Det sentrale med alle disse ombudene er å ivareta den enkeltes rettigheter vis-à-vis maktstrukturer, og et ombud er kjennetegnet nettopp av uavhengigheten til disse maktstrukturene.

### **Ombud ved universiteter**

Ved UiO har vi lokale og sentrale verneombud, og det ble i 2013 opprettet et studentombud som rapporterer direkte til Universitetsstyret. Det medisinske fakultet har oppnevnt et forskningsombud (sic) som mottar mange henvendelser, og oppretter omlag 15-20 formelle saker i året. Dette ombudet ble oppnevnt på bakgrunn av Sudbøsaken, og noen av sakene er knyttet til fuskproblematikk. Mange av henvendelsene er knyttet til uenighet mellom forskere om forfatterskap på vitenskapelige artikler. Ombudet er en én persons virksomhet (professor em. Peter Kierulf).

Ombudsorninger ved universitetet er svært vanlige internasjonalt, og det finnes en liste med linker til ombudskontorer for nesten 400 universiteter:

<http://ombuds-blog.blogspot.no/p/higher-ed.html>

UiO er med på listen, men kun med studentombudet. Eksempler på eliteuniversiteter som har et "Office of the Ombudsman" er: Harvard, MIT, Stanford og Princeton.

Ved *Harvard University* som helhet ble en institusjonelt ombud etablert i 2003, men *Harvard Medical School* har hatt et ombud siden 1991. Rollen ved Harvard beskrives slik:

*The Ombudsman Office is an independent, neutral and confidential place for visitors to discuss their academic and workplace issues and concerns.*

Ved MIT beskrives rollen slik i en noen mer omfattende form:

*The MIT Ombuds Office helps people express concerns, resolve disputes, manage conflicts, and learn more productive ways of communicating. The Ombuds Office serves as an independent, confidential, neutral and informal resource to the diverse MIT community—it is a resource for faculty, staff, students and post-docs. It provides a place for every voice at MIT to be heard and to receive impartial attention without fear of loss of privacy. The Ombuds Office seeks to promote a fair conflict management system and supports systemic changes to achieve this goal.*

Ved mange universiteter har man i tillegg til ombud ulike institusjonelle mekanismer som er ment å være et korrektiv til linjeledelsen slik som senat eller council. For eksempel har man ved Princeton et *Council* som er en større forsamling der ledere, valgte menige professorer og studenter der med og kan diskutere spørsmål knyttet til den akademiske driften:

<http://www.princeton.edu/vpsec/cpuc/CHARTER-5-13.pdf>

Andre institusjoner har en såkalt *provost* som er en del av ledelsen, men som kan ivareta akademiske verdier og klagefunksjoner. Ved UiO mangler slike balanserende institusjoner. UiO har i hovedtrekk en ren linjeorganisasjon, og dette aktualiserer behovet for et vitenskapsombud ved UiO.

### **Rollen til et vitenskapsombud ved UiO**

Ombudene ved MIT og Harvard synes å kombinere studentombud og forskerombud. Sannsynligvis vil dette ikke være et godt valg ved UiO siden ordningen med studentombud er såpass ny. Det vil etter min mening også kreve ulik kompetanse å forvalte de to gruppene. Stillingen som forskerombud bør besettes av en erfaren professor med inngående kjennskap til akademisk kultur og forsknings- og undervisningsprosesser.

Ombudet bør kunne behandle saker relatert til den enkelte vitenskapelige ansattes vitenskapelige virksomhet enten det gjelder undervisning eller forskning. Det foreslås derfor at betegnelsen blir vitenskapsombud.

Vitenskapsombudet skal behandle:

1. Faglige konflikter mellom kolleger, for eksempel:
  - 1.1. Medforfatterskap, opphavsrettigheter, kreditering, plagiering osv.
  - 1.2. Mistanke om mindre misligheter (gråsonesaker) eller fusk
  - 1.3. Konflikter relatert til avtaler om ressurser
2. Konflikter mellom ledere og vitenskapelig ansatte, for eksempel:
  - 2.1. Konflikter relatert til ressursallokering.
  - 2.2. Konflikter relatert til ytringer, kritikk, innflytelse
  - 2.3. Utilbørlig inngrep i akademisk frihet fra ledere

Ved siden av å avgi en årlig aggregert rapport til Universitetsstyret bør ombudet kunne agere gradert:

- A. Lytte til klager, finne at klagen ikke er rimelig, og fraråde å forfølge saken
- B. Megle mellom personer i konflikt dersom klageren er interessert i dette.
- C. Fatte en voldgiftsavgjørelse i saken dersom partene er enige om det.
- D. hjelpe klageren til å utarbeide klage til myndighet (for eks. Nasjonale forskningsetiske komitéer, Universitetsstyret eller lignende)
- E. Rapportere til Universitetsstyret eller annet egnet organ om konfliktverdige forhold i enkeltsaker

For konflikter mellom vitenskapelige ansatte er det erfaring fra det medisinske fakultet at ombudet har en viktig rolle i klagemål knyttet til kredittfordeling for åndsverk (medforfatterskap). Det finnes egne nasjonale forskningsetiske komitéer som vurderer slike konflikter så vel som fusk i forskning.

<http://www.etikkom.no>

Det er imidlertid trolig høy terskel for å gå til anmeldelse til de nasjonale komitéene. Et ombud vil kunne være en god rådgiver særlig i saker av mer bagatellmessig natur, eller gråsonesaker når det gjelder vitenskapelig redelighet. Det oppstår for eksempel av og til tilspissede konflikter innen forskningsgrupper om man kan være sikker nok på resultatet til å publisere dem.

Noen av de saker som et ombud kunne behandle vil mest naturlig i første omgang søkes løst innen forskningsgruppene eller hos lokal ledelse. Dette er likevel ikke alltid den beste løsningen. Det er erfaring for at ledere ikke alltid har tillit hos vitenskapelige ansatte som har klagemål. Ledere i linjen vil også kunne ha sine egne interesser som er andre enn de den enkelte vitenskapelige ansatte har, eller det som tjener sannhetssøken, for eksempel institusjonens omdømme. Et eksempel som illustrerer dette er en grov fuskesak innen nevrobiologi som forførte den øverste ledelsen ved Københavns Universitet, den såkalte Penkowa saken:

<http://politiken.dk/debat/kroniken/ECE1242420/penkowa-og-rektors-doemmekraft/>

Akademisk tradisjon krever saklighet og gjennomsiktighet for eksempel ved fordeling av ressurser. Dette er ikke automatisk oppfylt med dagens ledelsesstruktur, og det er også konturer av at ledere i linjen beskytter hverandre slik at å appellere til overordnet leder (for eksempel dekanus) sjeldent fører fram. Det samme gjelder klager til kollegiale organer inkludert Universitetsstyret. I noen grad er dette universitetshistorisk nytt, det virker som det var en mye mer åpen og livlig debatt tidligere. I det moderne universitet vil ombudet derfor ha en viktig oppgave i å se på saker der vitenskapelig ansatte føler seg usaklig forfordelt eller utsatt for utilbørlig innskrenkning av sin akademiske frihet. Det siste vil også gjelde faglige ytringer, det er for eksempel åpenbart at leger ved landets universitetsklinikker utsettes for press når det gjelder faglige ytringer. Det er ved UiO ingen institusjonelle ordninger som sikrer oss mot en lignende utvikling.

