

Svar

forsætisráðherra við fyrirspurn Jóhönnu Sigurðardóttur um starfslokasamninga.

1. *Hve margir starfslokasamningar hafa verið gerðir á vegum einstakra ráðuneyta, stofnana eða fyrirtækja sem ríkið á meiri hluta í á árunum 1995–2002:*
 - a. *starfslokasamningar við þá sem hætta störfum fyrir 67 ára aldur en fela í sér greiðslur til lengri tíma en hefðbundins þriggja mánaða uppsagnarfrests,*
 - b. *starfslokasamningar vegna niðurlagningar á störfum,*
 - c. *starfslokasamningar við stjórnendur, en þar verði tilgreind lengd starfslokasamninga og greiðslur og kjör í heild og hverju tilviki fyrir sig?*

Leitað hefur verið til allra ráðuneyta um svör við framangreindum spurningum og hefur hvert ráðueyti jafnframt leitað til undirstofnana sinna og þeirra hlutafélaga, sem þau fara með eignarhluta ríkisins í, um svör við spurningunum.

Samkvæmt þeim upplýsingum sem forsætisráðuneytinu hafa borist hafa verið gerðir 285 starfslokasamningar við starfsmenn ráðuneyta, stofnana ríkisins og hlutafélaga, sem ríkið á meiri hluta í, á árunum 1995–2002. Þar af voru 14 starfslokasamningar gerðir við starfsmenn ráðuneyta, 140 við starfsmenn stofnana ríkisins og 131 við starfsmenn hlutafélaga. Síðastnefnda talan er háð fyrirvara um að ekki er tryggt að fyrirspurnin hafi náð til allra hlutafélaga sem ríkið á hlut í og þeim gefist ráðrúm til að svara henni, innan þeirra tímamarka sem leitast var við að virða við gerð svars þessa.

Benda má á að tæpur helmingur framangreindra starfslokasamninga tengist breytingu á rekstrarformi ríkisstofnana og að Íslandspóstur hf. er aðili að ríflega þriðjungji af framangreindum 285 samningum.

- a. Varðandi fjölda „starfslokasamninga við þá sem hætta störfum fyrir 67 ára aldur en fela í sér greiðslur til lengri tíma en hefðbundins þriggja mánaða uppsagnarfrests“ er rétt að nefna að réttur starfsmanna ríkisins og hlutafélaga í eigu þess við starfslok getur verið mismunandi eftir því hvert tilefni eða ástæða starfslokanna er, eftir starfsaldri og áunnum réttindum viðkomandi starfsmanns og eftir því hvaða kjarasamningar gilda í hverju einstöku tilviki.

Almennur gagnkvæmur uppsagnarfrestur í kjarasamningum starfsmanna ríkisins er þrjú mánuðir að jafnaði, en í einstaka kjarasamningi er gert ráð fyrir lengri fresti og fer þá eftir starfsaldri. Sem dæmi má nefna að samkvæmt kjarasamningum bankamanna, sem m.a. starfsmenn nokkurra ríkisstofnana hafa starfað eftir, lengist uppsagnarfrestur í sex mánuði við tíu ára starf í banka eða 45 ára lífaldur.

Samkvæmt lögum nr. 70/1996, um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, skulu embættismenn, sem ekki eru skipaðir að nýju í embætti, halda launum sínum í þrjú mánuði frá því að þeir láta af störfum hafi þeir gegnt starfinu skemur en í 15 ár, en í sex mánuði ella, sbr. 35. gr. laganna. Biðlaun embættismanna við niðurlagningu embætta eru samkvæmt 34. gr. laganna í sex mánuði frá því að látið er af starfi ef viðkomandi hefur verið í þjónustu ríkisins skemur en í 15 ár, en ella í tólf mánuði.

Samkvæmt ákvæði til bráðabirgða með lögum nr. 70/1996, um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, er biðlaunaréttur þeirra sem skipaðir voru í starf eða ráðnir í þjónustu ríkisins fyrir gildistöku laganna og féllu undir lög nr. 38/1954 óskertur við niðurlagningu starfs, þ.e. sex mánuðir, hafi starfsmaður verið í þjónustu ríkisins skemur en 15 ár, en ella tólf mánuðir.

