

GERÐARDÓMUR

samkvæmt lögum nr. 122/2020

ÚRSKURÐUR

17. febrúar 2021

**Flugvirkjafélag Íslands
vegna flugvirkja er starfa hjá Landhelgisgæslu Íslands**

annars vegar

og

**Fjármála- og efnahagsráðherra
fyrir hönd ríkissjóðs**

hins vegar

Ár 2021, miðvikudaginn 17. febrúar koma saman til fundar þau Ásta Dís Óladóttir, Garðar Garðarsson og Magnús Pétursson og kveða upp svofelldan

ÚRSKURÐ

ÞÁTTUR 1

I. kafli

Aðdragandi máls

Kjarasamningur Flugvirkjafélags Íslands (FVFÍ) og fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs vegna flugvirkja hjá Landhelgisgæslu Íslands rann út 31. desember 2019. Viðræður samningsaðila hófust í febrúar 2020 og funduðu þeir sjö sinnum án samkomulags. FVFÍ vísaði kjaradeilunni til ríkissáttasemjara með bréfi dagsettu 15. maí 2020. Meginágreiningsefni samningsaðila var um útfærslu á kjarasamningi, þ.e. hvort hann yrði í samræmi við fyrirkomulag annarra opinberra starfsmanna m.a. hjá Landhelgisgæslu Íslands eða hvort ákvæði um kjör flugvirkja hjá Landhelgisgæslu Íslands færu eftir samningi um kjör flugvirkja og félagsmanna FVFÍ sem starfa hjá Icelandair ehf. Fyrsti formlegi sáttafundur hjá embætti ríkissáttasemjara var haldinn 3. júní 2020. Í október 2020, að loknum tólf fundum hjá ríkissáttasemjara, boðaði FVFÍ verkfall, frá miðnætti aðfaranótt 6. nóvember 2020. Ríkissáttasemjari lagði fram innanhússtillögu til lausnar kjaradeilunnar 26. nóvember sem samninganefnd FVFÍ hafnaði, að höfðu samráði við flugvirkja hjá Landhelgisgæslu Íslands. Alþingi batt enda á verkfall flugvirkja 27. nóvember með lögum nr. 122/2020. Samningsumleitunarir héldu áfram hjá embætti ríkissáttasemjara.

Alls voru haldnir 22 sáttafundir án þess að samkomulag næðist.

II. kafli

Lagasetning

Í greinargerð með frumvarpi því er varð að lögum nr. 122/2020 er rakið tilefni lagasetningarinnar og reifuð sjónarmið löggjafarvaldsins fyrir þessu inngripi í kjarasamningaferlið. Segir þar að friðarskylda skuli vera milli deiluaðila og lagt bann við vinnustöðvunum, verkfalli eða öðrum aðgerðum sem ætlað sé að knýja fram aðra skipan kjaramála en lögin kveða á um frá því að frumvarpið taki gildi sem lög. Rétturinn til að gera kjarasamninga er þó ekki tekinn af aðilum með lagasetningunni heldur er þvert á móti kveðið á um að aðilar geti gert með sér kjarasamning án aðkomu gerðardóms og var deiluaðilum veittur frestur til 4. janúar 2021 til að ljúka samningum. Tækist deiluaðilum það ekki skyldi gerðardómur ákveða kaup og kjör

félagsmanna Flugvirkjafélags Íslands fyrir 17. febrúar 2021. Ákvarðanir gerðardóms skulu vera bindandi með sama hætti og kjarasamningur á milli aðila og gilda þann tíma sem gerðardómur ákveður.

Í 3. gr. laganna var lagt fyrir gerðardóminn að meta hvort útfærsla kjarasamnings Flugvirkjafélags Íslands og fjármála- og efnahagsráðherra fyrir hönd ríkissjóðs, vegna starfa flugvirkja hjá Landhelgisgæslu Íslands, skuli vera í samræmi við fyrirkomulag annarra starfsstétta hjá stofnuninni, að teknu tilliti til inntaks starfa og rekstrarumhverfis, eða hvort útfærslan skuli sjálfkrafa taka mið af fyrirkomulagi kjarasamninga annarra sambærilegra starfsstétta á almennum vinnumarkaði. Gerðardómur skal, eftir því hvor leiðin verður valin, leggja mat á það með hvaða hætti kjör skulu útfærð í heildstæðum kjarasamningi. Aðilum var hins vegar heimilað að ráða til hlunns ýmsum deiluatríðum sínum og/eða gera dómsátt fyrir gerðardómi, allt eins og nánar kemur fram í 2. mgr. 3. gr. laga 122/2020.

Deiluaðilar munu hafa fundað sín í milli eftir setningu laganna en tókst ekki að ná saman um kjarasamning fyrir 4. janúar 2021.

III. kafli

Skipun gerðardómsins Gerðardómsreglur

Í 2. mgr. 3. gr. l. nr. 112/2020 segir um skipan gerðardómsins: „Í gerðardómi skulu eiga sæti þrír menn sem tilnefndir eru af Hæstarétti Íslands. Gerðardómur setur sér starfsreglur, aflar nauðsynlegra gagna og getur krafist skýrslna, munnlegra og skriflegra, af þeim sem gerðardómur telur nauðsynlegt og getur kvatt sérfróða menn til starfa í þágu dómsins og til ráðuneytis um úrlausn mála. Aðilar skulu eiga rétt á að gera gerðardómi grein fyrir sjónarmiðum sínum. Skal gerðardómur ætla þeim hæfilegan tíma í því skyni.“

Þann 7. janúar 2021 skipaði dómsmálaráðherra, samkvæmt tilnefningu Hæstaréttar, þau dr. Ástu Dís Óladóttur dósent, Garðar Garðarsson lögmann og Magnús Pétursson hagfræðing, sem gerðarmenn. Hæstiréttur ákvað að Garðar yrði formaður gerðardómsins.

Gerðardómurinn kom saman til fyrsta fundar síns þegar þann 7. janúar 2021 til að setja gerðardómnum starfsreglur. Starfsreglurnar bera mjög svipmót af sáttahlutverki gerðardómsins og forræði aðila á deilu sinni, en einnig eru þar fyrirmæli til aðila um það með hvaða hætti kröfugerð þeirra skuli sett fram og tilgreindir frestir til framlagningar greinargerða.

