

Svar

heilbrigðisráðherra við fyrirspurn frá Birgi Þórarinssyni um starfsmannamál ráðuneytisins og stofnana þess.

1. *Hversu oft á undanförunum sjö árum hefur ráðuneytið eða stofnanir þess greitt bætur fyrir ólögmætar uppsagnir starfsmanna vegna annars vegar dómsmála, sáttu fyrir dómstólum og sáttamála hjá ríkislögmanni og hins vegar annars konar sáttar eða samkomulags?*

Í upphafi skal tekið fram að ráðuneytið sendi fyrirspurnina til fimmtán undirstofnana sinna, þ.e. Landspítala, Sjúkrahússins á Akureyri, Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins, heilbrigðisstofnananna sex kringum landið, Sjúkratrygginga Íslands, Geislavarna, Lyfjastofnunar, embættis landlæknis, lyfjagreiðslunefndar og vísindasiðanefndar, og óskaði eftir svörum við 1., 2. og 5. tölul. fyrirspurnarinnar Svör bárust frá öllum stofnunum nema Heilbrigðisstofnun Austurlands eftir ítrekanir.

Samtals liggja fyrir upplýsingar frá fimm stofnunum um sex ólögmætar uppsagnir starfsmanna þar sem um greiðslu bóta í einhverri mynd var að ræða, sjá eftirfarandi töflu.

Dómsmál	Sátt fyrir dómstólum og/eða ríkislögmanni	Sátt eða samkomulag af öðrum toga	Ekki skilgreint
	1		
2			
1			
1			
			1

2. *Hversu margir starfslokasamningar hafa verið gerðir undanfarin sjö ár í ráðuneytinu annars vegar og stofnunum ráðuneytisins hins vegar? Hver var árleg heildarfjárhæð í hverjum flokki uppgjörs fyrir sig?*

Ráðuneytið lítur svo á að um stafslokasamninga sé að ræða þegar greiðslur til starfsmanna fara umfram lögbundinn eða kjarasamningsbundinn rétt sem talið er að viðkomandi eigi til launa í uppsagnarfresti, biðlauna eða sambærilegra greiðslna. Samtals liggja fyrir upplýsingar frá fimm stofnunum og ráðuneyti um tíu starfslokasamninga sem gerðir hafa verið á tímabilinu og nema heildargreiðslur vegna þeirra um 157,5 millj. kr., sbr. eftirfarandi:

	Fjöldi samninga	Heildarfjárhæð í millj. kr.
Ráðuneyti	1	16,4
Stofnanir	9	141,1

3. *Hver er ábyrgð forstöðumanna sem segja starfsmanni upp á ólögætan hátt á því tjóni sem þeir valda ríkissjóði og hvernig hefur verið farið með þá ábyrgð?*

Samkvæmt 2. mgr. 38. gr. laga nr. 70/1996, um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, ber forstöðumaður ábyrgð á að stofnun, sem hann stýrir, starfi í samræmi við lög, stjórnvaldsfyrirmæli og erindisbréf skv. 1. mgr. Forstöðumaður ber og ábyrgð á því að rekstrarútgjöld og rekstrarafkoma stofnunarinnar sé í samræmi við fjárlög og að fjármunir séu nýttir á árangursríkan hátt. Ef útgjöld fara fram úr fjárlagaheimildum, verkefnum stofnunar er ekki sinnt sem skyldi eða þjónusta hennar telst óviðunandi getur ráðherra veitt forstöðumanni áminningu skv. 21. gr. eða veitt honum lausn frá embætti skv. VI. kafla ef hann hefur gerst sekur um ítrekaða eða stórfellda vanrækslu í starfi með þeim hætti sem að framan er lýst.

