

## Frumvarp til laga

### um breytingu á lögum um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, nr. 70/1996 (áminningar og setning embættismanna um stundarsakir).

Flm.: Diljá Mist Einarsdóttir, Berglind Ósk Guðmundsdóttir,  
Óli Björn Kárasón, Vilhjálmur Árnason, Arnar Þór Jónsson.

1. gr.

21. gr. laganna fellur brott.

2. gr.

Eftirfarandi breytingar verða á 24. gr. laganna:

- a. Í stað orðanna „eitt ár“ í 1. málsl. kemur: sex mánuði.
- b. Við bætist ný málsgrein, svohljóðandi:

Stjórnvald getur einnig sett mann til að gegna nýrri stöðu sem verður til vegna skipu-  
lagsbreytinga eða annarra sambærilegra aðstæðna, þó aldrei lengur en í sex mánuði.

3. gr.

4. mgr. 26. gr. laganna orðast svo:

Lausn um stundarsakir skal jafnan vera skrifleg með tilgreindum ástæðum. Ekki er skylt  
að gefa embættismanni kost á að tjá sig um ástæður lausnar áður en hún tekur gildi.

4. gr.

Í stað orðanna „áminningu skv. 21. gr.“ í 3. málsl. 2. mgr. 38. gr. laganna kemur: skriflega  
áminningu.

5. gr.

44. gr. laganna fellur brott.

6. gr.

Í stað orðanna „13., 17. og 21. gr.“ í 1. málsl. 2. mgr. 51. gr. laganna kemur: 13. og 17. gr.

7. gr.

Lög þessi öðlast þegar gildi.

#### Greinargerð.

Lög um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins voru samþykkt árið 1996. Frumvarp til  
laganna var samið af nefnd skipaðri af fjármálaráðherra til að endurskoða stefnu ríkisins í  
starfsmannamálum þess í heild sinni. Meginmarkmiðið með endurskoðuninni var að auka  
hagkvæmni í ríkisrekstri, stuðla að bættri þjónustu hins opinbera og gera starfsmannastefnu  
ríkisins skýrari.

Í tillögum nefndarinnar að endurskoðaðri stefnu í starfsmannamálum ríkisins kom m.a. fram að eina leiðin til þess að ná jafnvægi í ríkisfjármálum án þess að hækka skatta væri að lækka ríkisútgjöld. Það yrði ekki gert nema með því að draga úr kostnaði við starfsmannahald á vegum ríkisins. Nefndin benti á að einkafyrirtæki hefðu brugðist við vaxandi samkeppni með því að draga úr kostnaði við starfsmannahald samhliða því að bæta þjónustu við viðskiptavinum sína. Fyrirtækin hefðu þannig gjörbreytt skipulagi sínu og starfsháttum en ríkið minnti að ýmsu leyti á fyrirtæki sem hefði orðið undir í samkeppni á frjálsum markaði. Ein tillaga nefndarinnar laut þannig að auknum sveigjanleika í starfsmannahaldi en til þess yrði réttarstaða opinberra starfsmanna að verða sem líkust réttarstöðu starfsmanna hjá einkafyrirtækjum.

Ástæða þess að opinberum starfsmönnum var upphaflega tryggður betri réttur en öðrum launþegum með lögum var lakari réttarstaða opinberra starfsmanna þar eð þeir höfðu áður hvorki rétt til að semja um laun sín og önnur kjör né verkfallsrétt. Á þeim tíma sem liðinn er frá því að lög voru sett um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins árið 1954 hefur réttarstaða opinberra starfsmanna gjörbreytt.

Opinberum starfsmönnum hefur fjölgað jafnt og þétt á þessum tíma, en undanfarin ár hefur fjölgun opinberra starfa verið gríðarleg. Samkvæmt tölum Hagstofunnar voru launþegar hjá hinu opinbera rúmlega 60.000 á árinu 2021 eða 33% af heildarfjölda launafólks í landinu. Á síðustu fimm árum hefur launafólki í opinberum greinum fjölgað um 19% samanborið við 5% aukningu í öðrum greinum hagkerfisins. Þá hafa laun opinberra starfsmanna hækkað hraðar á undanförunum árum en laun á almenna markaðnum, en almennt hafa laun opinberra starfsmanna verið lægri en þau sem tíðkast á almenna markaðnum þar sem opinberir starfsmenn hafa notið mun betri réttinda en þeir sem starfa á einkamarkaði, þ.m.t. lífeyrisréttinda.

Sambærileg frumvörp hafa áður verið lögð fram til breytingar á ákvæðum um áminningu og uppsögn opinberra starfsmanna en þau hafa ekki náð fram að ganga. Með frumvarpinu er á ný gerð tilraun til að ná fram umræddri breytingu, enda hefur forsendan fyrir framlagningunni styrkst á undanförunum árum. Réttarstaða opinberra starfsmanna hefur styrkst verulega og kjör þeirra batnað, en samhliða þeirri þróun hefur opinberum starfsmönnum fjölgað mikið.

Með frumvarpi þessu eru lagðar til nokkrar breytingar á ákvæðum laga um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins. Breytingarnar miða að því að fella niður þá skyldu forstöðumanns að áminna starfsmann með formlegum hætti vegna brots á starfsskyldum hins síðarnefnda, eða þegar hann hefur ekki staðið undir þeim kröfum sem leiðir af starfi hans. Þá er lögð til breyting á undanþáguákvæði laganna um tímabundna setningu í embætti við sérstakar aðstæður.

Það er mat flutningsmanna að auka þurfi sveigjanleika í opinberu starfsmannahaldi og einfalda beri reglur um starfslok ríkisstarfsmanna. Eftir sem áður verður það almenn krafa að málefnaleg sjónarmið liggi til grundvallar starfslokum og lausn frá embætti, enda tryggja stjórnarsýslulög ríkisstarfsmönnum fullnægjandi réttarvernd í starfi. Réttaröryggi opinberra starfsmanna í samskiptum við vinnuveitenda sinn verður því áfram meira en það sem launþegar búa almennt við.

#### *Um ákvæði 2. gr. frumvarpsins.*

Við stofnun nýs ráðuneytis háskóla-, iðnaðar- og nýsköpunar var ráðuneytisstjóri nýs ráðuneytis settur tímabundið til þriggja mánaða á meðan auglýst var eftir ráðuneytisstjóra fyrir hið nýja ráðuneyti. Með áleti í máli nr. F109/2022 gerði umboðsmaður Alþingis athugasemd við setningu ráðuneytisstjórans og taldi hana ekki hafa verið heimila án undangenginnar auglýsingar þar sem afmarka bæri undanþágur frá auglýsingaskyldu á embættum á

grundvelli 24. gr. laga nr. 70/1996 þröngt. Því er lögð til breyting á ákvæðinu til áréttingar á því að skipulagsbreytingar og aðrar sambærilegar aðstæður geti verið grundvöllur fyrir beitingu ákvæðisins. Þá er lögð til sú breyting að setning embættismanns samkvæmt ákvæðinu geti að hámarki varað í sex mánuði, enda er almenna reglan sú að auglýsa skuli laus embætti og því ætti undanþágan að vara sem styst.