Í niðurlagi starfsreglnanna segir að eftir því sem við eigi skuli, um önnur atriði málsmeðferðar en þau sem bein fyrirmæli eru um í starfsreglunum, taka mið af lögum um samningsbundna gerðardóma nr. 53/1989 en einnig er vísað til laga nr. 91/1991 um meðferð einkamála og hefur gerðardómurinn þá sérstaklega málsforræðisreglur þeirra laga í huga.

IV. kafli

Um samskipti við aðila og sáttatilaunir

Jafnskjótt og gerðardómur hafði verið skipaður boðaði hann deiluaðila á sinn fund og afhenti þeim skriflegar reglur sem gerðardómurinn hafði sett um meðferð gerðarmálsins. Aðilar kynntu þar gerðardómnum helstu ágreiningsmál sín og sjónarmið. Gerðardómur veitti aðilum svo sameiginlegan frest til að skila greinargerðum með kröfum sínum og röksemdum fyrir þeim, ásamt þeim gögnum sem þær væru studdar. Að framkomnum greinargerðum var aðilum veittur sameiginlegur frestur til skriflegra andsvara. Einnig komu aðilar skjölum á framfæri við gerðardóminn, eftir skil andsvara.

Gerðardómur fundaði alloft með aðilum, ýmist á sameiginlegum fundum eða með hvorum aðila fyrir sig. Brýnt var fyrir aðilum að reyna sættir sín í milli, hvort sem væri heildstæður kjarasamningur, sem gerð yrði dómsátt um, eða einstök atriði sem gerðardómurinn mundi þá leggja til grundvallar við úrlausn sína. Aðilar náðu ekki saman um nein slík atriði.

Gerðardómurinn hefur einnig fundað með og fengið greiðlega upplýsingar og gögn frá fjölmörgum öðrum aðilum.

ÞÁTTUR 2

V. kafli

Um lagafyrirmæli sem gilt hafa um starfsmenn við gæslu landhelginnar

Rétt þykir í upphafi að rekja stuttlega hvernig launamálum og réttarstöðu starfsmanna við gæslu landhelginnar hefur að lögum verið skipað á þeirri tæpri öld sem Íslendingar hafa sjálfir annast gæslustörf.

Árið 1927 voru fyrst sett lög, nr. 41/1927, um varðskip ríkisins og sýslunarmenn á þeim. Segir í 1. gr. þeirra laga: „Allir starfsmenn skipa þessara eru sýslunarmenn ríkisins, hvort sem þeir eru skipaðir af ráðuneytinu, settir eða á annan veg ráðnir til starfa.“ Í 3. gr. sagði að skipherrar, vjelstjórar, loftskyeitamenn og brytar skyldu skipaðir af ráðuneytinu. Um þá starfsmenn skyldu gilda sömu reglur og um aðra sýslunarmenn ríkisins. Aðra starfsmenn en framangreinda skyldi skipherra ráða í umboði ráðuneytisins. Um launakjör skipverja sagði í 5. gr.: „Laun sýslunarmanna skulu ákveðin í launalögum“. Í samræmi við það ákvæði voru sett l. nr. 51/1927 „um laun skipherra og skipverja á varðeimskipum ríkisins.“ Árslaun voru þar ákveðin í krónutölu. Í frumvarpi því, er varð að l. nr. 51/1927, segir:

„Þar sem ríkið er nú farið að halda úti skipum, sem það sjálf á til landhelgisgæslu alt (svo) árið, er óhjákvæmilegt að taka ákvörðun um launa- eða ráðningarkjör starfsmanna á skipunum. Virðist þá vera um tvent (svo) að velja, annaðhvort að ákveða þessum mönnum laun með lögum, svo sem nú er gerist um langflesta opinbera starfsmenn eða ráða menn fyrir mánaðarkaup, líkt því sem tíðkast hjá siglinga-fjelögum, og eiga þá undir breytingum þeim á launakjörum sem stafa af mismunandi

eftirspurn og framboði hæfra manna. Fyrri leiðin þykir hentugri, bæði af því að yfir höfuð mun mega vænta þess að launin geti orði heldur lægri, ef þau eru fastákveðin með lögum, og svo hefur ríkið mjög slæma aðstöðu til þess að taka þátt í kaupdeilum og kaupgjaldasamningum, en hjá slíku yrði ekki komist ef síðari leiðin er farin.“

Þegar árið eftir voru framangreind tvö lög afnumin með lögum nr. 63/1928. Í 3. gr. þeirra laga segir að dómsmálaráðherra skuli gera bindandi samning við skipstjóra og tiltekna yfirmenn, en að skipstjóri skyldi ráða aðra „starfsmenn skipsins“. Laun skipstjóra og annarra skipverja voru svo ákveðin í 8. gr. laganna, en ekki í sérstökum launalögum, eins og gert hafði verið árið áður.

Í framangreindum lagabálkum var hvergi minnst á Landhelgisgæsluna sem stofnun og árið 1930 var útgerðarstjórn varðeimskipa ríkisins falin Skipaútgerð ríkisins (Ríkisskip), sem hafði verið komið á fót árið 1929. Dómsmálaráðherra fór áfram með yfirstjórn varðeimskipanna þó þau væru í rekstri Ríkisskipa. Árið 1932 var 3. gr. l. nr. 63/1928 breytt með lögum nr. 38/1932 og segir þar í upphafi 1. gr.: „Dómsmálaráðherra gerir starfssamning við skipstjóra, stýrimenn og vélstjóra til allt að 6 ára í senn. ... Ráðherra getur vikið mönnum þessum frá starfi án fyrirvara, eftir sömu reglum og embættismönnum úr embætti.“ Um aðra skipverja sagði „Um þá starfssamninga, sem skipstjóri og vélameistarar gera við skipverja, gilda uppsagnafrestir samkvæmt ákvæðum almennu sjólaga.“ Ekki var í þessum lögum hreyft neitt við launa-ákvæðunum l. nr. 63/1928, þ.e. launakjör voru áfram lögbundin.