Í þeim tilvikum þar sem fallist hefur verið á bótaskyldu vegna uppsagnar hefur kröfu um slíkt verið beint að ríkinu, sem vinnuveitanda, en ekki forstöðumanninum persónulega. Ábyrgð ríkisins á greiðslu bóta byggist á óskræðri grundvallarreglu skaðabótaréttar um vinnuveitendaábyrgð sem gildir almennt um opinbera aðila líkt og einkaaðila. Ekki hefur komið til þess svo vitað sé að ráðuneytið eða stofnanir þess hafi endurkrafíð forstöðumann um greiddar bætur vegna ólögætrar uppsagnar starfsmanns, enda eru almennt ekki skilyrði til þess, sbr. til hliðsjónar 1. mgr. 23. gr. skaðabótalaga, nr. 50/1993.

4. *Hversu áreiðanlegar telur ráðherra að upplýsingar um fjölda og fjárhæðir starfslokasamninga séu? Telur ráðherra hugsanlegt að gerðir séu starfslokasamningar sem fela í sér greiðslur úr ríkissjóði umfram lagaskyldur og kjarasamninga án vitneskju ráðuneytisins?*

Nokkrar stofnanir settu svör sín fram með þeim hætti að veittar upplýsingar væru eftir bestu vitund eða eftir því sem næst yrði komist á grundvelli fyrirbyggjandi gagna hjá stofnunum. Ráðuneytið telur því ekki unnt að útiloka að í framangreindan fjölda og fjárhæðir vanti einhver tilvik en hefur að öðru leyti ekki forsendur til annars en að telja upplýsingarnar áreiðanlegar.

Hvað varðar síðari hluta spurningarinnar er rétt að benda á að heimild 2. mgr. 39. gr. c laga nr. 70/1996 veitir forstöðumanni ákveðið svigrúm við mat á því hvort gerður skuli starfslokasamningur. Slíkt er hins vegar almennt ekki skylt lögum samkvæmt. Ráðuneytið er almennt ekki upplýst um einstaka starfslok innan undirstofnana þess hvort sem gerðir eru um þau starfslokasamningar eða ekki enda er það á ábyrgð forstöðumanns.

5. *Hversu oft hafa starfsmenn ráðuneytisins eða stofnana þess haft forgang að sambærilegum störfum hjá ríkinu eftir að starf þeirra hefur verið lagt niður eða þeim hefur verið sagt upp og hvernig tryggir ráðuneytið að starfsmenn njóti þeirra réttinda?*

Almenna heimild til forgangs að sambærilegu starfi var að finna í eldri starfsmannalögum nr. 38/1954 en var felld brott með lögum nr. 70/1996, sbr. 6. mgr. ákvæðis til bráðabirgða í lögum nr. 70/1996. Svipaðar heimildir er að finna í einstaka sérlögum, sbr. t.d. 1. mgr. 4. gr. laga nr. 88/1995, um þingfararkaup alþingismanna og þingfararkostnað, en ráðuneytið hefur ekki upplýsingar um að á þær hafi reynt á síðastliðnum sjö árum á málefnasviði þess. Meginregla núgildandi starfsmannalaga er að auglýsa skuli öll störf, sbr. 7. gr. laganna. Þeirri reglu er almennt fylgt í ráðuneytinu og í undirstofnunum samkvæmt upplýsingum frá þeim. Því er ekki um að ræða lögbundin réttindi starfsmanna sem ráðuneytið getur tryggt.

Hins vegar kunna önnur sjónarmið tengd réttindum og réttaröryggi starfsmanna, þ.m.t. meðalhófsregla stjórnsýsluréttar, að mæla með því að þegar starf er lagt niður að viðkomandi sé boðið annað sambærilegt starf hjá sömu stofnun, sé þess kostur. Hið sama getur einnig átt

við þegar um skipalagsbreytingar er að ræða eða stofnanir sameinaðar. Af svörum nokkurra undirstofnanna má ráða að leitast hafi verið við að tryggja starfsmönnum áframhaldandi störf við þessar aðstæður en því verði ekki alltaf komið við. Ráðuneytið hefur ekki upplýsingar um fjölda þessara tilvika.