



STORTINGET

Representantforslag 145 S

(2017–2018)

fra stortingsrepresentantene Kjersti Toppe og Per Olaf Lundteigen

Dokument 8:145 S (2017–2018)

Representantforslag fra stortingsrepresentantene Kjersti Toppe og Per Olaf Lundteigen om å endre regelverk og praksis for bruk av sluttavtaler og rettstillinger for ledere i helseforetakene

Til Stortinget

Bakgrunn

Administrerende direktør ved Universitetssykehuset i Nord-Norge HF (UNN) har valgt å gå av/måttet gå av som leder. Sluttavtalen ble behandlet i et ekstraordinært styremøte 9. februar 2018. Det var samme dag som direktøren gikk av etter å ha kommet med det Helse Nord oppfattet som trusler mot styreleder i Helse Nord. I avtalen står det at direktøren beholder lønnen på nesten 1,9 mill. kroner ut året, hvor han også har studiepermisjon. Etter det betaler Universitetssykehuset 85 prosent av lønnen frem til han velger å pensjonere seg. Avtalen forutsetter at direktøren må jobbe enten på sykehuset i Tromsø som rådgiver eller som professor ved Universitetet i Tromsø.

Forslagsstillerne viser til at Nærings- og fiskeridepartementet med virkning fra 13. februar 2015 fastsatte reviderte retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i foretak og selskaper med statlig eierandel. Regionale helseforetak kommer inn under de definerte selskapene. I retningslinjene heter det at sluttvederlag ikke bør benyttes når lederen har tatt initiativ til oppsigelsen. Sluttvederlag og lønn i oppsigelsestiden bør i sum ikke overstige 12 månedslønner. For øvrige ledende ansatte kan det ikke inngås forhåndsavtale om

sluttvederlag hvor kompensasjon ved fratredelse er endelig fastsatt.

Forslagsstillerne viser ellers til at for åremålsstillingen i staten gjelder at virksomhetene må være restriktive med å inngå avtale om rettstilling. Den klare hovedregel skal være at rettstilling ikke skal benyttes. I tilfeller hvor det er ønskelig å beholde en leder i en statlig virksomhet, skal dette baseres på en konkret vurdering i den aktuelle situasjonen. Unntaksvis kan en slik avtale inngås, eksempelvis dersom lederen nærmer seg pensjonsalder. Ved rettstilling skal det fastsettes lønn innenfor hovedtariffavtalen tilpasset arbeidsoppgavene i den nye stillingen.

Forslagsstillerne viser til inngått arbeids- og sluttavtale opprinnelig datert 3. september 2007, revidert 10. februar 2016, mellom styreleder i UNN og administrerende direktør. I avtalen står det under punktet «Fratredelsesoppsjon»:

«Styret ved UNN har rett til å beslutte at XX skal fratse sin stilling. I så fall har XX rett til å fortsette i rådgiverstilling eller annen omforent stilling frem til oppnådd ordinær pensjonsalder. Hvis styret bestemmer at XX skal fratse, kan XX tiltre en eksternt finansiert stilling som professor I ved Det helsevitenskapelige fakultet ved UiT, etter nærmere avtale med universitetet. XX kan også velge å fratse for å gå over i en slik stilling. Fratredelsesopsjonen bortfaller hvis XX selv velger å fratse stillingene som administrerende direktør for å gå over i annen fast stilling, i eller utenfor UNN/UiT. Ved fratredelse og overgang til stilling som rådgiver eller professor, skal lønnen være 85 % av lønnen på fratredelsestidspunktet. Lønnen justeres deretter årlig tilsvarende gjennomsnittet for lønnsutviklingen»

I tilleggssavtale datert 5. februar 2018, samme dag som direktøren leverte sin oppsigelse, ble det enighet mellom direktøren og styreleder i UNN om at fratredel-

sesopsjonen i arbeidsavtalen er utløst, slik at direktøren fra 1. januar 2019 kan tiltre 100 prosent stilling som professor I ved Det helsevitenskaplige fakultet ved Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet etter nærmere avtale med universitetet. Stillingen finansieres av UNN.

Behov for endring

Den refererte arbeids- og sluttavtalen til direktøren i UNN er etter forslagsstillernes vurdering ikke i samsvar med gjeldende statlige retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i foretak og selskaper med statlig eierandel, datert 13. februar 2015. Etter forslagsstillernes vurdering må disse retningslinjene, som gjelder for regionale helseforetak, også gjelde for helseforetak. Ellers vil ledere i helseforetak kunne oppnå bedre økonomiske lønnsbetingelser og sluttvederlag enn i regionale helseforetak.

Denne saken viser at UNN-direktørens retrettstilling og lønnsordning etter oppsigelse var i tråd med hans arbeids- og sluttavtale. Etter forslagsstillernes vurdering er det liten grunn til å tro at dette er en enestående avtale i spesialisthelsetjenesten. Det viser behovet for endring.

Forslagsstillerne vil understreke at statens lederlønnssystemer generelt og i helsetjenesten spesielt må

utformes slik at de bidrar til tillit til offentlig forvaltning. Betingelsene må være rimelige sett i forhold til ledernes oppgaver og ansvar, men også i forhold til vilkår i arbeidslivet for øvrig.

Forslag

På denne bakgrunn fremmes følgende

f o r s l a g :

1. Stortinget ber regjeringen gjennomgå arbeids- og sluttavtaler for ledere i alle helseforetak for å avklare om avtalene er i samsvar med statens reviderte retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte av 13. februar 2015.
2. Stortinget ber regjeringen sørge for at regelen i helseforetakene blir at dersom retrettstilling for ledende ansatte benyttes, skal det fastsettes lønn innenfor hovedtariffavtalen tilpasset arbeidsoppgavene i den nye stillingen.
3. Stortinget ber regjeringen vurdere helseforetakenes bruk av sluttvederlag når lederen har tatt initiativ til oppsigelsen. Sluttvederlag og lønn i oppsigelsestiden må i sum ikke overstige 12 månedslønner.

15. februar 2018

Kjersti Toppe

Per Olaf Lundteigen