Árið 1935 eru svo sett ný heildarlög, l. nr. 32/1935, um varðskip landsins og skipverja á þeim. Þar segir í 3. gr. að dómsmálaráðherra geri starfssamning við skipstjóra en skipstjóri geri samninga „í umboði útgerðarstjórnar skipanna“ við aðra skipverja. Um launakjör segir nú hins vegar í 6. gr. að skipstjóri skuli hafa laun eftir sömu reglum og skipstjóri á strandferðaskipum ríkissjóðs, að undanskilinni strandferðauppþót, nema öðru vísi verði ákveðið í launalögum. Um aðra skipverja gildi það, í meginatriðum, að kaupgreiðslur til þeirra skyldu vera þær hins sömu og greitt var skipaverjum á strandferðaskipunum, að teknu tilliti til stöðu hvers og eins um borð. Um uppsagnarfresti, annarra en yfirmanna, sagði að þeir væru gagnkvæmir og færu eftir ákvæðum sjómannaalaga, nema öðru vísi væri ákveðið í starfs- eða kaupsamningi.

Framangreint, sem allt snýr eingöngu að skiparekstri, er rakið hér til skilnings á því laga-umhverfi sem við tók í framhaldinu. Lög nr. 32/1935 voru óbreytt allt til ársins 1967, eins og hér á eftir verður rakið, þrátt fyrir margvíslegar breytingar sem urðu á rekstri Landhelgisgæslunnar á þeim liðlega 30 árum sem þarna eru á milli.

Gæsla landhelginnar var í upphafi megin markmiðið með útgerð varðskipa ríkisins en starfsemi Landhelgisgæslunnar varð strax miklu umfangsmeiri. Björgunarstörf urðu mjög mikilvægur þáttur í starfseminni sem og margvísleg verkefni fyrir yfirvöld og aðstoð við fólkið og atvinnulífið í landinu. Þó ekki væri ráð fyrir því gert í lögum (öðrum en fjárlögum) þá tók Landhelgisgæslan að notast við flugvélar og þyrflur við eftirlits- og björgunarstörf, fyrst árið 1948 með leiguvélum. Landhelgisgæslan eignaðist síðan flugbát af gerðinni Catalina árið

1955, Douglas Skymaster vél árið 1962 og fyrsta þýrlan var tekinn í notkun á vordögum 1965. Flugrekstur Landhelgisgæslunnar í upphafi var oft í samvinnu við Flugfélag Íslands hf.

Árið 1966, á 87. löggjafafþingi, var lagt fram frumvarp til laga um landhelgisgæzlu Íslands. Í 1. gr. frumvarpsins eru fjölþætt markmið Landhelgisgæslunnar talin upp og vikur þar í miklu frá þeim verkefnunum sem skilgreind voru í l. nr. 32/1935. Í frumvarpinu segir að forseti [Íslands] skuli skipa Landhelgisgæslunni forstjóra sem ráði starfslið að stofnuninni. Starfsmenn voru allir skilgreindir sem lögreglumenn og mættu þeir ekki, hvorki beint né óbeint, taka þátt í neinskonar kjara- eða kaupdeilum. Í 9. gr. frumvarpsins, í kafla um laun og kjör, sagði: „Laun og kjör þeirra starfsmanna Landhelgisgæzlunnar, sem vinna að staðaldri í landi, skulu vera samkvæmt lögum um kjarasamninga opinberra starfsmanna.“ Í 10. gr. frumvarpsins sagði hins vegar: „Laun og kjör þeirra starfsmanna, sem vinna að staðaldri við störf á sjó eða í lofti, skulu vera í samræmi við kjarasamninga viðkomandi stéttarféлага, eftir því sem við á, eða eftir sérstökum samningum“.

Frumvarpið tók talsverðum breytingum í meðförum þingsins, m.a. áminnstar 9. og 10. gr. Í umræðum um breytingartillögur allsherjarnefndar Nd. gerði framsögumaður nefndarinnar svofellða grein fyrir tillögum nefndarinnar um breytingar á 9. og 10. gr. frumvarpsins:

„Við 9. gr. er einnig brtt. frá n.[nefndinni] þess efnis, að eftir því sem lagt er til um, að 9. gr. hljóði i frv., leggur n. til, að við bætist: eða stéttarfélagssamningur viðkomandi starfsmanna. En eins og hv. þd. er kunnugt, búa starfsmenn landhelgisgæzlunnar við blandað launafyrirkomulag, ef ég mætti orða það svo. Sumir búa við launafyrirkomulag opinberra starfsmanna, en aðrir og þá flestir, mundi ég álita, búa við þau laun, sem ákveðin eru með stéttarfélagssamningum, og þá eru það þau félög, sem fara með samningana fyrir verzlunarskipaflotann. En frá og með 1., sem sett voru 1935, var ákveðið, að starfsmenn á skipum landhelgisgæzlunnar skyldu fylgja í launum þeim mönnum, er störfuðu á strandferðaskipum ríkisins. Hins vegar leggjum við sem sagt til í allshn., að þarna komi inn í ákvæði þess efnis, að þeir menn, sem í landi vinna, skuli ekki aðeins vinna samkv. 1. um kjarasamninga opinberra starfsmanna, heldur líka stéttarfélagasamninga viðkomandi starfsmanna, þetta er 9. gr., og það er þá líka vegna þess, að í land fara oft menn af skipunum, sem vinna að störfum í landi, sem á engan hátt geta fallið undir launafyrirkomulag eða undir opinbera starfsmenn. Þeir vinna þar um stuttan tíma að þeim störfum, sem ekki eru kannske samningar fyrir, og þess vegna teljum við eðlilegt, að viðkomandi stéttarfélag hafi samninga fyrir þessa menn eða þeir vinni undir samningum þess.

Í 10. gr., en þar eru ákvæði um laun og kjör þeirra, sem vinna að staðaldri við störf á sjó eða í lofti, eru ákvæði um það, að þeir skuli taka laun sín og kjör í samræmi við kjarasamninga viðkomandi stéttarféлага, eftir því sem við á, eða eftir sérstökum samningum, og leggur n. til, að við þessa grein bætist orðin: stéttarféлага við stjórn landhelgisgæzlunnar, þannig að það sé ljóst, að ef sérstaka samninga þurfi að gera, séu það stéttarfélög þessara manna, sem fari með þá samninga við stjórn landhelgisgæzlunnar, enda sjáum við það ekki í allshn. í fljótu bragði, hvaða annar aðili ætti að taka við slíkum samningum heldur en þeir, sem farið hafa með þá óbeint á undanförunum árum og þekkja til um þá miklu sérstöðu, sem þessir menn hafa. A.m.k.

hafa starfsmenn landhelgisgæzlunnar, allir þeir, sem rætt hafa við allshn., lagt til eindregið, að þessi háttur yrði á hafður.“

Framangreindar breytingatillögur nefndarinnar við 9. og 10. gr. voru samþykktar sem og fleiri breytingatillögur, m.a. á 7. gr., sem hljóðaði svo í endanlegri útfærslu: „Starfsmenn Landhelgisgæzlunnar mega hvorki gera verkfall né taka þátt í verkfallsboðunum“.

