

Fjármála- og efnahagsráðuneyti
Arnarhvoli við Lindargötu
sent rafrænt.

Reykjavík, 24. september 2025

Efni: Umsögn Landspítala um áform fjármála- og efnahagsráðherra um breytingar á lögum nr. 70/1996, um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins (mál í samráðsgátt stjórnvalda nr. S-167/2025).

Landspítali hefur haft til skoðunar áform fjármála- og efnahagsráðherra um breytingar á lögum nr. 70/1996, um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins (starfsmannalög). Fram kemur í samráðsgátt stjórnvalda að áformað sé að afnema áminningarskyldu sem undanfara uppsagnar og lausnar um stundarsakir. Jafnframt séu áform um breytingar á ákvæðum laganna um setningu í embætti. Landspítali fagnar því að fyrirhugaðar séu breytingar á lögnum.

Landspítali getur ekki sinnt sínu lögbundna hlutverki og veitt skilvirka, góða og hagkvæma þjónustu án framúrskarandi starfsfólks. Það er því mikilvægt að ríkið laði að fjölbreyttan hóp starfsfólks sem býr yfir mismunandi reynslu og færni til að takast á við stór og smá verkefni. Öflug og stefnumiðuð mannauðsstjórnun er nauðsynleg til að ná árangri á öllum vinnustöðum bæði varðandi gæði þjónustu en einnig þegar kemur að starfsánægju. Mikilvægt er að skapa starfsfólki öruggt starfsumhverfi sem styður við þróun í starfi.

Í áformunum kemur fram að sú ráðningarvernd sem núverandi lög um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins veiti samrýmist ekki upphaflegum markmiðum laganna um bætt þjónustu við almenning og að tryggt sé að hæft starfsfólk sinni almannþjónustu. Þá samrýmast lögin ekki stefnu stjórnvalda um bætt starfsumhverfi starfsfólks ríkisins. Sérstaklega kemur fram að upphaflega hafi áminningu ekki ætlað að vera undanfari uppsagnar eða lausnar um stundarsakir en það hafi breyst í þinglegri meðferð málsins. Landspítali getur ekki annað en tekið undir það að ríkinu eru skorður settar í lögum um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins og telur að þær breytingar sem lagðar eru til séu til bóta.

Í 43. gr. starfsmannalaga felst almenn heimild til uppsagnar samkvæmt ákvæðum ráðningarsamnings. Í 44. gr. laganna er kveðið á um skylt sé að veita starfsmanni áminningu skv. 21. gr. og gefa honum færi á að bæta ráð sitt áður en honum er sagt upp störfum. Þegar ástæða uppsagnar er ekki brot gegn starfsskyldum skv. 21. gr. sé þó ekki skylt að veita starfsmanni áminningu áður en til uppsagnar kemur, til dæmis þegar starfsmönnum er fækkað í hagræðingarskyni. Af ákvæðinu leiðir að lögmæti uppsagnar er háð því að um endurtekið og samskonar brot starfsmanns sé að ræða og hann hefur hlotið áminningu fyrir. Að auki þarf að gefa starfsmanni færi á að tjá sig um ástæður áminningar og uppsagnar. Við töku ákvörðunar um að áminna starfsmann kemur einnig til skoðunar hversu langt er síðan brot var framið og þegar um endurtekna áminningu er að ræða hversu langt er frá síðustu áminningu. Af þessu er ljóst að áminningarferlið er þungt í vöfum og tekur oft langan tíma sem getur verið íþyngjandi fyrir starfsmanninn.

Fram kemur í áformunum að mikilvægt sé að samhliða vandaðri stjórnun mannauðsmála þurfi stofnanir ríkisins að geta skapað starfsfólki öruggt starfsumhverfi og tekið með skilvirkum hætti á málum sem snúa meðal annars að einelti, kynbundnu áreitni, kynferðislegri áreitni og ofbeldi. Landspítali tekur undir þetta og telur að með breytingum á lögnum verði sveigjanleiki aukinn og einfaldari reglur styðji við framangreint

markmið sem muni einnig leiða af sér aukið öryggi fyrir sjúklinga spítalans. Með breytingunum væri tryggt að þegar starfsfólk gerist brotlegt í starfi eða sinnir því ekki með fullnægjandi hætti þá geti ríkisstofnanir brugðist við aðstæðum með uppsögn þegar málefnaleg sjónarmið styðja beitingu slíks úrræðis. Landspítali leggur ríka áherslu á að málefnaleg sjónarmið þurfa að liggja til grundvallar íþyngjandi ákvörðun eins og uppsögn og að mikilvægt sé að gæta að málsmeðferðarreglum stjórnsýslulaga nr. 37/1993. Með þeim hætti munu starfsmenn ríkisins áfram njóta ríkari verndar en starfsmenn á almennum markaði.

Virðingarfyllst,



Runólfur Pálsson
forstjóri