

Frumvarp til laga

um breytingu á lögum um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, nr. 70/1996, með síðari breytingum.

Flm.: Bjarni Benediktsson, Birgir Ármannsson, Drífa Hjartardóttir,
Guðjón Hjörleifsson, Guðlaugur Þór Þórðarson, Gunnar Örlygsson,
Pétur H. Blöndal, Sigurður Kári Kristjánsson.

1. gr.

21. gr. laganna fellur brott.

2. 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.

3. gr.

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

4. gr.

44. gr. laganna orðast svo:

Hafi starfsmaður brotið starfsskyldur sínar samkvæmt lögum þessum eða þeim fyrirmælum sem um starf hans gilda skal gefa honum kost á að tjá sig um ástæður uppsagnar áður en hún tekur gildi nema slíkt sé augljóslega óþarft.

Nú er til skoðunar hvort starfsmaður hefur brotið starfsskyldur sínar, sbr. 1. mgr., og getur forstöðumaður þá leyst hann undan vinnuskyldu þar til hann hefur tekið endanlega ákvörðun um uppsögn hans.

5. gr.

Í stað orðanna „21. gr.“ í 1. málsl. 2. mgr. 51. gr. laganna kemur: 44. gr.

6. gr.

Lög þessi öðlast þegar gildi.

Greinargerð.

Frumvarp sama efnis var lagt fram af fjármálaráðherra á 130. löggjafarþingi en varð ekki útrætt. Með frumvarpinu er lagt til að felld verði niður sú skylda forstöðumanns ríkisstofnunar að áminna starfsmann formlega vegna brots á starfsskyldum eða þegar starfsmaður hefur ekki staðið undir þeim kröfum sem af starfinu leiða. Þá er lagt til að felld verði brott sú skylda að gera slíka áminningu að skilyrði þess að hægt sé að segja starfsmanni upp störfum. Jafnframt er lagt til að felld verði brott það skilyrði lausnar embættismanns um stundar-

sakir, vegna háttsemi sem svarar til 21. gr. gildandi laga, að honum hafi áður verið veitt formleg áminning.

Gagnrýnt hefur verið að það skuli vera ófrávíkjanlegt skilyrði uppsagnar að áður hafi verið veitt formleg áminning vegna sams konar framkomu eða háttsemi og bent á að með því sé stjórnunarrétti vinnuveitanda settar verulegar skorður á kostnað skilvirkni og hagkvæmni. Með frumvarpinu er þannig stefnt að auknum sveigjanleika í rekstrarumhverfi stofnana ríkisins og stuðlað að því að ríkið eigi ávallt á að skipa hæfustu starfsmönnum sem kostur er á hverju sinni og að fjármunir séu nýttir á árangursríkan hátt. Ljóst er að rekstur ríkisins hefur tekið umtalsverðum breytingum á liðnum árum og mörk milli viðfangsefna hins opinbera og einkaaðila eru ekki eins ljós og áður. Þá hefur verið stefnt að því að samræma réttindi og skyldur starfsmanna á vinnumarkaði. Ljóst er að skil milli reksturs hins opinbera og einkaaðila þurfa í þessu samhengi heildarskoðunar við.

Um 1. gr.

Hér er lagt til að ákvæði 21. gr. laganna um skriflega áminningu verði felld brott. Ákvæðið tekur til þess þegar starfsmaður hefur brotið starfsskyldur sínar eða hann uppfyllir ekki lengur þær kröfur sem starfið gerir til hans. Ákvæðið vísar þannig til atvika sem starfsmanni verður beinlínis kennt um eða teljast sök hans, en einnig til atvika sem honum verður ekki kennt um. Þannig gerir ákvæðið ekki greinarmun á því hvort starfsmann skortir getu eða vilja til þess að sinna starfi sínu. Ljóst er að slíkt fyrirkomulag er verulega hamlandi og á kostnað sveigjanleika og skilvirkni. Skv. 14. gr. laganna eru gerðar ríkar kröfur til vammleysis ríkisstarfsmanna. Starfsmaður getur sýnt af sér slíka háttsemi að hún telst ekki samboðin starfi hans. Í slíkum tilfellum er mikilvægt að forstöðumaður hafi sveigjanleika og ráðrúm til þess að bregðast við slíkri háttsemi. Þá getur það vart talist rétt að gera það að ófrávíkjanlegu skilyrði að starfsmanni sé veitt áminning þegar í ljós kemur að hann veldur ekki því starfi sem um er að ræða án þess að hann eigi þar nokkra sök á. Undir slíkum kringumstæðum er nauðsynlegt að forstöðumaður hafi möguleika til þess að ráða annan starfsmann til þess að sinna starfinu. Í samræmi við þá stefnu að umhverfi ríkisstarfsmanna verði í takt við hinn almenna vinnumarkað er ekki talin sérstök nauðsyn á að binda í lög með hvaða hætti yfirmaður eigi að taka á því þegar starfsmaður sinnir starfi sínu með ófullnægjandi hætti.

Um 2. gr.