Ákvæðum 1. mgr. 5. gr. frumvarpsins, um að allir starfsmenn Landhelgisgæzlunnar teldust til lögreglumanna ríkisins var ekki breytt og frumvarpið síðar staðfest sem l. nr. 25/1967 um Landhelgisgæslu Íslands. Fram til ársins 2006 voru gerðar nokkrar breytingar á lögnum og má þar m.a. nefna að með lögreglulögum nr. 90/1996 var framangreindu ákvæði 1. mgr. 5. gr. l. nr. 25/1967 breytt á þann veg að það voru bara skipshafnir varðskipa (en ekki aðrir starfsmenn Landhelgisgæzlunnar), sem fóru með lögregluvald þegar þeir önnuðust eða aðstoðuðu við löggæslu, eins og þar sagði. 7. gr. l. nr. 25/1967, um bann allra starfsmanna Landhelgisgæzlunnar við að gera verkfall eða taka þátt í verkfallsboðunum, var hins vegar óbreytt.

Árið 2005, á 132. löggjafafþingi, var lagt fram frumvarp til heildarlaga um Landhelgisgæslu Íslands. Upphafsgreinar frumvarpsins fjalla um stjórn Landhelgisgæzlunnar, starfssvæði hennar og verkefni. Í 6. gr. frumvarpsins, sem er í II. kafla þess um lögregluvald og valdbeitingarheimildir starfsmanna Landhelgisgæzlunnar, eru lagðar til breytingar frá l. nr. 25/1967, (eins og þeim hafði verið breytt með l. nr. 90/1996), um það hverjir fara með lögregluvald í nafni Landhelgisgæzlunnar. Auk áhafna skipa og loftfara eru það forstjóri Landhelgisgæzlunnar og löglærðir fulltrúar hans, sprengjusérfræðingar og yfirmenn í stjórnstöð og vaktstöð siglinga, sem fara með lögregluvald er þeir annast eða aðstoða við löggæslu. Um þá aðila sem fara með lögregluvald segir í 22. gr., að hvorki megi þeir fara í verkfall né taka þátt í verkfallsboðun. Í greinargerð segir um ákvæði 22. greinar, að verkfallsbannið taki aðeins til þeirra starfsmanna sem sinna löggæslustörfum. Sé þetta lagt til í ljósi þess að Landhelgisgæsla Íslands sé öryggis- og björgunarstofnun og megi alls ekki lamast vegna verkfalla.

IV. kafli frumvarpsins fjallar um skipulag, stjórn og starfsmenn stofnunarinnar. Í 20. gr. segir að forstjóri ráði aðra starfsmenn Landhelgisgæslu Íslands og ákveði starfssvið þeirra í samræmi við þarfir stofnunarinnar, sérþekkingu þeirra og réttindi. Engin ákvæði, sambærileg greinum 9 -11 í l. nr. 25/1967, er þarna að finna. Í 2. mgr. í greinargerð með 22. gr. segir hins vegar:

„Þá er gert ráð fyrir að núgildandi 9., 10. og 11. gr., [l. nr. 25/1967] um laun og kjör starfsmanna LHG, verði felldar úr gildi með frumvarpi þessu. Hingað til hefur annar samningsaðila, ríkið, verið bundinn af því sem samið hefur verið um af þriðja aðila út frá öðrum rekstrarforsendum en við lýði eru innan ríkisstofnana. Það þykir ekki vera í samræmi við nútímann að hafa slík ákvæði um laun og kjör starfsmanna tiltekinna stofnunar bundin í lögum. Er því lagt til að þessar greinar falli brott, þannig að í framtíðinni verði samið við viðkomandi stéttarfélög á grundvelli laga nr. 80/1938 eins og önnur stéttarfélög sem þar eiga undir, án beintengingar við kjarasamninga á hinum almenna markaði.“

Dómsmálaráðherra mælti fyrir frumvarpinu á Alþingi og sagði m.a. í framsögu sinni: „Loks má nefna að frumvarpið gerir ráð fyrir að felld verði úr gildi lagaákvæði um að laun og kjör starfsmanna sem vinna á sjó eða í lofti taki mið af samningum sem gerðir hafa verið á almennum vinnumarkaði þannig að ríkið gangi framvegis til samninga við viðkomandi stéttarfélög á sama hátt og á við um félög starfsmanna annarra ríkisstofnanna.“

Allsherjarnefnd fjallaði ítarlega um framangreinda tilhögun á kjarasamningamálum Landhelgisgæslunnar í nefndarálitinu sínu og sagði m.a.:

„Á fundum sínum ræddi nefndin fjölpætt hlutverk Landhelgisgæslunnar. Þá ræddi nefndin þær breytingar sem lagðar eru til í frumvarpinu og varða starfsmannamál. Kom fram að Landhelgisgæslan stæði nú frammi fyrir breyttum aðstæðum með endurnýjun skipa- og flugflota, auk annarra aðstæðna sem kalla á að sveigjanleiki hennar sé sá sami og stofnana ríkisins almennt. Kom fram það sjónarmið að tenging sú við kjarasamninga stéttarfélaganna á almennum vinnumarkaði sem nú kemur fram í 10. gr. gildandi laga hefði á undanförunum árum valdið erfiðleikum við að ná fram skipulagsbreytingum og hagræðingu hjá Landhelgisgæslunni til jafns við forsendur launabreytinga á almennum markaði. Á móti þessu sjónarmiði kom fram að launatengingar fyrir ákveðnar stéttir í lögum tryggðu viðunandi starfsöryggi og þannig væri jafnframt stuðlað að því að starfsemi stofnunarinnar stæðist gæðakröfur í alþjóðlegum samanburði.