Réttur starfsmanna hlutafélaga er misjafn og fer þar eftir kjarasamningum sem við eiga eða þeim sérstöku samningum sem í gildi kunna að vera í einstökum tilvikum.

Samkvæmt þeim gögnum, sem ráðuneytin hafa látið í té og svörin að framan byggjast á, fela 77 þeirra 285 samninga sem gerðir hafa verið í sér greiðslur umfram það sem kveðið er á um í lögum um starfsmenn ríkisins eða í kjarasamningum.

- b. Miðað við framangreint og þær upplýsingar sem svar þetta byggist á hafa verið gerðir 227 starfslokasamningar vegna niðurlagningar á störfum. Það segir hins vegar ekki að aðeins hafi verið lögð niður 227 störf því fjöldi starfa hefur verið lagður niður án þess að gerður hafi verið um það sérstakur starfslokasamningur, sbr. svar við 2. tölul.

Ekki liggja fyrir heildartölur um fjölda þeirra sem látið hafa af störfum vegna niðurlagningar starfs eða af sambærilegum ástæðum.

- c. Af þeim 285 starfslokasamningum, sem gerðir hafa verið með aðild ráðuneyta, stofnana og hlutafélaga á því tímabili sem svarið tekur til, hafa 23 samningar verið gerðir við einstaklinga sem teljast gegna stöðu yfirmanna eða stjórnenda. Samkvæmt upplýsingum ráðuneytanna kveða starfslokasamningarnir á um eftirfarandi greiðslur og kjör:

Forsætisráðuneytið gerði árið 1996 samning við forstöðumann stofnunar við niðurlagningu hennar. Samkvæmt samningnum skyldi viðkomandi einstaklingur fá greidd biðlaun í tólf mánuði frá 1. janúar 1997, lögum samkvæmt, auk þess sem greidd skyldi tiltekin fjárhæð fyrir ráðgjafarstörf er numið gætu allt að 15 klst. í hverjum mánuði frá því að biðlaunagreiðslum lýkur og fram til 5. júlí 2002.

Fjármálaráðuneytið gerði samning við tvo stjórnendur á um ræddu tímabili:

1. Við starfslok yfirmanns undirstofnunar ráðuneytisins í árslok 2000 var viðkomandi einstaklingi falið að sinna ráðgjöf og verkefnum samkvæmt nánari ákvörðun ráðuneytissjóra fjármálaráðuneytisins til septemberloka 2001, eða í níu mánuði.
2. Við niðurlagningu stöðu aðstoðarforstjóra í undirstofnun ráðuneytisins var gerður starfslokasamningur sem kvað á um að þeim sem gegnt hafði stöðunni skyldu greidd biðlaun í tólf mánuði samkvæmt þeim starfskjörum sem um stöðuna giltu.

Heilbrigðis- og tryggingamálaráðuneytið hefur gert sjö starfslokasamninga á því tímabili sem spurt er um:

1. Við niðurlagningu starfs hjúkrunarforstjóra var gert samkomulag um að viðkomandi einstaklingi skyldu greidd biðlaun, auk uppsafnaðs orlofs.
2. Framkvæmdastjóra heilbrigðisstofnunar voru greidd föst laun í þrjá mánuði eftir að tímabundinni ráðningu lauk. Orlof er meðtalið.
3. Við niðurlagningu stöðu framkvæmdastjóra heilbrigðisstofnunar var gert samkomulag um að viðkomandi einstaklingi skyldu greidd föst laun í níu mánuði eftir að tímabundinni ráðningu lauk.
4. Við niðurlagningu stöðu yfirlæknis sjúkrahúss var gert samkomulag um að viðkomandi skyldu greidd laun í þrjá mánuði og 20 daga umfram biðlaunarétt, eða þar til 67 ára aldri var náð. Orlof og ótekin leyfi eru meðtalin.
5. Við niðurlagningu stöðu yfirlæknis sjúkrahúss var gert samkomulag um að viðkomandi skyldu greidd laun í 11 mánuði eftir starfslok, þar til eftirlaunarétti var náð.