Dersom det etter hvert utvikler seg en "rettspraksis" hos ombudet for hva som er utilbørlig adferd eller ikke, vil ombudets virksomhet kunne virke formende på universitetssamfunnet. Ombudet er likevel ikke ment bare å opptre som "politi" eller revisor, men er også ment å ha en meglende og konfliktdempende virkning i den enkelte sak.

### **Avgrensning til andre organer**

Som begrunnet over, mener jeg at ombudet vil ha klare oppgaver som ikke er godt ivaretatt i dag. Det er imidlertid åpenbart at det er grenseflater mot andre instanser må vurderes e.g.:

- Verneombud
- Nasjonale forskningsetiske komitéer
- Ledere i linjen
- Kollegiale organer (ulike styrer)
- Studentombud
- Fagforeninger

- Internrevisjon
- Riksrevisjon

Ingen av disse instansene er skreddersydd for å ivareta akademiske konflikter, altså konflikter knyttet til kjerneaktiviteten ved et universitet. Ser man for eksempel på retningslinjene for verneombud gitt av Arbeidstilsynet, fremgår at disse er tradisjonelle generiske HMS instrumenter, med en klart avgrenset rolle:

<http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=78516>

Erfaringene med forskningsombudet ved medisinske fakultet og noen høyt profilerte saker slik som for eksempel Nedkvitnesaken taler også for at det er behov for et særskilt vitenskapsombud.

Professor Henry Kissinger har uttalt at akademiske konflikter blir så bitre fordi det står så lite på spill. Perspektivet er forståelig for en amerikansk utenriksminister i krig, men utsagnet er neppe dekkende for de som lever på et universitet, det står mye på spill.

### **Saksbehandling**

Jeg foreslår at Universitetsstyret inviteres til en diskusjon i en vedtakssak der styret tar stilling til om de skal be ledelsen utarbeide et forslag til en ordning med vitenskapsombud ved UiO.

Dato: 10. oktober 2014  
Saksnr.: 2014/11710

## «Vitenskapsombud» - eksisterende regelverk og ordninger

### 1. Bakgrunn for notatet

Universitetsstyret har mottatt et forslag fra styremedlem professor Kristian Gundersen om å opprette et «vitenskapsombud» ved UiO. Ordningens formål vil ifølge forslaget være «å bidra til å verne om akademisk frihet, fremme god vitenskapelig kultur, forebygge vitenskapelig uredelighet og bidra til at saker løses på et lavest mulig nivå».

Avdeling for personalstøtte, har med bistand fra Avdeling for fagstøtte og Kluge Advokatfirma AS, sett på hvilke ordninger som allerede finnes ved og utenfor UiO, og som i dag enten ivaretar eller kan ivareta de hensyn og oppgaver som foreslås lagt til vitenskapsombudet.

I pkt. 2. siteres innledningsvis hvilke oppgaver som foreslås lagt til vitenskapsombudet. Deretter gjennomgås de eksisterende ordningene; først ordninger ved faglige konflikter mellom kollegaer i pkt. 3, og mellom ledere og vitenskapelige ansatte i pkt. 4. Konfliktløsning ved at saken behandles av Konfliktrådet, forliksrådene og/eller domstolene samt andre relevante eksterne ordninger behandles samlet i pkt. 5.

### 2. Vitenskapsombudets tiltenkte oppgaver

I forslaget gis følgende beskrivelse av vitenskapsombudets tiltenkte oppgaver:

*«Vitenskapsombudet skal behandle:*

1. *Faglige konflikter mellom kolleger, for eksempel:*
  - 1.1. *Medforfatterskap, opphavsrettigheter, kreditering, plagiering osv.*
  - 1.2. *Mistanke om mindre misligheter (gråsonesaker) eller fusk*
  - 1.3. *Konflikter relatert til avtaler om ressurser*
2. *Konflikter mellom ledere og vitenskapelig ansatte, for eksempel:*
  - 2.1. *Konflikter relatert til ressursallokering.*
  - 2.2. *Konflikter relatert til ytringer, kritikk, innflytelse*
  - 2.3. *Utilbørlig inngrep i akademisk frihet fra ledere*





Ved siden av å avgi en årlig aggregert rapport til Universitetsstyret bør ombudet kunne agere gradert:

- A. Lytte til klager, finne at klagen ikke er rimelig, og fraråde å forfølge saken
- B. Megle mellom personer i konflikt dersom klageren er interessert i dette.
- C. Fatte en voldgiftsavgjørelse i saken dersom partene er enige om det.
- D. Hjelp klageren til å utarbeide klage til myndighet (for eks. Nasjonale forskningsetiske komitéer, Universitetsstyret eller lignende)
- E. Rapportere til Universitetsstyret eller annet egnet organ om konfliktverdige forhold i enkeltsaker»

### 3. Konflikter mellom kollegaer: eksisterende ordninger

#### 3.1 Generelt om konfliktløsning mellom ansatte ved UiO

3.1.1 Rettslig forutsetning: Forebygging og løsning av konflikter er arbeidsgivers ansvar.

Konflikter mellom ansatte er en faktor som kan ha stor innvirkning på det psykososiale arbeidsmiljøet. Det er arbeidsgivers ansvar å sørge for at arbeidsmiljøet er «fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd, jf. arbeidsmiljøloven (aml.) § 4-1 (1), jf. §§ 2-1 og 3-1.

Arbeidsmiljøloven gir dessuten ansatte krav på «ikke [å] utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden», og «så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre», jf. aml. § 4-3 (3) og (4).

I samsvar med dette, har UiO nedfelt følgende i sin personalpolitikk under personalpolitiske føringer:<sup>1</sup>

*«UiO vil: (...) legge til rette for godt fysisk og psykososialt arbeidsmiljø, som fremmer motivasjon og gode kollegiale relasjoner. Kollegial samhandling skal ha en etisk forsvarlig standard som ikke tolererer adferd som er krenkende eller forsettlig skader tilliten til andre uten rettmessig grunn.»*

Lederne ved UiO er arbeidsgivers representanter, og står ansvarlig overfor arbeidstakerne når det gjelder lover og annet regelverk.<sup>2</sup> Helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS) er dermed et

---

<sup>1</sup> Se brosjyren om UiOs personalpolitikk, tilgjengelig direkte på <http://www.uio.no/om/regelverk/personal/overordnet/personalpolitikk.html>, eller fra samlesiden for personalpolitikk: <http://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/personal/personalpolitikk/> (2. oktober 2014).

lederansvar på lik linje med økonomi-, kvalitets-, personal- og driftsansvar, og faller innenfor arbeidsgivers styringsrett. I UiOs lederveiledning for håndtering av konflikter,<sup>3</sup> pkt. 4, presiseres det at både forebygging og løsning av konflikter er leders ansvar.

