



## Minnisblað

<b>Viðtakandi</b>	Umhverfis- og samgöngunefnd Alþingis.	<b>Dagsetning</b>	22. apríl 2024
<b>Sendandi</b>	Fjármála- og efnahgráðuneytið, kjara- og mannauðssýsla ríkisins.	<b>Málsnúmer</b>	FJR24010090
		<b>Tilgangur</b>	Veljið tilgang

### Svör við fyrirspurn nefndar

Ráðuneytið vísar til erindis frá umhverfis- og samgöngunefnd vegna meðferðar þriggja mála er snúa að sameiningu stofnana. Um er að ræða 479. mál um Náttúrufræðistofnun, 585. mál um Umhverfis- og orkustofnun og 831. mál Náttúruverndar- og minjastofnun. Jafnframt kemur fram að á síðasta ári hafi nefndin haft til meðferðar og afgreitt til 2. umræðu frumvarp það er varð að lögum um Land og skóg, nr. 66/2023, og sameinaði Landgræðsluna og Skógræktina í eina stofnun. Í málum sem vísað er til hér er að finna ákvæði til bráðabirgða er kveður á um réttarstöðu starfsfólks við sameiningu stofnana.

Fram kemur í erindinu að á fundi nefndarinnar þann 14. mars sl. hefi verið ákveðið að óska eftir svörum/afstöðu frá ráðuneytinu, kjara- og mannauðssýslu ríkisins til eftirfarandi:

- Hvort að við smíði þessara fjögurra frumvarpa hafi verið gætt að samræmi hvað varðar réttarstöðu starfsfólks?
- Hvort að gert sé ráð fyrir að gildistaka nýs stofnanasamnings nýrrar stofnunar miði við gildistöku laga um stofnunina?
- Í málum 585 og 831 er í ákvæði til bráðabirgða kveðið á um forgang til starfa, ólíkt því sem segir í hinum tveimur málunum sem vísað er til. Hver er ástæðan?
- Hvað áhrif hefur þetta á rétt starfsfólks til biðlauna?

Eftirfarandi er svar/afstaða ráðuneytisins til spurninga nefndarinnar:

- Við smíði þessara frumvarpa leitaði umhverfis-, orku- og loftslagsráðuneytið almennrar ráðgjafar hjá KMR varðandi leiðir við útfærslu ákvæða til bráðabirgða vegna sameiningar stofnana og rétt starfsfólks við þá sameiningu. Ákvæði til bráðabirgða í þessum frumvörpum hafa því sætt almennri yfirferð af KMR á fyrri stigum frumvarpsmíðinnar og þá m.a. með réttarstöðu starfsfólks í huga. Að öðru leyti er það á ábyrgð umhverfis- orku- og loftslagsráðuneytisins hvernig gætt er að samræmi vegna réttarstöðu starfsfólks vegna sameiningar stofnana á þeirra málefnaviði.
- Í framkvæmd er það svo að ekki er hægt að gera nýjan stofnanasamning fyrr en lög um nýja stofnun hefur tekið gildi þar sem stofnanasamningurinn er á milli hinnar nýju stofnunar og starfsfólks hennar.
- Í málum 585 og 831 er ekki öllu starfsfólki tryggt starf við sameininguna heldur forgangur til starfs hjá nýrri stofnun án auglýsingar. Í málum hinna flyst allt starfsfólk þeirrar stofnanna sem lagðar eru niður yfir í nýja stofnun og þannig tryggt starf hjá henni án auglýsingar. Ástæða þessa er að þegar ríkisstofnanir eru sameinaðar geta starfsmannabreytingar tæknilega orðið með þrennum hætti, samkvæmt gildandi lögum: *Leið 1*. Störf lögð niður og búin til ný störf hjá stofnun sem tekur við viðkomandi verkefnum.



Starfsmönnum er ekki tryggður forgangur að nýjum störfum. *Leið 2.* Störf lögð niður og búin til störf hjá nýrri stofnun eða stofnun sem fyrir er. Starfsmönnum oftast tryggður forgangur að nýjum störfum. *Leið 3.* Störf eru ekki lögð niður heldur flutt til annarrar stofnunar með því að hún yfirtekur ráðningarsamninga. Miðað er við að allir haldi störfum sínum. Leiðbeiningar um þessar leiðir koma fram í kafla 7 í riti ráðuneytisins „Sameining stofnana og tengdar breytingar“ frá árinu 2008 en notast hefur verið við þessar leiðir þegar hugað er að sameiningu stofnana ríkisins. Það er hins vegar á ábyrgð viðkomandi ráðuneyta hvernig gætt er að samræmi vegna réttarstöðu starfsfólks við val á leið vegna sameiningar stofnana á þeirra málefnasviði og þá hvort starfsfólki hafi forgang í störf eða ekki.

4. Þessar breytingar hafa ekki áhrif á rétt starfsfólks til biðlauna þar sem starfsmaður á rétt á biðlaunum ef hann hefur verið óslitið í starfi hjá ríkinu frá því fyrir gildistöku laga nr. 70/1996, um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, þ.e. starfað hjá ríkinu frá því fyrir 1. júlí 1996. Samkvæmt lögunum á allt starfsfólk sem nú á biðlaunarétt rétt á tólf mánaða biðlaunum ef starf er lagt niður, sbr. 5. mgr. ákvæðis til bráðabirgða laga nr. 70/1996. Flytjist starfsfólk hins vegar yfir til nýrrar stofnunar fær það ekki biðlaun en biðlaunarétturinn flyst með því til nýrrar stofnunar.