Orlof og ótekin leyfi eru meðtalin.

6. Framkvæmdastjóra heilsugæslustöðvar, er starfað hafði í 50% starfi, voru greidd laun í tólf mánuði eftir starfslok. Orlof er meðtalið.
7. Forstjóra voru greidd föst laun í átta mánuði eftir starfslok. Orlof er meðtalið.

Iðnaðar- og viðskiptaráðuneyti hafa gert þrjá starfslokasamninga við stjórnendur á umræddu tímabili:

1. Við niðurlagningu undirstofnunar iðnaðarráðuneytisins var gert samkomulag við forstöðumann hennar um að hann skyldi njóta fastra launa í tólf mánuði frá starfslokum, í stað biðlauna, og að hann mundi veita ráðuneytinu ráðgjöf að því tímabili loknu. Fyrir vinnuframlag hans komu greiðslur.
2. Við niðurlagningu undirstofnunar viðskiptaráðuneytisins var gert samkomulag um að forstjóri hennar skyldi fá greidd föst laun samkvæmt ákvörðun kjaranefndar í tólf mánuði.
3. Við flutning undirstofnunar iðnaðarráðuneytisins var gert samkomulag við fyrrverandi forstjóra hennar um að hann sinnti verkefnum í tengslum við flutning stofnunarinnar um tólf mánaða skeið og að hann nyti óskertra launa á meðan.

Samgönguráðuneytið hefur enga starfslokasamninga gert við stjórnendur er starfa á vegum ráðuneytisins eða undirstofnana þess. Tveir starfslokasamningar hafa verið gerðir við stjórnendur í hlutafélögum þar sem samgönguráðherra fer með eignarhluta ríkisins, en ráðuneytið telur óheimilt að veita upplýsingar um efni þeirra, sbr. svar samgönguráðuneytis við fyrirspurn til samgönguráðherra um starfslokasamninga hjá Landssímanum (395. mál, 127. löggjafarþing, 2001–2002).

Menntamálaráðuneytið hefur gert þrjá starfslokasamninga við stjórnendur á því tímabili sem spurt er um:

1. Gert var samkomulag við forstöðumann undirstofnunar ráðuneytisins þegar hún var lögð niður um greiðslu launa í tíu mánuði, fram að niðurlagningu stofnunar, og greiðslu biðlauna samkvæmt lögbundnum réttindum viðkomandi í tólf mánuði frá niðurlagningu starfsins.
2. Gert var samkomulag við forstöðumann undirstofnunar er hann lét af störfum. Samkvæmt því skyldi viðkomandi njóta launagreiðslna í tvö ár, gegn vinnuframlagi tengdu þeirri stofnun sem hann áður veitti forstöðu.
3. Gert var samkomulag við forstöðumann stofnunar um að hann nyti óskertra launa í 19 mánuði eftir að hann lét af starfi sínu og kom til starfa á ný eftir veikindi. Á móti kemur vinnuframlag við ráðgjöf er tengist starfsreynslu viðkomandi einstaklings.

Landbúnaðarráðuneytið hefur gert þrjá starfslokasamninga við stjórnendur á því tímabili sem spurt er um:

1. Gert var samkomulag við fyrrverandi stjórnanda á aðalskrifstofu í ráðuneytinu um að hann skyldi áfram inna af hendi fimm daga vinnu í mánuði og hljóta á móti laun er svöruðu til 20% þeirra launa er hann hafði áður gegnt. Samkomulagið gildi í 16 mánuði, til 31. desember 2001.
2. Gert var samkomulag við fyrrverandi stjórnanda á aðalskrifstofu í ráðuneytinu þegar hann lét af störfum og gildi það frá 1. janúar 1995 til 30. september 1997. Samkvæmt samkomulaginu voru viðkomandi einstaklingi greidd laun samkvæmt tilteknum launaflokki, auk yfirvinnu og þóknunareininga samkvæmt nánara samkomulagi. Þá fékk viðkomandi einnig greitt fyrir afnot af eigin bifreið er svaraði til 4.000 km á ári og fastagjald af síma.