Arbeidstakeren skal medvirke ved «*utforming, gjennomføring og oppfølging*» av HMS-arbeidet, jf. aml. § 2-3. For å tilstrebe lokal medvirkning fra de ansatte, skal HMS-saker ved UiO forsøkes løst på lavest mulig nivå i linjen.<sup>4</sup> I tillegg til assistanse fra ledere i linjen, kan også eksempelvis Avdeling for personalstøtte bidra med interne krefter, eventuelt med råd og veiledning ved innhenting av ekstern bistand.<sup>5</sup>

### 3.1.2 Kort om arbeidsgivers styringsrett

Arbeidsgivers ansvar for det psykososiale arbeidsmiljøet har også en side til arbeidsgivers ulovfestede styringsrett overfor arbeidstakerne. Høyesterett har omtalt styringsrettens innhold og grenser på følgende måte:

*«Arbeidsgiveren har i henhold til styringsretten rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet, men dette må skje innenfor rammen av det arbeidsforhold som er inngått. Ved tolkingen og utfyllingen av arbeidsavtalene må det blant annet legges vekt på stillingsbetegnelse, omstendighetene rundt ansettelsen, sedvaner i bransjen, praksis i det aktuelle arbeidsforhold og hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen.»<sup>6</sup>*

Arbeidsgiver vil dermed kunne foreta endringer i arbeidsforholdene for nettopp å løse konflikter mellom ansatte. Også vitenskapelig ansatte er underlagt arbeidsgivers ansvar, herunder styringsretten.

Styringsretten er imidlertid ikke ubegrenset, og en viktig skranke vil være den såkalte «*akademiske ytringsfriheten*», jf. Grunnloven § 100 og Den europeiske menneskerettskonvensjon (EMK) artikkel 10 om ytringsfrihet og lov om universiteter og høyskoler (uhl.) § 1-5 om faglig frihet og

---

<sup>2</sup> UiOs lederveiledning for håndtering av konflikter, pkt. 4. Direkte lenke: [http://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/personal/personaloppfolging/konflikt/lederveiledning\\_konflikter\\_180506.pdf](http://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/personal/personaloppfolging/konflikt/lederveiledning_konflikter_180506.pdf). Dokumentet er også tilgjengelig på samlesiden for retningslinjer for konflikthåndtering på <http://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/personal/personaloppfolging/konflikt/> (2. oktober 2014).

<sup>3</sup> Se fotnote 2.

<sup>4</sup> HMS-arbeidet ved UiO er nærmere beskrevet på <http://www.uio.no/om/hms/arbeidsmiljo/organisering-roller/index.html> (organisering og roller) og <http://www.uio.no/om/hms/arbeidsmiljo/mal-policyer/om-hms-systemet.html> (nærmere om HMS-systemet) (2. oktober 2014).

<sup>5</sup> UiOs lederveiledning for håndtering av konflikter, pkt. 8. Lenke i fotnote 2.

<sup>6</sup> Rt. 2000 s. 1602 på side 1609. Sitatet er senest gjengitt og lagt til grunn i Rt. 2011 s. 841, avsnitt 49.

ansvar. Spørsmålet om arbeidsgivers inngripen i konflikter som har en side til ytringsfriheten, aktualiseres ved konflikter mellom ledelsen og de ansatte. En kort oversikt over problemstillingen, herunder de ansattes lojalitetsplikt, samt hvilke ordninger som i dag skal bidra til å løse slike konflikter, er inntatt under pkt. 3.6.

### 3.1.3 Retningslinjer for konflikthåndtering mellom ansatte ved UiO

UiOs retningslinjer for håndtering av konflikter gir følgende anbefaling til fremgangsmåte når en konflikt mellom ansatte er et faktum:<sup>7</sup>

- I. Den ansatte tar kontakt med den eller de han/hun har et konfliktfylt forhold til, og forsøker å finne en tilfredsstillende løsning for partene.
- II. Nærmeste leder skal underrettes om saken. Dersom nærmeste leder selv er part i konflikten og/eller ikke tar initiativ til at denne blir løst, orienterer den ansatte leder på neste nivå i linjen.
- III. Dersom konflikten ikke løses av partene selv, har leder et ansvar for å følge opp og ta ansvar for konfliktløsningen.

I de nye konflikthåndteringsrutinene som er under ferdigstillelse foreslås at når arbeidsgiver får en klage skal de faktiske forhold i saken undersøkes leder eller den arbeidsgiver gir mandat til dette. Det skal utarbeides en rapport på bakgrunn av undersøkelsen. Rapporten skal avklare om klagegrunnlaget er reelt og det skal gjøres en vurdering av om det foreligger brudd på arbeidsmiljøloven, andre lover eller interne retningslinjer. Konklusjonen i saksbehandlingen har som målsetting å gi ledelsen et grunnlag for å fatte beslutning om videre tiltak. Partene i saken skal motta kopi av rapporten og gis mulighet for å komme med sine synspunkter

Rutinene for konflikthåndtering er under revisjon og skal til orientering i AMU i desember i år. De nye rutinene skal etter planen implementeres på nyåret i 2015.

### 3.1.4 Bistand fra vernetjenesten og tjenestemannsorganisasjonene ved UiO

#### Verneombud og arbeidsmiljøutvalg

Vernetjenestens rolle er hjemlet i arbeidsmiljøloven kapittel 6 med forskrifter. Verneombud har en påse rolle. HMS-ansvaret ligger hos leder. Verneombudet skal ivareta de ansattes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet, og se til at arbeidsmiljøloven følges, jf. aml. § 6-2, første ledd. Ved UiO består gjeldende verneombudstruktur av *hovedverneombud, lokalt hovedverneombud, ledende verneombud og verneombud*.<sup>8</sup>

<sup>7</sup> Se <http://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/personal/personaloppfolging/konflikt/> (2. oktober 2014)

<sup>8</sup> For ytterligere informasjon om verneombudsordningen ved UiO, se <http://www.uio.no/om/hms/arbeidsmiljo/organisering-roller/verneombud/index.html> (2. oktober 2014)

I vernetjenesten inngår også arbeidsmiljøutvalgene ved UiO. Utvalgene utfører sitt arbeid med hjemmel i arbeidsmiljøloven kapittel 7, med forskrift. UiO har et sentralt arbeidsmiljøutvalg (AMU) og 25 lokale arbeidsmiljøutvalg (LAMU).<sup>9</sup> Utvalgene er partssammensatte, og skal virke for gjennomføringen av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Det skal delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet og følge utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd.

LAMU/AMU håndterer ikke enkeltsaker innenfor personalområdet, men hvis konflikten har eskalert slik at den generelt påvirker arbeidsmiljøet i en enhet, kan utvalget likevel diskutere saken og gi føringer til arbeidsgiver om gjennomføring av konkrete tiltak til utbedring av arbeidsmiljøet, jf. aml. § 7-2.

