

Læknar eru hvattir til að koma ábendingum um efni á framfæri við ritstjórn eða pistlahöfund.

Réttur til upplýsinga um laun

Læknar sem starfað hafa í útlöndum, til dæmis á Norðurlöndunum, þekkja til þess að þar er vegna undirbúnings ráðningarviðtals hægt að fá upplýsingar um launakjör á þeirri starfseiningu þar sem viðkomandi lækni býðst að starfa. Samninganefnd Læknafélags Íslands hefur freistað þess í síðustu tveimur samningalotum við ríkið að fá í kjarasamning fjármála- og efnahagsráðherra og Læknafélags Íslands ákvæði um að áður en læknir gengur frá ráðningu sinni og undirritar ráðningarsamning fái hann upplýsingar um meðallaun lækna á þeirri einingu (sviði og/eða deild) sem hann er að ráða sig á, meðaltal, miðgildi, hæstu og lægstu 10% laun. Ekki tókst að ná samkomulagi um þetta.

Mögulega er ákvæði af þessu tagi óþarft í kjarasamningi því samkvæmt 7. gr. upplýsingalaga nr. 140/2012, sem gengu í gildi 1. janúar 2013, á almenningur rétt á upplýsingum um ýmis atriði er varða opinbera starfsmenn, meðal annars föst launakjör annarra starfsmanna en æðstu stjórnenda (3. tölul. 2. mgr. 7. gr.) og launakjör æðstu stjórnenda (4. tölul. 2. mgr. 7. gr.). Þessi réttur var fyrir hendi samkvæmt eldri upplýsingalögum og er sambærilegur við það sem gildir á hinum Norðurlöndunum varðandi aðgang að upplýsingum um laun opinberra starfsmanna. Læknar sem starfa hjá ríkinu samkvæmt kjarasamningi fjármála- og efnahagsráðherra teljast opinberir starfsmenn. Heimildin til aðgangs að launaupplýsingum skv. 7. gr. upplýsingalaga er víðtækari en sú sem reynt hefur verið að ná inn í kjarasamning lækna.

Í þessari heimild felst að skylt er að veita upplýsingar um föst launakjör annarra starfsmanna en æðstu stjórnenda og um heildarlaunakjör æðstu stjórnenda.

Í bréfi forsætisráðuneytisins til fjármála- og efnahagsráðuneytis dags. 5. febrúar 2014¹ er fjallað nánar um 7. gr. upplýsingalaga og túlkun hennar. Þar kemur fram að undir hugtakið föst launakjör falli allar fastar greiðslur frá vinnuveitanda, svo sem föst ómæld yfirvinna

og bifreiðastyrkur. Þegar upplýsingarnar eru afhentar er talið rétt að sundurliða þær þannig að fram komi fjárhæð mismunandi tegunda greiðslna og er í bréfinu vegna þessa vísað til álits umboðsmanns Alþingis í máli 5103/2007. Í bréfinu kemur einnig fram að með föstum launakjörum sé meðal annars átt við ráðningarsamninga og aðrar ákvarðanir eða samninga sem kunna að liggja fyrir um föst launakjör starfsmanns. Rétturinn telst ná til gagna sem geyma upplýsingar um allar fastar greiðslur sem starfsmaðurinn á rétt á en óheimilt er að veita upplýsingar um greidd heildarlaun opinbers starfsmanns. Þannig er almennt ekki litið svo á að upplýsingarétturinn nái til aðgangs að launaseðlum einstakra starfsmanna, nema með samþykki þeirra.

Í fyrrnefndu bréfi kemur fram að nafngreina beri starfsmenn sé þess óskað þegar veittar eru upplýsingar um launakjör og að rétt sé að miða við það að það sé ekki gert nema sérstaklega sé óskað eftir því.

Í bréfinu er bent á að ákvæði laga um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga nr. 77/2000 haggi ekki þessum rétti almennings til upplýsinga. Sá sem tekur við upplýsingunum þarf þó að gæta að ákvæðum persónuverndarlaga þar sem vinnsla upplýsinga sem aflað er með þessum hætti er háð ákvæðum þeirra laga.

Samkvæmt bréfinu er litið svo á að á stjórnvöldum hvíli hvorki bein né ótvíræð skylda til að fræða starfsmenn um að óskað hafi verið eftir aðgangi að upplýsingum um launakjör þeirra. Í bréfinu er þó bent á að það teljist til góðra stjórnsýsluhátta og sé eðlileg framkvæmd að starfsmaður sé upplýstur um það að óskað hafi verið eftir þessum aðgangi. Starfsmenn eru heldur ekki taldir njóta andmælaréttar samkvæmt 13. gr. stjórnsýslulaga nr. 37/1993 þar sem sá réttur er bundinn við aðila máls. Aðili máls í slíku máli er sá sem óskar eftir upplýsingunum.

Á þennan rétt hefur reynt nokkrum sinnum hjá úrskurðarnefnd um upplýsingamál. Í úrskurði A-492/2013 frá 16. ágúst 2013² var kærð sú ákvörðun



Dögg Pálsdóttir

lögfræðingur
Læknafélags Íslands

Dogg@lis.is

Byggðastofnunar að synja um afhendingu ráðningarsamninga við tilgreinda starfsmenn stofnunarinnar. Ekki var fallist á það með stofnuninni að réttur almennings til aðgangs að upplýsingum um föst launakjör opinberra starfsmanna ætti að víkja fyrir viðskipta- og samkeppnishagsmunum sem Byggðastofnun vísaði til. Þá gæti stjórnvald ekki lofað starfsmanni að ekki yrði veittur aðgangur að ráðningarsamningi viðkomandi. Niðurstaða nefndarinnar var því sú að Byggðastofnun skyldi veita aðgang að ráðningarsamningunum en afmá fyrst úr þeim aðild að stéttarfélagi og lífeyrissjóði.

Á sama reyndi í úrskurði 661/2016 frá 30. nóvember 2016³ og 666/2016 frá 30. desember sama ár.⁴ Í báðum málunum var kærð synjun Vestmannaeyjabæjar um aðgang að ráðningarsamningi tiltekins starfsmanns sveitarfélagsins. Í báðum tilvikum var það niðurstaða nefndarinnar að veita skyldi aðgang að ráðningarsamningi en afmá fyrst upplýsingar um aðild að stéttarfélagi, lífeyrissjóði og bankaupplýsingar.

Af framangreindu er ljóst að læknir sem undirbýr ráðningarsamtal eða launasamtal við yfirmann getur í aðdraganda þess kallað eftir afriti af ráðningarsamningum lækna á þeirri deild sem hann er að ráða sig til eða starfar á og þannig aflað upplýsinga um launakjör annarra lækna á einingunni. Ekki er annað hægt en að hvetja lækna til að nýta sér þessa heimild 7. gr. upplýsingalaga. Skrifstofa Læknafélags Íslands getur verið læknum til aðstoðar í þessu efni.

Heimildir

1. stjornarradid.is/media/fjarmalaraduneyti-media/media/Frettabref_forstodumanna/Upplýsingar-um-fost-launakjor-starfsmanna-7.-gr.-upplýsingalaga.pdf – apríl 2018.
2. unu.is/urskurdir/nr/7669 – apríl 2018.
3. unu.is/urskurdir/661-2016-urskurdir-fra-30-november-2016 – apríl 2018.
4. unu.is/urskurdir/666-2016-urskurdir-fra-30-desember-2016 – apríl 2018.