3. Gert var samkomulag við stjórnanda einnar af undirstofnunum ráðuneytisins um flutning í stöðu skrifstofustjóra á aðalskrifstofu ráðuneytisins, en kjör skyldu vera óbreytt. Samningurinn gildir ótímabundið til starfsloka eða til ársins 2011.

Stjórn einnar undirstofnunar *sjávarútvegsráðuneytisins* hefur, með vitund og samþykki ráðuneytisins, gert samkomulag um starfslok við stjórnanda. Fól það í sér að viðkomandi skyldi sinna sérverkefnum í 15 mánuði gegn greiðslu fastra mánaðarlauna og launatengdra gjalda, en að greiðslur féllu niður ef viðkomandi tæki sér annað launað aðalstarf. Samningurinn gildir til 31. desember 2002.

Ein undirstofnana *umhverfisráðuneytisins* hefur gert samkomulag um starfslok við stjórnanda. Samningurinn var að gerður árið 2000 til þriggja ára. Í samningnum er kveðið á um 250 þús. kr. heildargreiðslu á mánuði til viðkomandi gegn skilgreindu vinnuframlagi.

2. *Hve margir af framangreindum samningum eru í samræmi við lög um réttindi og skyldur opinberra starfsmanna og hefðbundinn biðlaunarétt samkvæmt þeim lögum?*

Vísað er til svars við 1. tölul. Við almennar kringumstæður er ástæðulaust að gera sérstaka samninga við starfsmenn sem láta af störfum og gert er upp við samkvæmt ákvæðum laga eða kjarasamninga. Þannig hafa t.d. verið lagðar niður 25 stöður í undirstofnunum félagsmálaráðuneytis á því tímabili sem spurt er um, án þess að gerðir hafi verið sérstakir starfslokasamningar við einstaka starfsmenn heldur fengu þeir greiðslur í samræmi við lögbundin og samningsbundin réttindi sín.

Samkvæmt þeim upplýsingum sem ráðuneytin hafa látið forsætisráðuneytinu í té hefur verið gerður nokkur fjöldi starfslokasamninga við starfsmenn sem eingöngu hafa kveðið á um að starfsmaður njóti þeirra réttinda sem honum ber að lögum eða samkvæmt kjarasamningi. Líkt og áður segir í svari þessu kveða 77 af 285 samningum sem gerðir hafa verið á um réttindi umfram þau sem leiðir af lögum eða kjarasamningum. Samkvæmt því fela 208 af þessum 285 samningum ekki í sér réttindi umfram þau sem leiðir af lögum eða kjarasamningum.

3. *Hve margir framangreindra samninga, sbr. 1. tölul., eru einstaklingsbundnir starfslokasamningar þar sem samið hefur verið um sérréttindi til yfirmanna eða stjórnenda umfram biðlaunarétt í starfsmannalögum og hvaða heimildir hafa einstök ráðuneyti, stofnanir eða stjórnir fyrirtækja sem ríkið á meiri hluta í til að gera einstaklingsbundna samninga umfram biðlaunarétt í starfsmannalögum?*

Spurning þessi er tvíþætt. Í fyrsta lagi er spurt hve margir framangreindra samninga, sbr. svar við 1. tölul. fyrirspurnarinnar, eru einstaklingsbundnir starfslokasamningar þar sem samið hefur verið um sérréttindi til yfirmanna eða stjórnenda umfram biðlaunarétt í starfsmannalögum. Í svari við 1. tölul. fyrirspurnarinnar kemur fram að samkvæmt þeim upplýsingum sem forsætisráðuneytinu hafa verið látnar í té hafa alls verið gerðir 285 starfslokasamningar með aðild ráðuneyta, stofnana og hlutafélaga á því tímabili sem svarið tekur til. Alls hafa 23 þessara samninga verið gerðir við einstaklinga sem teljast gegna stöðu yfirmanna eða stjórnenda. Þar af voru tveir starfsmenn ráðuneyta, nítján starfsmenn stofnana og tveir starfsmenn hlutafélaga sem ríkið á meiri hluta í.