#### Tjenestemannsorganisasjonene ved de tillitsvalgte

Vervet som tillitsvalgt for en tjenestemannsorganisasjon utføres «*som et nødvendig ledd i en demokratisering av arbeidslivet innenfor statlig virksomhet*», jf. Hovedavtalen i staten/tilpasningsavtalen ved UiO (Hovedavtalen),<sup>10</sup> pkt. 7. Sammen med arbeidsgiver, har tillitsvalgte plikt til å gjøre sitt beste for å skape og opprettholde et godt samarbeid på arbeidsstedet, jf. Hovedavtalen § 31 nr. 4. Bestemmelsen fastsetter videre at:

*«Tillitsvalgte skal ta seg av og søke ordnet i minnelighet klagemål som medlemmene mener å ha overfor arbeidsgiver, eller som arbeidsgiver mener å ha overfor vedkommende organisasjons medlemmer.»*

Av § 31 nr. 6, fremgår det dessuten at «*Arbeidsgiver og tillitsvalgte skal påse at plikter etter lov, tariffavtale og reglement blir fulgt.*» Hovedavtalen gir dessuten arbeidsgiver og tillitsvalgte en generell rett til å ta opp og drøfte saker «*som en av partene mener har betydning for de tilsattes arbeidssituasjon*», jf. § 12 nr. 2.

#### Funksjonsfordeling

Konflikter mellom ansatte vil berøre det psykososiale arbeidsmiljøet. På grunn av det noe overlappende mandatet i hhv. arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen, vil ansatte i utgangspunktet kunne be om bistand fra både vernetjenesten og tillitsvalgt i hans/hennes tjenestemannsorganisasjon.

Hovedverneombudet og Hovedtillitsvalgte i Akademikerne, Forskerforbundet, NTL og Parat ved UiO har imidlertid utarbeidet et notat der de legger føringer på rollefordelingen dem imellom for så vidt gjelder «*forhold på arbeidsplassen som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske*

<sup>9</sup> Mer om arbeidsmiljøutvalgene på <http://www.uio.no/om/hms/arbeidsmiljo/organisering-roller/amu-lamu/> (3. oktober 2014)

<sup>10</sup> Hovedavtalen i staten/tilpasningsavtalen ved UiO: <http://www.uio.no/om/regelverk/personal/overordnet/hovedavtale-tilpasningsavtale.html> (2. oktober 2014)

*helse og velferd*».<sup>11</sup> Her fremgår det at de tillitsvalgte skal bistå medlemmene direkte hvis den ansatte ber om det, og at verneombudets rolle vil være å påpeke overfor arbeidsgiver at det må igangsettes nødvendige tiltak. Hovedverneombudet og de hovedtillitsvalgte er enige om at ikke ønsker verneombudet «*inn i personalsaker som angår enkeltindivider*», dvs. konflikt mellom arbeidsgiver/ledelsen og én eller flere konkrete ansatte, eller «*saker som oppstår mellom ansatte av personlig karakter*».

### **3.2 Konflikter mellom ansatte relatert til forskningsetikk**

#### *3.2.1 Rettslig utgangspunkt, oversikt over gjeldende praksis*

I forslaget om opprettelsen av et vitenskapsombud ved UiO, foreslås det at ombudet også skal behandle konflikter mellom kollegaer om bl.a. medforfatterskap, opphavsrettigheter, kreditering, plagiering, mistanke om mindre misligheter (gråsonesaker) eller fusk. Flere av disse konfliktene vil kunne betegnes både som forskningsetiske problemstillinger, og som tvist om immaterielle rettigheter. Denne siden av disse konfliktene behandles i pkt. 3.3.

UiO har ansvar for å sikre at forskningen utføres i samsvar med rammene som er fastsatt i bl.a. helseforskningsloven, personopplysningsloven, universitets- og høyskoleloven, forvaltningsloven og i vilkår fra eksterne finansieringskilder. Ansvar for å følge opp at rammene overholdes, er lagt til dekanene og instituttlederene.<sup>12</sup> Det er også UiO som arbeidsgiver som har hovedansvaret for å iverksette sanksjoner ved tilfeller av vitenskapelig uredelighet. For ansatte forskere vil de forskjellige sanksjonene fremgå av arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven.<sup>13</sup> Vitenskapelig uredelighet kan også gi grunnlag for straffeforfølgning.

Dagens praksis ved UiO er at forskningsetiske enkeltsaker først skal håndteres på fakultetsnivå. Saker som ikke løses på fakultetsnivå, kan legges frem for Forskningsetisk utvalg ved UiO. I tillegg kan Nasjonalt utvalg for granskning av redelighet i forskning (Granskingsutvalget) samarbeide med UiO i vurderingen av enkeltsaker, eller selv behandle konkrete saker hvor det er mistanke om alvorlige tilfeller av uredelig forskning.

---

<sup>11</sup> Notatet datert 3. mai 2012 er tilgjengelig direkte på <http://www.uio.no/om/hms/arbeidsmiljo/organisering-roller/verneombud/hvo-tv-roller-2012-05-03.pdf> (2. oktober 2014), eller fra samlesiden om verneombud ved UiO, se fotnote 8.

<sup>12</sup> Se UiOs samleside om forskningsetikk: <http://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/fa/etikk/> (2. oktober 2014)

<sup>13</sup> Se Ot.prp.nr.58 (2005-2006), pkt. 6.6, side 34 for en nærmere gjennomgang av relevante bestemmelser om sanksjoner som følge av vitenskapelig uredelighet.

### 3.2.2 UiOs regler for behandling av enkeltsaker knyttet til vitenskapelig uredelighet

UiO har egne regler for behandling av enkeltsaker knyttet til vitenskapelig uredelighet.<sup>14</sup> Kort oppsummert gjelder følgende ordning:

- I. Enhver klage, påstand eller mistanke om brudd på forskningsetikk og god forskerpraksis fremsatt mot en tilsatt ved UiO (m.fl.), skal meldes skriftlig til øverste leder (dekan e.l.) der vedkommende har sin stilling. I ekstraordinære tilfeller, kan saken meldes direkte til lederen ved Forskningsetisk utvalg ved UiO. Rektor/universitetsdirektør skal få melding om klagen.
- II. Saken opplyses ved intervjuer/samtaler med klager, innklaget og andre, f.eks. personer med spesiell ekspertise på forskningsfeltet saken har oppstått. Dekanen skal selv gjennomføre samtalene med klager og innklaget. I tillegg skal saken forberedes ved innhenting av relevante dokumenter, og eventuell på annen måte. Alt materiale skal behandles konfidensielt. Sakens fakta, med kopi av originaldokumenter, skal nedfelles i en skriftlig rapport.
- III. Hvis dekan finner grunnlag for å løse saken, avsluttes den, og rapport sendes Forskningsetisk utvalg ved UiO.
- IV. Hvis dekan ikke finner grunnlag for å løse saken, forberedes den for Forskningsetisk utvalg ved UiO.
- V. Forskningsetisk utvalg ved UiO avgjør selv om en mottatt sak skal realitetsbehandles eller avvises (må begrunnes).
- VI. Forskningsetisk utvalg ved UiO skal opplyse saken på samme måte som dekanen, jf. pkt II. Klager og innklaget kan ta med fullmektig til samtalene.
- VII. Forskningsetisk utvalg ved UiO skal prøve bevismaterialet, og konkludere med hvorvidt det foreligger brudd på forskningsetikk og god forskningspraksis. Konklusjonen skal nedfelles i en skriftlig rapport, sammen med en sammenfatning av fakta som utvalget har lagt til grunn. Rapporten skal også inneholde en oversikt over sakens dokumenter.
- VIII. Klager og innklaget har rett til innsyn i materialet som legges til grunn for vurderingene.

