

Reykjavík, 26. september 2025

Efni: Umsögn Stéttarfélags lögfræðinga (SL) um áform um frumvarp til laga um breytingu á lögum nr. 70/1996 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins

Mál nr. S-167/2025 – Birt í Samráðsgátt 12.9.2025

Inngangur

Þann 12. september sl. birtust í samráðsgátt stjórnvalda áform ríkisstjórnarinnar um breytingu á lögum nr. 70/1996 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins. Breytingarnar miða að því að fella brott áminningarskyldu umræddra laga.

Markmið breytinganna er m.a. sagt vera umbætur í ríkisrekstri, bætt þjónusta við samfélagið og að störf ríkisins séu mönnuð hæfum einstaklingum. Í reynd felast áformin þó í því að skerða réttindi starfsmanna hins opinbera með því að afnema áminningarskyldu og það óháð eðli þeirra starfa sem í hlut eiga.¹

Skortur á rökstuðningi

Ekki er að sjá neinn málefnalegan rökstuðning fyrir því hvernig framangreind markmið eigi að nást. Þá verður ekki séð hvernig það að veikja starfsöryggi ríkisstarfsmanna bæti ríkisrekstur eða þjónustu við samfélagið. Þvert á móti má ætla að starfsmenn yrðu óöruggari í starfi, sem bitni á starfsánægju og þar með gæðum þjónustunnar.

Einnig er því haldið fram að afnám áminningarskyldu stuðli að því að störf séu mönnuð hæfum einstaklingum. Ekki verður séð hvernig sú fullyrðing stenst nokkra skoðun. Það hvort hæfir einstaklingar sækja í opinber störf eða ekki ræðst fyrst og fremst af launakjörum, starfsöryggi og réttindum. Þvert á móti myndi ætla að það drægi úr framboði hæfra einstaklinga ef áminningarskyldan yrði afnumin.

¹ Varðandi upphaflegt markmið og sögu áminningarskyldunnar er vert að athuga stórgóða yfirferð Óla Jóns Jónssonar á Vísi → <https://www.visir.is/g/20252698792d/a-tokin-um-aminningarskylduna-stutt-upp-rifjun%20%C3%BEann%209. mars sl.>

Starfsumhverfi

Í áformunum segir m.a.:

„Mikilvægt er að samhliða vandaðri stjórnun mannauðsmála geti stofnanir ríkisins skapað starfsfólki öruggt starfsumhverfi og tekið með skilvirkum hætti á málum sem snúa m.a. að einelti, kynbundnu áreitni, kynferðislegri áreitni og ofbeldi. Erfitt hefur reynst fyrir stjórnendur að leysa úr slíkum málum þar sem meintir þolendur og gerendur hafa í mörgum tilvikum þurft að vinna áfram saman á vinnustað eftir að atvik hefur komið upp, enda njóta gerendur þess að fá tækifæri til að bæta ráð sitt í kjölfar áminningar. Oftar en ekki er það þolandiinn sem þá hverfur á brott úr starfi. Að mati ráðuneytisins eru áform þessi til þess fallin að styðja við heilbrigða vinnustaðamenningu hjá stofnunum ríkisins. Auk þess fela áformin í sér samræmingu við það sem gildir á almennum vinnumarkaði þó þannig að tryggt sé að ákvarðanir byggji á málefnalegum sjónarmiðum sem samræmist réttmætisreglu stjórnsýslulaga. Þannig er jafnframt komið í veg fyrir misbeitingu valds.“

Það er ákveðnum erfiðleikum bundið að sjá að hvaða leyti afnám áminningarskyldunnar muni bæta starfsumhverfi til handa starfsfólki ríkisins enda mætti nefna fjölda annarra atriða sem eru mun betur til þess fallin. Varðandi atriði er lúta að málum sem snúa að einelti, kynbundnu áreitni, kynferðislegri áreitni og ofbeldi (EKKO) er vert að athuga að það væri hægt að styrkja stöðu stjórnenda í þeim málum með lagabreytingum án þess að áminningarskyldan væri afnumin almennt. Með því væri líka beitt ákveðnu meðalhófi sem áformum er tíðrætt um að séu enn í gildi ef áminningarskyldan er afnumin.

Áminning og réttarríkið

Upphaflegt markmið áminningarskyldunnar var að tryggja réttaröryggi starfsmanna og stuðla að nauðsynlegri varfærni stjórnvalda áður en til uppsagnar kæmi. Áminningin er hluti af ákveðnu ferli sem verndar bæði starfsmenn og stjórnvöld gegn geðþóttaákvörðunum.

Í þeim efnum er sérstaklega vert að árétta að það er mikilvægt að þeir sem taka íþyngjandi ákvarðanir gagnvart samborgurum sínum, svo sem lögfræðingar í stjórnsýslu, njóti slíkrar verndar. Þeir taka daglega ákvarðanir sem varða réttindi og skyldur borgaranna og þurfa að geta starfað faglega og án ótta við að starfsöryggi sé í húfi.

Rangt að áminning hindri uppsagnir

Enn fremur er vert að nefna að fullyrðingar um að ekki sé unnt að segja upp starfsmönnum sem ekki standa sig í starfi standast ekki. Dómaframkvæmd og reynsla stéttarfélaga sýna hið gagnstæða. Áminning tryggir einfaldlega að málsmeðferð sé málefnaleg, gagnsæ og í samræmi við góða og vandaða stjórnsýsluhætti.

Skortur á samráði

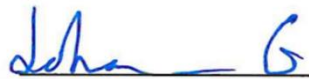
SL gerir sömuleiðis athugasemdir við það að umrædd áform hafi verið unnin án samráðs við helstu stéttarfélög opinberra starfsmanna, þar á meðal Stéttarfélags lögfræðinga. Þegar um er að ræða jafn þýðingarmiklar breytingar á réttindum opinberra starfsmanna er mikilvægt að stigið sé varlega til jarðar og slíkar breytingar séu unnar í nánú samstarfi með helstu hagsmunaaðilum.

Lokaorð

Stéttarfélag lögfræðinga leggur til að áform þessi um afnám áminningarskyldunnar verði dregin til baka. Ljóst er að breytingarnar eru vanhugsaðar og að yfirlýstum markmiðum stjórnvalda yrði betur náð með öðru og vægara móti.

SL er sömuleiðis reiðubúið að koma á fund ráðuneytisins og gera betur grein fyrir athugasemdum sínum. Þá er settur fyrirvari við frekari athugasemdir á síðari stigum málsins, þ.m.t. ef frumvarpið fer fyrir Alþingi.

Fyrir hönd Stéttarfélags lögfræðinga



Jóhann Gunnar Þórarinnsson,
formaður