Engin lagaákvæði er að finna um launatengingu þeirra hópa ríkisstarfsmanna sem óheimilt er að gera verkfall, fyrir utan almenn viðmið sem finna má í lögum um kjaranefnd og Kjaradóm. Í kjarasamningum þeirra sem óheimilt er að gera verkfall eru oft einhvers konar ákvæði um samanburð á launaþróun annarra hópa hjá ríki. Þau hafa þó orðið vægari með tímanum og ákvæði um úrskurðaraðila eru horfin. Meiri hlutinn er þeirrar skoðunar að það sé óeðlilegt að annar samningsaðila, ríkið, verði bundið af því sem hefur verið samið um af þriðja aðila. Sérstaklega þegar horft er til þeirrar reynslu sem fengist hefur af ákvæðinu sem leitt hefur til vandkvæða þar sem þriðji aðili hefur samið út frá öðrum rekstrarforsendum en gilda hjá ríkinu. Telur meiri hlutinn að slík ákvæði séu of mikil höft á starfsemi stofnunarinnar þar sem um rekstur stofnana og fyrirtækja í almennum rekstri gilda ekki sömu sjónarmið. Þá telur meiri hlutinn rétt að minna á í þessu sambandi að réttindi þessara starfsmanna jukust verulega árið 1996 þar sem þeir falla frá þeim tíma undir ný lög um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins. Um kjaraviðræður við starfsmenn stofnunarinnar mun í framtíðinni fara eftir lögum um opinbera starfsmenn með þeirri undantekningu að kjaraviðræður við þau stéttarfélög sem falla undir lög nr. 80/1938, um stéttarfélög og vinnudeilur, munu fara fram á grundvelli þeirra laga. Í báðum tilvikum munu kjaraviðræður fara fram án beintengingar við kjarasamninga á hinum almenna markaði þótt ganga megi út frá því að horft verði til þeirra.“

Markmið löggjafarvaldsins um afnám þess fyrirkomulags við kjarasamninga, sem tíðkaðist hafði á grundvelli 9 - 11. gr. í l. nr. 25/1967 kom mjög skýrt fram í greinargerð með frumvarpinu, framsögu með því og í nefndarálitinu og mátti vera hverjum manni ljóst. Frumvarpið var síðan samþykkt sem lög nr. 52/2006 um Landhelgisgæslu Íslands og gilda þau enn, nánast óbreytt.

VI. kafli

Ályktun af framangreindu

Af framangreindri samantekt í V. kafla má sjá að launamálum og réttarstöðu starfsmanna við gæslu landhelginnar hefur að lögum verið skipað með margvíslegum hætti á þeirri tæpri öld sem Íslendingar hafa sjálfir annast gæslustörf. Reyndar hafa verkefnin og störfin undir hatti þeirrar stofnunnar sem nú nefnist Landhelgisgæsla Íslands verið miklu fleiri og víðfeðmari en þau störf á sjó sem lagasetningarnar um laun á árunum 1927 - 1935 beindust eingöngu að. Frá og með gildistöku l. nr. 32/1935 var ákveðið að starfsmenn á varðskipum skyldu fylgja í launum þeim mönnum er störfuðu á strandferðaskipum ríkisins, þ.e. sjómenn fylgdu launatöflu Ríkisskipa en ekki voru sett nein sérlög um störf annarra sem hjá stofnuninni störfuðu; greiðslur til þeirra starfsmanna hljóta því hafa farið eftir almennum ákvörðunum eða kjarasamningum á hverjum tíma.

Þegar lög nr. 25/1967 voru sett giltu lög nr. 38/1954 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins. Þær stéttir sem 10. gr. l. nr. 25/1967 vísar til féllu ekki undir skilgreiningu l. nr. 38/1954 um ríkisstarfsmenn en það breyttist við gildistöku l. nr. 70/1996 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins (starfsmannalaganna) og eru flugvirkjar í þjónustu Landhelgisgæslunnar ríkisstarfsmenn í skilningi þeirra laga. Kjarasamningar flugvirkja Landhelgisgæslunnar hafa hins vegar ekki farið eftir l. nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna heldur fara þeir óumdeilt eftir l. nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur.

Allnokkur munur er á ákvæðum l. nr. 94/1986 og l. nr. 80/1938 um verkfallsrétt. Samkvæmt 14. gr. l. nr. 94/1986 er stéttarfélagi, sem er samningsaðili við ríkið skv. lögnum, heimilt að gera verkfall og nær verkfallið til allra starfsmanna í viðkomandi stéttarfélagi nema þeirra aðila sem ákvæði 19. gr. s.l. ná til. Í hópi þeirra sem ekki hafa verkfallsrétt skv. umræddri 19. gr. eru m.a. þeir sem starfa við nauðsynlegustu öryggisgæslu og eru á skrá sem halda skal um þá aðila sem ekki njóta verkfallsréttar skv. almennu reglunni sbr. 2. mgr. 19. gr. laganna. Umrædd skrá er í daglegu tali nefnd „undanþágulisti“. Ákvæði um slíka skrá er hins vegar ekki að finna í l. nr. 80/1938 en viðkomandi stéttarfélag getur engu að síður heimilað að einstakir starfsmenn í verkfalli verði undanþegnir því ef mikið liggur við og er svo stundum gert. Slíkar undanþágur eru þó einhliða yfirlýsingar sem hægt er að binda skilyrðum og afturkalla án samþykkis gagnaðilans.

Auk framangreindra almennra lagareglna eru svo sérákvæði um bann einstakra stétta við að gera verkfall og geta slík ákvæði einnig átt við um einstakar stofnanir eða sum störf þeirra, eins og á við um Landhelgisgæsluna skv. l. nr. 52/2006 og rakið er hér að framan. Þar sem flugvirkjar Landhelgisgæslunnar semja á grundvelli l. nr. 80/1938 eiga undanþágulistarnir, sem heimilt er að gera um tiltekin störf skv. l. nr. 94/1986, ekki við um þá almennt en sérákvæðin í l. nr. 52/2006 ná hins vegar til nokkurra flugvirkja af þeim ástæðum einum að þeir eru hluti flugáhafnar og teljast sinna lögreglustörfum. Leiða má líkur að því, að umræddir flugvirkjar í flugáhöfn yrðu taldir upp á undanþágulista skv. 19. gr. l. nr. 94/1986, ef kjarasamningar þeirra færu eftir þeim lögum.