---

<sup>14</sup> Regler for behandling av enkeltsaker knyttet til vitenskapelig uredelighet er tilgjengelig direkte på <http://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/fa/etikk/forskningsetisk-utvalg/Universitetsstyret210607%20Forskningsetiskeretningslinjerendelig.pdf>, eller som lenke fra nettsiden om Forskningsetisk utvalg ved UiO; <http://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/fa/etikk/forskningsetisk-utvalg/index.html> (3. oktober 2014).

### 3.2.3 Nærmere om Forskningsetisk utvalg ved UiO

Det fremgår av Forskningsetisk utvalgs mandat<sup>15</sup> at utvalget er UiOs rådgivende organ for forskningsetikk, og skal behandle og gi uttalelse i forskningsetiske enkeltsaker som har sitt utspring i konflikter eller klager knyttet til brudd på vitenskapelig redelighet og god vitenskapelig praksis ved UiO.

Utvalget skal bestå av fem medlemmer, hvorav ett eksternt medlem, med personlige varamedlemmer. Ett av medlemmene skal være jurist, og minst ett av medlemmene skal ha etikkfaglig kompetanse. UiO-interne medlemmene bør ha bred forskningsbakgrunn og erfaring fra sentrale UiO-interne eller andre forskningsrelevante styringsorganer.

Utvalgets medlemmer og varamedlemmer oppnevnes av rektor for tre år av gangen, med adgang til gjenoppnevning.

Utvalget skal avgi årlig rapport om sin virksomhet. Utvalgets virksomhet skal, innenfor rammen av de regler som sikrer personvern, være åpen for offentlig innsyn.

### 3.2.4 Granskingsutvalget. De nasjonale forskningsetiske komiteer.

Virksomheten ved Granskingsutvalget er hjemlet i forskningsetikkloven, se særlig § 5.16 Utvalgets mandat er å vurdere og behandle konkrete saker hvor det er mistanke om alvorlige tilfeller av uredelig forskning. Kunnskapsdepartementet er klageinstans for klager om utvalgets saksbehandling. Ved klage over vedtakets innhold, skal det opprettes et særskilt utvalg.

Utvalget medlemmer oppnevnes av Kunnskapsdepartementet. Utvalgets leder skal ha dommererfaring, og sammensetningen skal sikre at utvalget har nødvendig forsknings- og forskningsetisk kompetanse.

Granskingsutvalget fungerer også som en kunnskapsressurs for institusjoner og bedrifter som kan henvende seg til dem for veiledning ved egen behandling av uredelighetsaker. Det kan også oppnevne ad-hoc sakkyndig utvalg for å avgi uttalelse om prinsipielle forskningsetiske spørsmål, f.eks. innholdet i plagiatbegrepet.<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> Se Forskningsetisk utvalgs mandat, tilgjengelig direkte på <http://www.uio.no/foransatte/arbeidsstotte/fa/etikk/forskningsetisk-utvalg/Universitetsstyret%20210607Forskningsetiskmandatendelig.pdf>. Se også samlesiden om FOU, jf. fotnote 14.

<sup>16</sup> Se også Granskingsutvalgets egne nettsider; <https://www.etikkom.no/Vart-arbeid/Hvem-er-vi/Granskingsutvalget/>, og Kunnskapsdepartementet brev til universiteter og høyskoler av 6. august 2009 vedr. bruk av og samarbeid med Granskingsutvalget; <https://www.etikkom.no/PageFiles/409/Fra%20KD.pdf> (3. oktober 2014).

<sup>17</sup> Se rapport fra sakkyndig utvalg av 27. mai 2011, avgitt i forbindelse med konkret sak ved Handelshøyskolen BI; tilgjengelig på <https://www.etikkom.no/Vart-arbeid/Hvem-er-vi/Granskingsutvalget/Uttalelser/Rapport-fra-sakkyndig-utvalg-angaende-forstaelse-av-begrepet-plagiat/> (3. oktober 2014).

Utvalget samarbeider med de nasjonale forskningsetiske komiteer i arbeidet med å forebygge og å informere om vitenskapelig uredelighet, og med tilsvarende utvalg i andre land. Utvalget utarbeider også en anonymisert årsmelding, og ellers materiale og veiledninger som institusjonene kan bruke i behandling av konkrete saker.

De nasjonale forskningsetiske komiteene er frittstående og rådgivende organer for forskningsetiske spørsmål og gransking av uredelighet i forskning på alle fagområder, jf. forskningsetikkloven § 3.

### **3.3 Konflikter mellom ansatte knyttet til immaterielle rettigheter**

Som nevnt under pkt. 3.2 om konflikter mellom ansatte relatert til forskningsetikk, vil uenighet om bl.a. medforfatterskap, opphavsrettigheter, kreditering, plagiering, mistanke om mindre misligheter (gråsonesaker) eller fusk også kunne karakteriseres som tvist om immaterielle rettigheter.

Immaterielle rettigheter er en samlebetegnelse for blant annet patent-, varemerke- og designretten, bruksmønster, retten til foretaksnavn, forfatter- og kunstnerretten (opphavsrett), fotografiretten og retten til kretsmønstre for integrerte kretser. Av disse er det nok opphavsretten som er mest aktuell ved faglige konflikter mellom vitenskapelig ansatte.

Også konflikter om immaterielle rettigheter må først søkes løst på bakgrunn av de alminnelige retningslinjene om konflikthåndtering (se pkt. 3.1).

Kan konflikten ikke løses lokalt i linjen, eventuelt med bistand fra utenforstående tredjemenn, vil krav om eierskap til ofte kvalifisere som en tvist om *rettskrav* som kan behandles av forliksråd og domstolene (se pkt. 0). Et rettskrav er et krav som er underlagt rettslig regulering. Opphavsretten reguleres av bestemmelser i lov om opphavsrett til åndsverk.<sup>18</sup> Andre aktuelle lover for IPR-rettslige konflikter kan være lov om patent og lov om beskyttelse av design.

### **3.4 Særlig om konflikter mellom ansatte relatert til avtaler om ressurser**

I forslaget nevnes også at et vitenskapsombud er tiltenkt oppgaven å behandle faglige konflikter mellom kollegaer som gjelder «avtaler om ressurser». Dette er en konflikttipe som faller innenfor arbeidsgivers styringsrett, og som i dag søkes løst ved hjelp av de alminnelige rutine for konflikthåndtering, jf. pkt. 3.1.3.