Í öðru lagi er spurt um heimildir sem einstök ráðuneyti, stofnanir og stjórnir hlutafélaga sem ríkið á meiri hluta í hafa til að gera einstaklingsbundna starfslokasamninga umfram biðlaunarétt í starfsmannalögum. Í samræmi við almennar stjórnunarheimildir verður að telja

að ríkið, líkt og aðrir vinnuveitendur, geti gripið til þess úrræðis að semja um starfslok við einstaka starfsmenn sína, einkum og sér í lagi þegar ekki er unnt að beita þeim sérstöku úrræðum sem almennt er kveðið á um í lögum og kjarasamningum, eða þegar upp koma aðstæður sem lög og kjarasamningar mæla ekki fyrir um hvernig brugðist skuli við. Á þetta við hvort heldur um ræðir ráðuneyti, stofnanir ríkisins eða hlutafélög.

Samkvæmt upplýsingum sem svar þetta byggist á er ástæða þess að gerður er starfslokasamningur oftast sú að verið er að leggja niður viðkomandi starf. Aðeins 58 af þeim 285 samningum sem gerðir hafa verið og getið er um í svari þessu eru komnir til af öðrum ástæðum. Vert er að nefna að þótt efndir starfslokasamninga feli í sér kostnað fyrir vinnuveitanda geta slíkir samningar verið hagfelldir í fjárhagslegu tilliti þegar til lengri tíma er litið.

4. *Hve margir starfslokasamningar hafa verið gerðir á fyrrgreindu tímabili sem enn hafa ekki komið til framkvæmda hjá einstökum ráðuneytum, stofnunum eða fyrirtækjum sem fela í sér sérkjör vegna starfsloka í ráðningarsamningum umfram hefðbundin starfslokakjör í starfsmannalögum?*

Aðeins einn þeirra samninga sem greinir að framan er ekki kominn til framkvæmda.

5. *Telur ráðherra rétt og mun hann beita sér fyrir því að settar verði lagareglur um starfslokasamninga eða leiðbeinandi samræmdar reglur þar að lútandi?*

Æskilegt er samningum um starfslok verði settar skorður, t.d. varðandi það hvaða skilyrði þurfi að vera fyrir hendi til að rétt sé að gera starfslokasamning við starfsmann og hvaða greiðslur og réttindi slíkir samningar geti kveðið á um. Á hinn bóginn er ljóst að það er nauðsynlegt að til séu úrræði til að leysa úr vandamálum sem upp koma og að hæfilegt svigrúm þarf að gefast til að mæta aðstæðum hverju sinni.

Í fjármálaráðuneytinu liggja fyrir hugmyndir að ákveðnu verklagi varðandi gerð starfslokasamninga, þar sem m.a. kemur til álita að veitingarvaldshöfum verði gert að leita eftir leiðbeiningum ráðuneytisins áður en gengið er frá samningum um starfslok. Er það mál í athugun ráðuneytisins.

6. *Telur ráðherra réttlætjanlegt að einstakar stjórnir fyrirtækja eða stofnana geti samið um sérkjör vegna starfsloka í ráðningarsamningi stjórnenda eða yfirmanna eða við starfslok þeirra, þar sem lengd starfslokasamnings og starfskjör er langt umfram það sem almennt gerist hjá hinu opinbera?*

Almennt verður að telja æskilegt að samræmi sé í þeim samningum sem gerðir eru um starfslok starfsmanna í þjónustu ríkisins, þ.e. starfsmanna sem falla undir gildissvið laga um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, nr. 70/1996. Starfsmenn hlutafélaga og annars konar félaga einkaréttarlegs eðlis, sem eru í eigu ríkisins að einhverju eða öllu leyti, falla ekki undir gildissvið fyrrnefndra laga um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins. Við gerð starfslokasamninga í slíkum tilvikum er eðlilegt að líta til þess sem tíðkast á markaði í viðkomandi starfsgrein og þeim hagsmunum sem í húfi eru í viðkomandi fyrirtæki.