Þegar Landhelgisgæslan hóf flugrekstur, sem var nýlunda í hennar starfi, virðast launagreiðslur hennar til flugstétta í upphafi hafa verið eftir kjarasamningum sem viðkomandi flugstéttir höfðu gert við flugfélög sem störfuðu á almennum markaði og við aðrar aðstæður. Af gögnum sem fyrir gerðardóminn hafa verið lögð má ráða að framkvæmd „kjarasamninga“ flugvirka hjá Landhelgisgæslunni hafi í upphafi að einhverju leyti verið í formi einhliða tilkynninga frá launadeild fjármálaráðuneytisins, sbr. t.d. framlagða yfirlýsingu dags. 26.7.1985 þar sem fjármálaráðuneytið tilkynnir að launahækkanir, sem Flugvirkjafélag Íslands (FVFÍ) hafði samið um við Flugleiði og önnur kjaraatriði sem í þeim samningi fólst, skyldu einnig gilda fyrir flugvirkja hjá Landhelgisgæslunni. Í júlí 1986 sendi ráðuneytið einnig einhliða tilkynningu til FVFÍ um að ákveðið hafi verið að flugvirkjum hjá Landhelgisgæslu Íslands yrði greitt í samræmi við nýgerðan kjarasamning FVFÍ við Flugleiði. Af gögnum má hins vegar ráða að smám saman hafi samskipti ríkisins og FVFÍ þróast í þá átt að aðilar gerðu með sér samning um flestöll þau atriði sem eru í hefðbundnum kjarasamningi. Uppi var þó samt sú staða að ríkinu var skylt, vegna sérreglunnar í 10.gr. 1. nr. 25/1967, að taka varð sjálfkrafa upp í samning sem gildi fyrir flugvirkja Landshelgisgæslunnar, atriði úr kjarasamningi sem FVFÍ gerði við þriðja aðila sem starfaði á öðrum markaði en ríkið og það án þess að ríkið hafi haft nokkra aðkomu að síðarnefnda samningnum. Olli þetta launagreiðanda miklum vandræðum í framkvæmd samninganna og var í andstöðu við kjarasamningagerð ríkisins við aðra starfsmenn sína. Alþingi lét málið til sín taka árið 2006, með rökum sem framar eru rakið. Í lögskýringargögnum með þeim lögum kemur það fram, með skýrum og afdráttarlausum hætti, að eftir afnám sérreglnanna í 9 - 11. gr. 1. nr. 25/1967 skuli kjarasamningar aðila vera gerðir án beintengingar við kjarasamninga á hinum almenna markaði. Ganga mætti þó út frá því að horft yrði til þeirra samninga til samanburðar, eins og almennt tíðkast við kjarasamningagerð.

Eins og rakið verður hér að neðan er enn, þrátt fyrir framangreind skýr fyrirmæli löggjafarvaldsins, beintenging milli samninga FVFÍ f.h. flugvirkja sem vinna hjá Landhelgisgæslunni og hins almenna markaðar. Ágreiningur deiluaðila um það hvort þessi beintenging verði rofin er eitt helsta ágreiningaefni þeirra og samkvæmt fyrirmælum Alþingis í lögum nr. 122/2020 er það verkefni gerðardómsins að skera hér úr.

ÞÁTTUR 3

VII. kafli

Kröfur og ágreiningsefni deiluaðila

Síðasti kjarasamningur deiluaðila er frá 8. maí 2018 og gildi til ársloka 2019. Þessi samningur er ekki heildstæður kjarasamningur, þar sem allar greinar eru taldar upp, heldur er hann viðbætur og breytingar á eldri samningum, sem eins háttar til um. Svo virðist sem síðasti heildstæði kjarasamningur deiluaðila sé frá árinu 2005, en hann hefur síðar sætt ótal breytingum, með viðbótarskjölum og bókunum. Upphafsgrein kjarasamningsins frá 2005 hefur þó ekki breyst á þessum 16 árum sem liðin eru frá gerð hans þrátt fyrir ákvæði laganna frá 2006 og hljóðar hún svo:

„1.1 Á meðan kjarasamningur Flugvirkjafélags Íslands og Samtaka atvinnulífsins og ITS frá 9. nóvember 2004 er í gildi fer um kaup fyrir flugvirkja hjá Landhelgisgæslu Íslands samkvæmt honum að öðru leyti en í samningi þessum greinir.“

Samningurinn frá 2005 er heildstæður kjarasamningur með öllum þeim ákvæðum sem tíðkaðist að hafa í slíkum samningum og gat sem slíkur verið tæmandi talning á réttindum og skyldum samningsaðila, að frátalinni framangreindri gr. 1.1 sem vísar launafjárhæðum yfir í samning FVFÍ við þriðja aðila. Í grein 1.1 segir reyndar „fer um kaup fyrir flugvirkja“ sem mætti túlka þröngt þannig að greinin næði einungis til kaupgreiðslna samkvæmt launatöflu. Sú virðist þó ekki hafa verið raunin því á grundvelli þessarar greinar 1.1 munu hafa verið gerðar kröfur um margvíslegar aðrar greiðslur og hlunnindi sem byggðu á samningum FVFÍ við þriðja aðila, en áttu ekki beinan uppruna í kjarasamningi deiluaðila.

Samninganefnd ríkisins (SNR) hefur fyrir gerðardómi gert kröfu til þess að þessari beinu tengingu verði slitið, enda sé hún í andstöðu við lög, en hefur til mótvægis boðið viðsemjanda sínum annað samningsákvæði um viðmiðunarlaun inn í þessa kjarasamninga.

FVFÍ heldur fast við það að þessi grein/tenging verði óbreytt og ber m.a. fyrir sig venjuhelgun í samningagerð aðila. Í greinargerð sinni til gerðardómsins segir FVFÍ að samningsgrunnur kjarasamninga FVFÍ við Landhelgisgæsluna hafi verið sá sami a.m.k. frá árinu 1982, þ.m.t. ákvæðið í gr. 1.1, um tengingu við samninga FVFÍ við þriðja aðila. SNR hefur ekki mótmælt þeirri staðhæfingu og ýmis gögn sem að framan hafa verið rakin benda til þess sama. Hefur FVFÍ því borið fyrir sig venju við samningagerð og auk þess bent á dóm Félagsdóms í máli nr. 1/1995 sem fordæmi.