---

<sup>18</sup> Vitenskapelige tidsskrifter kan ha egne publiseringsregler, f.eks. de såkalte «Vancouver-reglene» som gjelder medisinske tidsskrifter, og i økende grad også andre for andre fagområder. Slike regler er ikke rettslig bindende for vurderingen av hvem som juridisk sett skal anses for å ha opphavsrett til et verk, og heller ikke for hvilke faktiske rettigheter som springer ut av et slikt vern, f.eks. navngivelse av medforfatterskap og sitering.



## 4 Konflikter mellom ledere og vitenskapelige ansatte: eksisterende ordninger

### 4.1 Konflikter relatert til ressursallokering

På samme måte som ved konflikter mellom ansatte er relatert til avtaler om ressurser, se pkt. 3.4, vil også denne formen for konflikter falle inn under arbeidsgivers styringsrett. Konfliktene skal håndteres på bakgrunn av de alminnelige rutinene for konflikthåndtering. Det kan være naturlig for den vitenskapelige ansatte å be om bistand fra sin tjenestemannsorganisasjon.

### 4.2 Konflikter knyttet til den ansattes akademiske frihet

#### 4.2.1 Kort om konflikttypen

I forslaget fremgår det at vitenskapsombudet skal behandle konflikter «*mellom ledere og vitenskapelige ansatte, for eksempel (...) relatert til ytringer, kritikk, innflytelse*», og «*utilbørlig inngrep i akademisk frihet fra ledere*». Slik vi forstår dette, kan samtlige av konfliktene sorteres under paraplyen «arbeidsgivers styringsrett vs. den akademiske ytringsfrihet».

#### 4.2.2 Rettslige utgangspunkter: Arbeidsgivers styringsrett vs. den akademiske ytringsfriheten

Det ligger utenfor dette notatets formål å gå inn i de juridiske vurderingene som skal gjøres ved en avveining mellom arbeidsgivers styringsrett og de vitenskapelige ansattes ytringsfrihet. I det følgende gis kun en kort oversikt over de rettslige utgangspunktene ved en slik konflikt:

- Gjennom styringsretten har arbeidsgiver rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet (se pkt. 3.1.2). Styringsretten gir likevel ikke arbeidsgiver helt frie rammer. For vitenskapelige ansatte vil den såkalte «*akademiske ytringsfriheten*» være en viktig skranke for inngrep i forbindelse med hans eller hennes ytringer, jf. Grunnloven § 100 og EMK artikkel 10 om ytringsfrihet, samt uhl. § 1-5 om faglig frihet og ansvar.
- Parallelt med arbeidsgivers styringsrett, har også arbeidstakeren lojalitetsplikt. Dette gjelder også vitenskapelige ansatte. Lojalitetsplikten bygger på arbeidsavtalen, og innebærer at den ansatte lojalt slutter opp om arbeidsgivers legitime interesser og avstår fra utilbørlig tilsidesettelse av disse interessene til fordel for egne eller andres. Høyesterett har uttalt følgende om forholdet mellom vitenskapelige ansattes ytringsfrihet og deres lojalitetsplikt i den såkalte Nedkvitne saken (Rt. 2011 s. 1011, avsnitt 8):

*«Høyesteretts ankeutvalg understreker at ytringsfriheten (...) gir svært vide rammer for hva en vitenskapelig ansatt kan si om faglige og administrative spørsmål, selv om dette innebærer å tale ledelsen eller andre midt i mot. Den frie akademiske meningsutveksling er en grunnleggende verdi, og en forutsetning for at universiteter og høyskoler skal kunne fylle sin oppgave i et demokratisk samfunn. (...) Men også en vitenskapelig medarbeider må ta et visst hensyn ved sin opptreden overfor kolleger og andre han kommer i kontakt*

*med i sin stilling. Han må også ha arbeidsmiljøet for øye. I de mest graverende tilfeller vil ytringsfriheten måtte vike også på en arena som dette, i den forstand at ytringer som er utilbørlige på grunn av form, tid, forum, omfang eller skadevirkninger, kan danne grunnlag for avskjed. Den ansattes vilje til dialog med arbeidsgiveren for å få konflikter over på konstruktive spor, vil også utgjøre en del av bildet. Avveiningen må skje i tråd med Grunnloven § 100 andre og tredje ledd og EMK artikkel 10 nr. 2.*

- Konflikter mellom ledere og vitenskapelige ansatte relatert til ytringer, kritikk, innflytelse og dertil spørsmål om utilbørlig inngrep i akademisk frihet, vil gjerne henge sammen med spørsmål om anvendelsen av tjenestemannslovens regler om ordensstraff, avskjed eller suspensjon. Nedkvitne-saken er et eksempel på det (avskjed, jf. tjml. § 15).

#### *4.2.3 Håndtering av konflikter mellom ledere og vitenskapelige ansatte knyttet til akademisk ytringsfrihet o.l.*

Ettersom konflikter mellom ledere og vitenskapelige ansatte knyttet til ledelsens inngrep i akademisk frihet o.l. gjerne henger sammen med sanksjoner i tjenestemannsloven, vil de ofte håndteres i samsvar med tjenestemannslovens saksbehandlingsregler for ileggelse av ordensstraff eller avskjed, samt en rekke bestemmelser i forvaltningsloven. I saker der det ikke er spørsmål om slike sanksjoner, vil konflikten i utgangspunktet håndteres i samsvar med de alminnelige retningslinjene for konflikthåndtering.

Saksbehandlingsreglene ved ileggelse av ordenstraff eller avskjed er nedfelt i tjml. §§ 18 og 19, samtidig som en rekke bestemmelser i forvaltningsloven kommer til anvendelse. Detaljene i saksbehandlingen er omtalt i den interne personalhåndboken pkt. 6.3.7 «*Saksgang ved oppsigelse og avskjed fra arbeidsgiver*». <sup>19</sup> Kort oppsummert gjelder følgende:

- I. Det er tilsettingsorganet som fatter vedtak om ordensstraff og avskjed., jf. tjml. § 17 (3). Før vedtaket treffes, skal arbeidstakeren gis anledning til å forklare seg muntlig for tilsettingsorganet. Han eller hun kan også kommentere saken skriftlig.
- II. Under alle trinn av saksbehandlingen, har arbeidstakeren rett til å la seg bistå av advokat eller annen rådgiver, f.eks. en tillitsmann. UiO oppmuntrer til denne type støtte for å skape bedre muligheter for en konstruktiv dialog, og større trygghet for arbeidstaker.
- III. Vedtaket kan påklages til universitetsstyret. Dersom klagen ikke fører frem, kan arbeidstakeren gå til søksmål for å få prøvd rimeligheten av vedtaket. Retten kan prøve rettsanvendelsen, det faktum som er lagt til grunn, og saksbehandlingen

---

<sup>19</sup> Se <http://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/personal/intern-personalhandbok/del-06-fratredelse/index.html> (5. oktober 2014)

### 4.3 Konflikter knyttet til immaterielle rettigheter / inntektsfordeling

Dette er ikke en problemstilling som nevnes i forslaget om opprettelse av vitenskapsombud. For å kunne gi et helhetsinntrykk av ordningene for konflikthåndtering som allerede finnes ved og utenfor UiO, er det likevel være relevant med en helt kort omtale.

