

Fjármálaráðuneytið
Arnarhvoli við Lindargötu
101 Reykjavík

SENT Á SAMRÁÐSGÁTT

Reykjavík, 27. febrúar 2026

Efni: Umsögn um drög að frumvarpi til laga um breytingu á lögum um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins nr. 70/1996

Félag atvinnurekenda (hér eftir „FA“) vísar til fyrri umsagnar sinnar, dags 25. september 2025¹ er laut að áformum um breytingar á lögum um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins nr. 70/1996, sem birt voru í samráðsgátt stjórnvalda, dags 12. september 2025. FA óskar hér með eftir því að áður framkomnum sjónarmiðum verði veitt full athygli. FA ítrekar eindreginn stuðning sinn við meginmarkmið frumvarpsins, sem er afnám áminningarskyldu starfsmanna ríkisins .

I. Afnám áminningarskyldu – Nauðsynleg breyting fyrir skilvirkni, jafnræði og samkeppni á vinnumarkaði

FA fagnar því að í meginatriðum eru drögin að frumvarpi í samræmi við þau áform sem kynnt voru. Afnám áminningarskyldunnar er löngu tímabært og mikilvægt skref í átt að nútímavæðingu starfsmannalöggjafar ríkisins. Slíkar ráðstafanir eru mikilvægar til að jafna réttindi starfsmanna milli opinbers og almenns vinnumarkaðar og munu hafa jákvæð áhrif á skilvirkni, gagnsæi og starfsumhverfi hjá hinu opinbera. Rík uppsagnarvernd dregur úr framleiðni með því að vinna gegn skilvirkri nýtingu vinnuafls og fjármuna, og ríkuleg sérréttindi á opinberum vinnumarkaði eru til þess fallin að skapa þrýsting í kjaraviðræðum á almenna markaðnum sem getur haft neikvæð áhrif á verðmætasköpun og samkeppnishæfni íslensks atvinnulífs.

1.1. Óhagkvæmni og kostnaður af áminningarskyldu

Eins og fram hefur komið í fyrri umsögn FA og í greinargerð með drögum að frumvarpinu, samræmist áminningarskyldan hvorki upphaflegum markmiðum laganna um bætta þjónustu við almenning og tryggingu á starfsfólki með tilskilda hæfni né núverandi markmiðum stjórnvalda um bætt starfsumhverfi. Núverandi fyrirkomulag hefur í för með sér óhagkvæmni og óskilvirkni, þar sem áminningarskyldan hefur reynst þung í vöfum og leitt til þess að málum er vísað frá á formlegum grunni fremur en efnislegum. Þetta hefur skapað óþarfa hindranir og flækjustig í málsmeðferð við starfslok opinberra starfsmanna. Dæmi eru um að þrátt fyrir staðfesta misbresti eða brot í starfi hafi dómstólar ógilt uppsagnir vegna strangra formsreglna um áminningarskyldu, með þeim afleiðingum að ríkinu hefur verið gert að greiða starfsmönnum skaðabætur úr vasa skattgreiðenda. Slík mál misbjóða réttlætiskennd almenning og valda því að stjórnendur hika við að beita nauðsynlegum úrræðum, sem leiðir til þess að starfsfólk sem ætti að finna sér annan starfsvettvang heldur áfram störfum á kostnað skattgreiðenda. Samkvæmt útreikningum hagsmunaaðila atvinnulífsins er áætlað að ríkari uppsagnarvernd

¹ <https://samradapi.island.is/api/Documents/9ea2c3ed-f799-f011-9bd0-005056bcce7e>

opinberra starfsmanna geti kostað ríki og sveitarfélög á bilinu 30 til 50 milljarða króna árlega. Þessi kostnaður felur í sér bæði beinan útlagðan kostnað vegna bóta og málskostnaðar, sem og óbeinan kostnað vegna óskilvirkni og tafa í þjónustu.

1.2. Sérréttindi og tvískiptur vinnumarkaður

Áminningarskyldan hefur stuðlað að sérréttindum og tvískiptingu á vinnumarkaði. Ljóst hefur verið um lengri tíma að nauðsynlegt er að breyta lögum um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins og stjórnarsýslulögum til að auka sveigjanleika og skilvirkni í rekstri ríkisins. Réttarstaða starfsmanna ríkisins hefur breyst umtalsvert frá því reglur um sérréttindi þeirra voru lögfestar, og forsendur fyrir slíkum reglum eru ekki lengur fyrir hendi. Kannanir á sjónarmiðum forstöðumanna ríkisstofnana hafa ítrekað leitt í ljós að starfsmannalögin hindra skilvirkni, hagræðingu og bætta þjónustu í opinberum rekstri. Meirihluti stjórnenda í opinberri stjórnarsýslu telur framkvæmd áminninga og uppsagna flókna og erfiða í framkvæmd. Margir stjórnendur telja jafnframt að lögin vinni gegn því að stofnanir starfi innan fjárheimilda og dragi úr skilvirkni í rekstri ríkisins. Þar sem kjör starfsmanna ríkisins eru nú oft sambærileg eða betri en á einkamarkaði og lífeyrisréttindi hafa verið samræmd, er það úrelt að viðhalda tvískiptum vinnumarkaði í þessu tilliti. Sveigjanlegra starfsmannahald ríkisins er grundvallaratriði til að markmið ríkisstjórnarinnar um hagræðingu og sparnað í ríkisrekstrinum nái fram að ganga.