Umræddur dómur Félagsdóms í máli nr. 1/1995 var kveðinn upp á gildistíma laga nr. 25/1967. FVFÍ hafði stefnt ríkinu fyrir Félagsdómi og krafist þess að viðurkennt yrði með dómi að um kaup og kjör flugvirkja hjá Landhelgisgæslunni skyldi fara samkvæmt kjarasamningi sem FVFÍ hafði gert við Flugleiði, að öðru leyti en því sem væri sérstaklega um samið milli FVFÍ og Landhelgisgæslunnar. Félagsdómur klofnaði í málínu. Meirihlutinn benti á að starfsmenn Landhelgisgæslunnar hefðu ekki heimild til að efna til verkfallsaðgerða skv. 7. gr. 1. nr. 25/1967. Skv. 9 gr. s.l. skyldu laun og kjör þeirra vera samkvæmt lögum um kjarasamninga opinberra starfsmanna eða stéttarfélagssamningum viðkomandi starfsmanna. Í tilfelli flugvirkja bæri að leggja umræddan kjarasamning FVFÍ við Flugleiði til grundvallar þar sem stefndi (þ.e. ríkið) hefði ekki sýnt fram á annmarka á þeim samningi né hafi fært rök fyrir annarri viðmiðun en þeirri sem dómkrafan laut að. Tveir dómarmar vildu sýkna stefnda og töldu að úrlausn kjaraprættunnar ætti að fara eftir almennum reglum vinnumarkaðarins.

Gerðardómur er þeirrar skoðunar að framangreindur dómur Félagsdóms hafi ekki lengur fordæmisgildi þar sem gagnert er búið að afnema þau lagaákvæði sem Félagsdómur lagði til grundvallar úrlausn sinni. Eftir stendur hins vegar að SNR hefur haldið áfram að gera kjarasamninga við FVFÍ á sama eða svipuðum grunni og áður, líka eftir að l. nr. 52/2006 höfðu öðlast gildi, og þarf því gerðardómurinn að taka á því álitamáli hvort sú framkvæmd geti veitt samningsaðila í kjarasamningi einhliða rétt, á grundvelli venju, að því verði haldið áfram, þvert á fyrirmæli löggjafavaldsins.

Hér að framan hefur verið rakið að löggjafarvaldið hefur gefið framkvæmdarvaldinu skýr fyrirmæli um að samningagerð, sem áður byggðist á sérákvæðum 9-11. gr. laga nr. 25/1967, megi ekki haga með óbreyttum hætti. Lög nr. 25/1967 voru afnumin með l. nr. 52/2006 og þar með áminnst sérákvæði 9 -11. gr. l. nr. 25/1967, sem eldri samningahefð byggðist á. SNR hefur því í reynd verið beinlínis óheimilt, allt frá því að l. nr. 52/2006 tóku gildi, að verða við kröfu FVFÍ um óbreytta framlengingu á fyrirkomulaginu í gr. 1.1 í kjarasamningnum. Upplýst hefur verið fyrir gerðardómi að SNR hafi ítrekað reynt að semja við FVFÍ um breytt fyrirkomulag á kjarasamningnum, en án árangurs. SNR hafi þannig staðið frammi fyrir því að þurfa að íhuga beitingu verkbanns á flugvirkja Landhelgisgæslunnar til að knýja fram breytingar á þessu samningsákvæði, en við heildarmat á öryggishagsmunum Íslands hefur hingað til ekki þótt stætt á að beita slíku úrræði. Því hefur samningsákvæðið í gr. 1.1 staðið óbreytt til þessa.

Gerðardómur fellst ekki á þau sjónarmið FVFÍ að venja geti skapað samningsaðila rétt til að viðhalda ákvæðum í samningssambandi, ef slík ákvæði eru óheimil að lögum, og verður því ekki fallist á kröfu FVFÍ um framlengingu á gr. 1.1 í eldri kjarasamningi, byggt á sjónarmiðum þeirra um venju.

FVFÍ hefur einnig rökstutt kröfu sína um framlengingu ákvæðis 1.1 með vísan til þess að þeim sé nauðsynlegt að viðhalda umræddri tengingu þar sem verkfallsréttur flugvirkja Landhelgisgæslunnar hafi verið afnuminn í reynd og er þar vísað til l. nr. 112/2020. Einnig sé staða flugvirkja í flugáhöfn sú, að þeir hafi ekki verkfallsrétt við þau störf skv. 22. gr. l. nr. 52/2006 sbr. 2. tl. 1. mgr. 6. gr. s.l. Því geti FVFÍ ekki beitt verkfalli til að knýja á um kjarabætur, þegar svo standi á að kjarasamningar náist ekki við SNR. Því sé nauðsynlegt að hafa beintengingu við kjarasamninga FVFÍ við aðra aðila en ríkið og er þar vísað til kjarasamnings FVFÍ við Icelandair, á grundvelli greinar 1.1.

Ýmis lagaákvæði sem lúta að verkfallsrétti starfsmanna Landhelgisgæslunnar hafa verið rakin hér að framan. Í l. nr. 25/1967 voru allir starfsmenn Landhelgisgæslunnar skilgreindir sem lögreglumenn og var þeim því öllum óheimilt að taka þátt í kjara- og kaupdeilum. Þrátt fyrir breytingar sem gerðar voru árið 1996, á því hverjir starfsmanna Landhelgisgæslunnar væru skilgreindir sem lögreglumenn, þá stóð óhaggað bann allra starfsmanna Landhelgisgæslunnar við verkfallsaðgerðum. Á þessu varð svo breyting með l. nr. 52/2006. Nú er starfsmönnum Landhelgisgæslunnar ekki bannað að fara í verkfall, nema þeir sem taldir eru fara með lögregluvald skv. 6. gr. laganna og þar á meðal eru áhafnir skipa og loftfara Landhelgisgæslunnar þegar þeir annast eða aðstoða við löggæslu. Eins og starfshættir Landhelgisgæslunnar eru nú, þá eru það 8 flugvirkjar af 18 sem teljast til áhafna loftfara Landhelgisgæslunnar og er litið svo á að þeir aðilar sem gegna þessum störfum á hverjum tíma hafi ekki verkfallsrétt, enda snýr verksvið þeirra að löggæslu og öryggisstörfum. Er það fyrirkomulag í samræmi við 31. gr. lögreglulaga. Til álita gæti því komið að gera tvo kjarasamninga milli SNR og FVFÍ. Annar yrði sérstakur kjarasamningur fyrir þann hóp sem ekki nýtur verkfallsréttar. Í þeim samningi yrðu reglur um launaþróunartryggingu og/eða regluverk áþekkt því sem er að finna í 22. gr. 94/1986. Svo yrði gerður annar kjarasamningur fyrir þann hóp sem verkfallsréttar nýtur. Slík uppskipting kjarasamningsins er hins vegar

ekki í samræmi við kröfugerðir aðila, eins og þeir hafa lagt málið fyrir gerðardóminn, og kemur því ekki til úrlaunar hans.