UiO har en egen politikk for håndtering av immaterielle rettigheter.<sup>20</sup> Helt overordnet gjelder den forholdet mellom hvilke resultater av de ansattes virksomhet det knytter seg rettigheter til, og i hvilke tilfeller UiO bør eller skal overta disse rettighetene. Politikken bygger bl.a. på arbeidsavtalene mellom UiO og arbeidstakerne, lov om opphavsrett til åndsverk, og lov om retten til oppfinnelser som er gjort av arbeidstakere.

Tvil eller uenighet om eierskap til rettigheter eller fordeling av inntekter fra kommersialisering av forskningsresultater skal håndteres på følgende måte, jf. politikkerklæringen pkt. 8:

- IV. Ved tvil eller uenighet mellom en tilsatt og UiO om eierskap til rettigheter eller fordeling av nettoinntekter fra kommersialisering av forskningsresultater, skal saken meldes til Avdeling for fagstøtte. Avdelingen skal i slike tilfelle gi alle interessenter anledning til å redegjøre for sitt syn på saksforholdet, og på denne bakgrunn søke å komme frem til en minnelig ordning. Dersom man ikke kommer frem til enighet, kan en part kreve at saken bringes inn for IPR-utvalget, også kalt Immaterialrettsutvalget, for vurdering. Det er ikke en helt klar grense mellom hvilke saker som skal håndteres av Immaterialrettsutvalget og Forskningsetisk utvalg.
- V. Forhold som omhandles av arbeidstakeroppfinnelsesloven kan, hvis de ikke løses av partene, bringes inn for Meklingsnemnda for arbeidstakeroppfinnelser etter lovens § 12.
- I. I alle tilfelle vil tvister om rettigheter og inntektsfordeling også kunne bringes inn for domstolene.

IPR-utvalget ved UiO skal sikre en god håndtering av spesielle utfordringer knyttet til kommersiell og ikke-kommersiell bruk og utnyttelse av forskningsresultater ved UiO, jf. pkt. 9. Utvalget skal ha en sammensetning som sikrer uavhengighet i forhold til UiO så vel som de ansatte, og har følgende mandat:

*«IPR-utvalget skal med bakgrunn i UiOs vedtatte rettighetspolitikk vurdere saker og avgi rådgivende uttalelser i tvister mellom oppfinnere og UiO. Utvalget kan videre foreslå eller anbefale endringer av politikken overfor rektor og styret når erfaring over tid tilsier at dette er ønskelig eller tjenlig.»*

---

<sup>20</sup> Se <http://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/fa/kontraktingngaelse/ipr-politikk-191010.pdf> (5. oktober 2014)

## 5. Varsling

Arbeidsmiljøloven gir ansatte rett til å varsle om kritikkverdige forhold, jf. aml. § 2-4. Samtidig har arbeidsgiver en plikt til å legge til rette for varsling, og arbeidstakerne har et lovfestet vern om gjengjeldelse ved varsling, jf. aml. §§ 3-6 og 2-5.

Det er verdt å merke seg at varsling kun skal benyttes for å si fra om forhold som gjelder andre. Kritikkverdige forhold som berører en arbeidstaker personlig, skal tas opp i linjen etter de alminnelige retningslinjene for konflikthåndtering.

Ansatte ved UiO kan varsle via et eget nettskjema.<sup>21</sup> Varslingen blir sendt over sikker elektronisk linje til Enhet for intern revisjon (EIR). Meldingen blir deretter kryptert, og videresendt til aktuell linjeledelse som avgjør hvor i organisasjonen saken skal behandles. Alle saker som blir meldt inn blir tatt alvorlig, og skal undersøkes så langt det lar seg gjøre. Alle sensitive dokumenter i saken blir unntatt offentlighet, og saken behandles fortrolig.

UiO oppfordrer også studenter til å si ifra når de er fornøyde med - eller når noe må forbedres i læringsmiljøet. Særlig oppfordres de til å varsle om alvorlige, kritikkverdige forhold. Dette kan gjøres gjennom nettsjenesten «SI-FRA-systemet».<sup>22</sup>

Når det gjelder varsling av alvorlige kritikkverdige forhold har UiO felles prosedyrer for oppfølging.

## 6. Konfliktløsning ved konfliktrådet, forliksråd og gjennom domstolsbehandling samt andre relevante eksterne ordninger

Hvis en konflikt ikke blir løst av partene selv, og heller ikke med bistand fra leder(e) i linjen og eventuelt fra tredjeparter, kan den bringes inn for Konfliktrådet, forliksrådet eller domstolene.

### 6.1 Konfliktrådet

Konfliktrådet er en statlig tjeneste som bistår med å løse konflikter enten mellom private parter, eller mellom fornærmede og gjerningspersonen der en kriminell handling har funnet sted. Virksomheten er regulert i konfliktrådsloven, og er gratis. Hensikten er at partene gjennom dialog kan finne fram til gode løsninger enten det gjelder å gjøre opp for konkrete lovbrudd, eller gjenopprette mellommenneskelige relasjoner.<sup>23</sup> Konfliktrådet kan ikke avgjøre tvister ved dom.

---

<sup>21</sup> Se <http://www.uio.no/om/hms/varsling/> (5. oktober 2014)

<sup>22</sup> Se <http://www.uio.no/studier/kontakt/si-fra/> (5. oktober 2014)

<sup>23</sup> Se Konfliktrådets nettsider: <http://www.konfliktraadet.no/> (3. oktober 2014)

Konfliktrådsbehandling forutsetter at konflikten har oppstått «fordi én eller flere personer har påført andre en skade, et tap eller en annen krenkelse», jf. konfliktrådsloven § 1, første ledd. Videre forutsettes partenes samtykke, og at partene i det vesentlige er enige om det saksforhold som er bakgrunnen for tvisten, jf. § 11. Partene må møte personlig, men konfliktrådet kan godkjenne at en part har med en støtteperson som ikke er advokat, jf. §§ 12 og 15.

Meklingsmøtet ledes av en upartisk mekler (tilrettelegger) som oppmuntrer partene til samtale gjennom å stille åpne spørsmål og tilrettelegge for forslag til hvordan konflikten kan løses eller skadene kompenseres. Avtalen mellom partene kan være av praktisk, økonomisk eller forsonende art.<sup>24</sup> Det kan avtales en frist for å trekke seg fra avtalen, jf. § 18, annet ledd. Konfliktrådet kan også gi råd og veiledning om en aktuell sak, og har taushetsplikt.

## 6.2 Forlikrådene

Forlikrådet er det laveste leddet i rettssystemet for sivile saker, og er både en meklingsinstans og en domstol, jf. tvisteloven (tvl.) §§ 6-1, 6-8 (1) og 6-10.