1.3. Áhrif á samkeppni og launamyndun

Afnám áminningarskyldunnar er ekki einungis hagkvæmnis- og réttlætismál heldur snertir það einnig samkeppni á vinnumarkaðnum. Einkafyrirtæki eiga í vaxandi erfiðleikum við að keppa við stjórnarsýsluna um hæft starfsfólk. Opinberir starfsmenn njóta margvíslegra starfstengdra réttinda umfram það sem þekkist á almennum vinnumarkaði, svo sem styttri vinnuviku, ríkari veikindaréttar, aukinnar uppsagnarverndar og lengra orlofs. Samkvæmt greiningum sem unnar hafa verið á vegum FA, s.s. skýrslu Intellecton frá 2023, jafngilda þessi sérréttindi 10-19% launahækkun. Þetta hefur tvíþætt áhrif: þau auka annars vegar kostnað fyrir skattgreiðendur og gera hins vegar einkafyrirtækjum torvelt fyrir að keppa um sérhæft starfsfólk, sérstaklega sérfræðinga og stjórnendur. Athugasemdir hafa ítrekað verið gerðar um að hið opinbera leiði launaþróun í landinu, sem bætist við ríkari réttindi starfsmanna ríkisins samanborið við almenna launþega. Það er mikilvægt að hið opinbera fylgi þróuninni á almennum vinnumarkaði í stefnumótandi kjarasamningum og forðist að semja um ríkari réttindi.

1.4. Fullnægjandi réttarvernd án áminningarskyldu

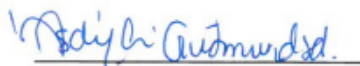
FA telur að afnám ákvæða um áminningarskyldu sé nauðsynlegt til að efla stjórnendur með skilvirkari verkfærum til frammistöðustjórnunar og stuðla að jákvæðara og heilbrigðara starfsumhverfi. Þetta mun jafnframt stuðla að aukinni skilvirkni og betri opinberri þjónustu, sem er til hagsbóta fyrir samfélagið allt. Gagnrýni hefur komið fram um að áminningarskyldan þjóni sem vörn gegn geðþóttaákvörðunum stjórnenda hjá ríkinu eða pólitískum hreinsunum. Í áformunum og drögum að frumvarpi er hins vegar gert ráð fyrir að málsmeðferðarreglur stjórnarsýslulaganna gildi áfram um uppsagnir eða lausn um stundarsakir, sem rekja má til starfsmannsins sjálfs. Þannig verður áfram tryggt að ákvarðanir verði málefnalegar, réttmætar og að meðalhófs sé gætt. Þá mun nefnd sem starfar á grundvelli 27. gr. starfsmannalaga áfram hafa skilgreint hlutverk í tilviki embættismanna vegna sérstöðu þeirra. Þannig verði embættismenn ekki leystir frá störfum að fullu nema að undangengnu áliti nefndarinnar. Að mati FA felst í þessu fullnægjandi vernd gegn ómálefnalegum uppsögnum.

2. Breytingar frá áformum til frumvarpsdraga

Við samanburð á áformunum og drögum að frumvarpi kemur í ljós að flestar efnislegar breytingar eru samhljóða og endurspeгла þau markmið sem sett voru fram í upphafi. FA fagnar þó sérstaklega þeirri breytingu frá lagasetningaráformunum sem lýtur að ákvæðum um greiðslu launa til embættismanna sem veitt hefur verið lausn um stundarsakir. Samkvæmt áformunum var gert ráð fyrir að embættismaður fengi greidd full laun meðan mál hans væri til meðferðar hjá nefnd. Í drögum að frumvarpi er hins vegar kveðið á um að embættismaður njóti eingöngu helmings af föstum launum frá því að sakamál er höfðað á hendur honum, sé lausn tengd gruni um refsiverða háttsemi. FA telur þessa breytingu í drögum að frumvarpi til batnaðar og í betra samræmi við almennar venjur á vinnumarkaði. Það er eðlilegt að dregið sé úr launagreiðslum til starfsmanns sem hlotið hefur lausn frá störfum vegna gruns um refsiverða háttsemi, sérstaklega eftir að sakamál hefur verið höfðað. Þetta stuðlar að ábyrgri meðferð opinberra fjármuna og dregur úr þeim kostnaði sem getur fallið á atvinnurekanda í slíkum tilfellum.

FA hvetur löggjafann til að ganga hratt til verks við afgreiðslu frumvarpsins. Félagið áskilur sér rétt til að koma frekari athugasemdum á framfæri á síðari stigum.

Virðingarfyllst,


Ásdís Eir Guðmundsdóttir
Lögfræðingur FA