



Statens retningslinjer for lederlønn

Sluttvederlag

• I forhåndsavtale hvor toppleder fraskriver seg bestemmelsene om oppsigelsesvern i arbeidsmiljøloven kan det avtales sluttvederlag. Sluttvederlag bør ikke benyttes ved frivillig avgang.

• Samlet godtgjørelse for sluttvederlag som inkluderer godtgjørelse for oppsigelsestid og sluttvederlag bør ikke overstige 12 månedslønner.

• Ved ansettelse i ny stilling eller ved inntekt fra næringsvirksomhet som vedkommende er aktiv eier av, bør sluttvederlaget reduseres med et forholdsmessig beløp beregnet på grunnlag av den nye årsinntekten. Reduksjon kan først skje etter at vanlig oppsigelsestid for stillingen er ute.

Gammel avtale:

Styreleder Stein Kinserdal i Helse Møre og Romsdal viser til at Astrid Eidsvik allerede hadde en arbeidsavtale, og at denne ga henne de gode vilkårene hun fikk.



Stein Kinserdal

grafikk@adresseavisen.no / Foto: Arkiv
Kilde: Helse Møre og Romsdal HF / Regjeringen.no

Gullavtale i strid med stat

Tidligere adm.dir. i Helse Møre og Romsdal, Astrid Eidsvik, fikk en lønnspakke som bryter med statens retningslinjer for lederlønn på nesten alle punkter.

Adresseavisen omtalte i forrige uke avtallet med direktør i Helse Møre og Romsdal, Astrid Eidsviks sluttavtale på 2,6 millioner kroner.

Den tidligere helsetoppen vil motta lønn fra helseforetaket helt til juni 2016 mens hun samtidig hever lønn som rådmann i Ålesund. Ingen andre toppledere i Helse Midt Norge har noen gang fått en så lønnsom sluttavtale.

Korrupsjonspåstander

Eidsviks avtale ble gjenstand for

stor oppmerksomhet i desember i fjor da tillitsvalgte i styret mente at Eidsvik ble truet med en dårligere avtale om hun ikke gikk for Molde-alternativet. Dette ble kalt forsøk på korrupsjon i styremøtet, og ble sendt på alle nyhetssendinger nasjonalt.

Dette har Eidsvik i ettertid avvist. Hun ble ikke instruert om å gå for Molde-alternativet, hun ble bedt om å fortsette i stillingen til beslutningen om tomtevalg for den nye sykehuset var fattet. Det valgte hun som kjent

ikke å gjøre, og hun sa opp 4. desember i fjor.

Men avtalen hun fikk er gullverdt. Adresseavisen har gått gjennom alle punktene i avtalen, og holdt dem opp mot statens retningslinjer for lederlønn.

31. mars 2011 innførte daværende næringsminister Trond Giske nye retningslinjer for lederlønn i staten. Eidsviks avtale ble inngått 20. juni 2011, tre måneder senere. Avisens gjennomgang viser at avtalen bryter med statens retningslinjer på en rekke punkter.

Ikke ved frivillig avgang

«Sluttvederlag bør ikke benyttes ved frivillig avgang», heter det i statens retningslinjer. Det går frem av en omfattende mailutveksling at Eidsvik følte at hun var i en vanskelig situasjon.

Men hun ble ikke bedt om å trekke seg, tvert imot, hun ble nærmest tryglet om å fortsette. Men valgte selv å gå.

Styret velger like fullt å gi henne sluttvederlag. I Eidsviks avtale heter det nemlig at «det kan oppstå samarbeidsproblemer som gjør det vanskelig for arbeidstakeren å fortsette i sin stilling». Og: «arbeidstakeren har ut fra en avslutning av arbeidsforholdet etter dette punkt krav på 12 måneders fastlønn i tillegg til eventuell lønn i oppsigelsesperioden.» Hva som ligger i eventuelt, går ikke frem, og er heller ikke diskutert av styrets medlemmer som godkjente sluttavtalen.

Seks måneder ekstra

«Samlet godtgjørelse for sluttvederlag som inkluderer godtgjørelse for oppsigelsestid og

sluttvederlag bør ikke overstige 12 måneder», heter det i retningslinjene. Astrid Eidsvik fikk hele 18 måneders sluttlønn. Seks måneder av dem var oppsigelsestid, men Eidsvik slapp å gjennomføre arbeidspikten som var kontraktfestet. Det blir bestemt i en mailutveksling mellom styreleder Stein Kinserdal og medlemmene i utvalget som avgjorde sluttavtalen.

«Ved ansettelse i ny stilling eller ved inntekt...() bør sluttvederlaget reduseres med et forholdsmessig beløp beregnet på grunnlag av den nye årsinntekten», slår statens retningslinjer fast.