Ákvæði 26. gr. laganna tekur til þess þegar embættismanni er veitt lausn um stundarsakir. Skilyrði lausnar um stundarsakir eru talin upp í 2. og 3. mgr. Skv. 2. mgr. er rétt að veita embættismanni lausn um stundarsakir ef hann hefur sýnt í starfi sínu óstundvísi eða aðra vanrækslu, óhlýðni við löglegt boð eða bann yfirmanns síns, vankunnáttu eða óvandvirkni í starfi, hefur ekki náð fullnægjandi árangri í starfi, sbr. meðal annars 38. gr., hefur verið ölvaður að starfi eða framkoma hans eða athafnir í því eða utan þess þykja að öðru leyti ósæmilegar, óhæfilegar eða ósamrýmanlegar því embætti sem hann gegnir. Í slíkum tilvikum er það skilyrði lausnar um stundarsakir að embættismaður hafi hlotið áminningu vegna sams konar háttsemi.

Hér er lagt til að 4. mgr. 26. gr. verði breytt þannig að áminning verði ekki skilyrði lausnar um stundarsakir vegna atvika sem falla undir 2. mgr. Í framhaldi af lausn um stundarsakir er gert ráð fyrir að máli embættismanns verði vísað til rannsóknar og meðferðar nefndar, sbr. 27. gr. laganna, þannig að leitt verði í ljós hvort skilyrði lausnarinnar hafi verið til staðar. Að lokinni rannsókn nefndarinnar er tekin ákvörðun um það hvort embættismanni verður vikið úr embætti, sbr. 29. gr.

Eðlilegt er að sá sem veitir lausn eigi sjálfstætt mat um það hvort atvik séu með þeim hætti að embættismaður hafi með háttsemi sinni vanrækt svo starfsskyldur sínar að hann teljist ekki lengur verður þess að gegna starfinu. Með þessu er málsmeðferðin einfölduð og gerð skilvirkari. Rétt er að undirstrika að eftir sem áður er máli ávallt vísað til meðferðar nefndar skv. 27. gr. Réttarstaða embættismanns verður því óbreytt að þessu leyti.

Um 3. gr.

Breyting þessi er gerð til samræmis við 1. gr. frumvarpsins en í 3. másl. 2. mgr. 38. gr. er vísað í 21. gr. laganna sem gerð er tillaga um að falli brott samkvæmt þessu frumvarpi.

Um 4. gr.

Lagt er til að í 44. gr. laganna verði kveðið á um að gefa skuli starfsmanni kost á að tjá sig um ástæður uppsagnar ef þær eiga rætur að rekja til þess að hann hafi brotið starfsskyldur sínar samkvæmt ákvæðum laganna eða þeim fyrirmælum sem um starf hans gilda. Slík fyrirmæli geta t.d. verið í ýmsum sérlægum sem gilda um tiltekna starfsstéttir og í almennum og einstökum fyrirmælum stjórnvalda um framkvæmd starfsins, svo sem í stjórnvaldsfyrirmælum, erindisbréfum og einstökum starfslýsingum.

Samkvæmt þessu ákvæði frumvarpsins mun málsmeðferð við uppsögn starfsmanns ráðast af því hvort starfsmaður hefur brotið starfsskyldur sínar eða honum er sagt upp störfum af öðrum ástæðum. Til annarra ástæðna teljast málefnalegar ástæður sem starfsmanni verður almennt ekki kennt um, svo sem að verið sé að fækka starfsmönnum vegna hagræðingar í rekstri stofnunar eða þörf sé fyrir starfsmenn með aðra kunnáttu eða reynslu. Sé um að ræða aðrar ástæður uppsagnar en brot á starfsskyldum er ekki skylt að gefa starfsmanni kost á að tjá sig um þær áður en uppsögn tekur gildi. Jafnframt er lagt til að ekki verði skylt að gefa starfsmanni kost á að tjá sig um ástæður uppsagnar hafi hann brotið starfsskyldur sínar sé það augljóslega óþarft. Dæmi um slíkt væri að öll málsatvik teldust tryggilega upplýst eða afstaða starfsmanns lægi fyrir í málinu. Ákvæðið útilokar ekki að forstöðumaður geti þegar málsatvik teljast tryggilega upplýst gefið starfsmanni færi á að segja upp starfi sínu, enda sé honum um leið gerð grein fyrir rétti sínum til þess að tjá sig um ástæður uppsagnar áður en ákvörðun um hana er tekin.

Þótt almennt sé litið svo á að forstöðumaður geti leyst starfsmann undan vinnuskyldu sinni, án þess að slíkt hafi áhrif á kjör hans samkvæmt ráðningar- eða kjarasamningi, þykir rétt að taka fram að forstöðumaður geti í þeim tilvikum þegar starfsmaður hefur brotið starfsskyldur leyst hann undan vinnuskyldu á meðan mál hans er leitt til lykta. Dæmi um slíkt væri að starfsmaður hefði brotið starfsskyldur sínar með þeim hætti að honum væri ekki vært í starfi vegna alvarlegs trúnaðarbrests. Á meðan starfsmaður væri laus undan vinnuskyldu gæfist forstöðumanni færi á að kanna málið frekar og gefa honum kost á að skýra mál sitt áður en ákvörðun um uppsögn yrði tekin.

Um 5. gr.

Í 1. másl. 2. mgr. 51. gr. laganna er vísað í 21. gr. laganna sem gerð er tillaga um að falli brott samkvæmt frumvarpi þessu. Því er lagt til hér að í stað 21. gr. verði vísað til 44. gr. en í því ákvæði er fjallað um brot á starfsskyldum starfsmanns.

Um 6. gr.

Greinin þarfnast ekki skýringa.