Forlikrådet kan behandle de fleste saker som kan anlegges ved stevning til tingretten, jf. tvl. § 6-2 (1). Et avgjørende vilkår er dermed at saken gjelder rettskrav, jf. tvl. § 1-3 (1), dvs. et krav som er underlagt rettslig regulering. Interessetvister, faktiske omstendigheter og faglige vurderinger kan ikke gjøres til tvistegjenstand.<sup>25</sup> Dette inkluderer f.eks. spørsmål om hvem som er «rette oppfinner».<sup>26</sup>

Forlikrådet har ikke kompetanse til å behandle bl.a. «saker mot offentlig myndighet, institusjon eller tjenestemann om forhold som ikke er av utelukkende privatrettslig art», og «saker om patenter, kretsmønstre til integrerte kretser, planteforedlerretter, varemerker og design»<sup>27</sup>, jf. tvl. § 6-2 (1), bokstav b og c.

Parten må møte personlig, men kan bruke en prosessfullmektig som kan være advokat, jf. tvl. §§ 6 6 og 6-7. Kommer partene til enighet, kan de inngå rettsforlik, jf. tvl. § 6-8 (6). Rettsforlik har rettskraft, jf. tvl. § 19-12. Konsekvensen er bl.a. at kravet ikke kan gjøres til gjenstand for nytt søksmål jf. tvl. § 19-15 (3). Hvis begge parter samtykker, kan forlikrådet avsi dom, jf. tvl. § 6-10 (1).

---

<sup>24</sup> Prop.57 L (2013-2014), pkt. 2.2, side 11

<sup>25</sup> Se nærmere omtale i Ot.prp.nr.51 (2004-2005).

<sup>26</sup> Se Rt. 2010 s. 134, avsnitt 43.

<sup>27</sup> Disse sakene skal behandles av Klagenemnda for industrielle retter og/eller Oslo tingrett, jf. Patentstyrelsen § 3 og patentloven § 63, planteforedlerloven § 29, designloven § 46 og varemerkeloven § 62. Begrunnelsen for disse reglene er å skape en ensartet praksis og å bygge opp kompetansen innenfor disse rettsområdene ved én domstol.

## 6.3 Domstolene

### 6.3.1 Utenrettslig mekling

Utenrettslig mekling reguleres i tvisteloven kapittel 7, §§ 7-1 til 7-4. Hvis det først foreligger en rettstvist som kan bringes inn for domstolene (se pkt. 0), kan partene skriftlig avtale utenrettslig mekling etter tvisteloven, også før det er tatt ut stevning. Meklingen kan når som helst kreves avsluttet. Partene kan selv avtale hvem som skal være mekler, eller få oppnevnt en fra tingretten. Mekleren har krav på godtgjøring for arbeidet.

Partene bør selv delta i meklingen, men kan være representert ved en person med fullmakt til å inngå avtale om minnelig løsning. Meklingen avsluttes ved at det inngås minnelig avtale, ved at mekleren erklærer at videre mekling anses uhensiktsmessig, eller ved at en eller begge parter erklærer at de ikke ønsker fortsatt mekling.

### 6.3.2 Minnelig løsning, og rettsmekling ved de alminnelige domstoler

Dersom det tas ut stevning for tingretten, skal retten på ethvert trinn av saken vurdere muligheten for å få rettstvisten helt eller delvis løst i minnelighet gjennom mekling eller rettsmekling, om ikke sakens karakter eller forholdene for øvrig taler imot en slik løsning, jf. tvl. § 8-1.

Til forskjell fra utenrettslig mekling, kan man ved rettsmekling få en rettskraftig avtale. Reglene om rettsmekling fremgår av tvisteloven kapittel 8, §§ 8-1 til 8-7. Rettsmeklingen foregår utenfor rettsmøte, og er dermed ikke offentlig. Partene skal selv møte, men kan ha med seg advokat som prosessfullmektig. Prosessfullmektigen vil ha en tilbaketrukket rolle under meklingen. Dersom saken ikke avsluttes under meklingen, fortsetter behandlingen ved domstolen.

### 6.3.3 Alminnelig domstolsbehandling, allmennprosess

Hvis konflikten kan karakteriseres som en rettstvist og eventuelle forsøk på mekling ikke har ført frem, og man heller ikke har fått dom i forliksrådet, kan saken på vanlig måte bringes inn for tingretten. Lagmannsretten er ankeinstans for tingrettenes avgjørelser, jf. tvl. § 29-1. Høyesterett er ankeinstans for avgjørelser av lagmannsrettene, og for anke over dommer hvor det er gitt tillatelse til direkte anke, jf. tvl. § 30-1.

## 6.4 Sivilombudsmannen

Sivilombudsmannens rolle er å kontrollere forvaltningen. Kontrollen utføres på grunnlag av klager fra borgerne om urett og feil som måtte være gjort av offentlig forvaltning. Ombudsmannen behandler klager som gjelder både statlig, kommunal og fylkeskommunal forvaltning. Ombudsmannen kan også ta opp saker av eget tiltak. Ombudsmannen kan gjennomføre undersøkelser og han har rett til å si sin mening. Forvaltningen retter seg etter ombudsmannens anbefalinger, men er ikke rettslig forpliktet til det.

### **6.5 Likestillings- og diskrimineringsombudet.**

Likestillings- og diskrimineringsombudet skal fremme likestilling og kjempe mot diskriminering uavhengig av blant annet kjønn, etnisitet, religion, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder. Ombudet håndhever diskrimineringsforbudene i lovverket, gir rettleiding og er en pådriver for likestilling og mangfold.

### **6.6 Likestillings- og diskrimineringsnemnda.**

Likestillings- og diskrimineringsnemnda behandler klager på Likestillings- og diskrimineringsombudets uttalelser og vedtak.

Nemnda behandler kun saker som først er behandlet av ombudet. En part som er uenig i ombudets uttalelse kan bringe saken inn for nemnda. Ombudet kan også bringe saker inn for nemnda, dersom en av partene ikke retter seg etter ombudets uttalelse.

Nemnda er et uavhengig forvaltningsorgan administrativt underlagt Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. Departementet kan ikke gi instruks om eller omgjøre nemndas utøving av myndighet i enkeltsaker.

### **6.7 Arbeidstilsynet**

Arbeidstilsynet har forvaltnings-, tilsyns- og informasjonsoppgaver knyttet til arbeidsmiljøloven med forskrifter. Etaten fører tilsyn med at virksomhetene følger arbeidsmiljølovens krav, og vil i utgangspunktet gjennomføre kontrollerer på et systemnivå, f.eks. ved gjennomgang av retningslinjer for konflikthåndtering og andre HMS-rutiner. Arbeidstilsynet forutsetter at virksomheter forsøker å løse konflikter i linjen.

Med hilsen

Irene Sandlie  
personaldirektør

Berit Hernes Bakke  
seniorrådgiver

Saksbehandler: Berit Hernes Bakke