Astrid Eidsvik har fått ny jobb som rådmann i Ålesund kommune. Til tross for at avkorting ikke er nevnt i hennes opprinnelige avtale (og man dermed skulle gå ut fra at statens



Astrid J. Eidsvik



Gullavtale:

Det var tidligere styreleder i Helse Møre og Romsdal, John Harry Kvalshaug, som inngikk avtalen med Astrid Eidsvik da hun ble ansatt som adm.dir i Helse Møre og Romsdal i 2011.

John Harry Kvalshaug

Astrid J. Eidsvik



Adresseavisen 8. januar



Adresseavisen 22. januar



Adresseavisen 26. januar

atens retningslinjer

retningslinjer gjelder), får hun ingen avkortning av sin 18 måneders avtale når hun tiltrer i sin nye lederstilling. Dette var i tråd med det Eidsvik krevde i en mail til styreleder Stein Kinserdal 30. desember i fjor: «Sidan eg går vekk frå punkt 3.5 som har vore sedvane at andre direktører har fått innfridd i Helse Midt Norge (å fortsette i foretaket til samme betingelser, red.anm.) ber eg om å få løn også i oppseingstida mi som er 6 månader, jamfør pkt 4.1. Dette betyr utbetaling av løn på nivå 2014, for 18 månader. Eg ber også om at løna blir gjort pensjonsgivande. Eg ber om ei rask avklaring», skriver Eidsvik i mailen.

- Kom ikke med krav

Etter å ha mottatt denne mailen fra Eidsvik, foreslår Kinserdal at hun skal imøtekommes på alle

punkter, og får støtte fra ansatte-representant Charles Austnes, eierrepresentant fra Helse Midt, Torbjørg Vanvik og nestleder i styret, Petter Bjørdal.

Ansattrepresentant Charles Austnes var en ivrig talsmann for Eidsviks sluttavtale i e-postutvekslingen i utvalget.

- Det var ikke slik at vi valgte å bryte retningslinjene. Vi forholdt oss til en avtale Eidsvik allerede hadde inngått med tidligere styreleder.

- Men denne avtalen var inngått etter de nye retningslinjene og den brøt med disse. Burde dere ikke derfor tatt hensyn til dette?

«Departementet legger til grunn at helseforetakene følger opp føringene i retningslinjer for lederlønn.»

- Det kan du si, men da måtte man i så fall ha endret avtalen før Eidsvik sa opp. Man kan ikke endre en avtale etter at oppsigelsen har kommet.

Viser til Helse Midt

Astrid Eidsvik svarer i en sms til Adresseavisen at «Det var styret som utforma avtalen mi i sin tid. Eg kom ikke med noko krav i samband med utarbeidinga av avtalen. Har ellers ingen kommentar,» skriver hun. Adresseavisen sier da i et oppfølgings-spørsmål: «Men du hadde jo veldig klare krav til forståelsen av avtalen din i mail til styreleder av 30. desember 2014?».

Dette svarer ikke Eidsvik på.

Styreleder Stein Kinserdal i Helse Møre og Romsdal viser til at avtalen Eidsvik inngikk med tidligere styreleder John Harry Kvalshaug for tre år siden skal ha blitt gjennomgått og godkjent av Helse Midt. Dette uttalte Kvalshaug til Romsdals Budstikke i forrige uke.

- Helse Midt hadde sett avtalen. Husker jeg ikke feil, var det juristen i Helse Midt som gjennomgikk avtalen. Vi oppfattet alt som ok, sa Kvalshaug til avisa.

Konstituert adm.dir i Helse Midt, Daniel Haga, avviser at Helse Midt vurderte eller godkjente avtalen i 2011. De godkjente heller ikke avtalen som ble inngått med Eidsvik etter at hun sa opp, framholder han.

- Vi har gått etter dette, og klarer ikke å finne at avtalen ble

vurdert av jurister her. Daværende konstituert direktør Lars Magnussen i Helse Nordmøre og Romsdal (i dag seniorrådgiver i Helse Midt, red.anm.) gikk imidlertid gjennom den, men på det tidspunktet representerte han altså ikke det regionale foretaket, Helse Midt, men Helse Møre og Romsdal, påpeker Haga.

Helsedepartementet viser til at det er styret i de enkelte helseforetakene som ansetter administrerende direktører, men skriver følgende i en e-post:

- Departementet legger til grunn at helseforetakene følger opp føringene i retningslinjer for lederlønn.

LAJLA ELLINGSEN 951 98 717
lajla.ellingesen@adresseavisen.no

MARIK. BY RISE 951 98 779
mari.by.rise@adresseavisen.no