Lög nr. 122/2020 hafa að sönnu lagt bann við verkfallsaðgerðum FVFÍ gagnvart Landhelgisgæslunni en það er ekki varanleg ákvörðun um að svipta flugvirkja verkfallsrétti til frambúðar. Þá er heldur ekki tekinn réttur af aðilum að gera með sér kjarasamning eða semja um einstök atriði þó gerðardómur sé tekinn til starfa. Í greinargerð með frumvarpi að l. nr. 122/2020 er ítarlega gerð grein fyrir rétti ríkisvaldsins til inngripa í kjaradeilur. Inngríp löggjafarvaldsins nú er hliðstætt t.d. l. nr. 31/2015 (sem varðaði 17 stéttarfélög) og l. nr. 45/2016, svo nefnd séu nýleg dæmi. Í engu þessara inngripa var verkfallsréttur varanlega tekinn af viðkomandi stéttarfélögum.

Það er niðurstaða gerðardómsins, að þó svo nokkrir félagsmenn FVFÍ hafi ráðið sig til starfa sem við tiltekna aðstæður eru flokkuð sem lögreglustörf sé það, eitt og sér, ekki nægilegur grundvöllur til að viðhalda þeirri tengingu sem hefur verið í grein 1.1 í kjarasamningum og auðveldlega megi ná þeim markmiðum að tryggja eðlilega launaþróun viðkomandi starfsmanna með öðrum hætti. Auk þess er bent á, að það viðmiðið FVFÍ sem um ræðir, er til kjarasamninga sem gerðir eru við flugfélag sem starfar aðallega við farþegaflug í reglulegu áætlunarflugi og sinnir allt öðrum verkefnum og við allt aðrar aðstæður en Landhelgisgæslan býr við í löggæslu- og öryggisstörfum sínum.

Að öllu þessu virtu er það niðurstaða gerðardómsins að hvorki sé lagaheimild né samningsleg nauðsyn að viðhalda því viðmiði til kjarasamninga FVFÍ sem gert er með gr. 1.1. Til þess er einnig litið að SNR hefur boðið í undangengnum kjaraviðræðum aðila að setja inn samningsákvæði um ákveðið viðmið til launaþróunar á almennum markaði í kjarasamningstilboð sitt. Er það umfram nauðsyn en með tilliti til þess að aðilar fara að vissu marki með forræði á málsefninu og að meta verður það svo að þetta tilboð sé til hagsbóta fyrir flugvirkja, þá hefur gerðardómurinn tekið það upp í gr. 19.2 í meðfylgjandi kjarasamningi.

Fyrsti liður dómkröfu FVFÍ var um að kjarasamningurinn sem hafði runnið sitt skeið í árslok 2019 yrði talinn gilda þar til úrskurður gerðardóms tæki gildi, þó þannig að allar breytingar sem fólust í samningum sem FVFÍ hafði gert við SA vegna Ícelandair yrðu felldar inn í hann, án þess þó að nánari grein væri gerð fyrir því hverjar þær breytingar væru. Seinni dómkrafan var sú að samningnum, eins og hann yrði eftir breytingar skv. fyrsta kröfulið, yrði framlengt til ársloka 2025 með breytingum sem komu fram í greinargerð og fylgiskjölum með henni.

Í úrskurði þessum hefur gerðardómurinn komist að þeirri niðurstöðu að óheimilt hafi verið að lögum að semja með þeim hætti sem aðilar hafa áður gert. Af þessu leiðir að gerðardómurinn getur ekki orðið við fyrstu dómkröfunni, eins og hún er sett fram. Gerðardómur hafnar því kröfunni en þess ber að geta að Landhelgisgæslan hefur, samkvæmt viðtekinni framkvæmd, greitt flugvirkjum sínum laun í samræmi við kjarasamninginn þó hann hafi runnið sitt skeið um áramótin 2019/2020.

Í upphafi þessa úrskurðar er rakið samningaferli aðila, allt til þess að FVFÍ boðaði verkfall sem síðar var stöðvað með lögum nr. 122/2020. Það er viðtekin hefð í kjarasamningum, hvort sem

er á almenna markaðnum eða í samningum opinberra aðila, að verði dráttur á að samningar náist -og undantekningarlaust eftir að stéttarfélag boðar verkfall-, er yfirleitt ekki samið um svokallaðar eingreiðslur. Þær aðstæður eru einmitt uppi í máli þessu. Á hitt ber að líta að ríkið hefur, á liðnu ári og allt fram á síðustu mánuði, verið að gera kjarasamninga við starfsfélaga flugvirkja hjá Landhelgisgæslunni og hafa þeir samningar verið afturvirkir til 1. mars 2019. Úrskurður gerðardómsins gildir hins vegar frá 1. febrúar 2021 í samræmi við þá almennu reglu er gildir á vinnumarkaðinum að nýir kjarasamningar taka gildi sem næst frá þeim tíma sem þeir eru gerðir. En með hliðsjón af þessum upphafstíma úrskurðarins og áminnstum samningum sem ríkið hefur gert sjálfst og fríviljugt, telur gerðardómur rétt að úrskurða að öllum flugvirkjum Landhelgisgæslunnar, sem eru í föstu ráðningarsambandi, verði greidd eingreiðsla að fjárhæð kr. 250.000 þann 1. apríl 2021, sbr. gr. 19.5 í kjarasamningum. Eingreiðslan miðast við fullt starf og að öðru leyti samkvæmt nánari skilmálum í þeirri grein.

VIII . kafli

Um forgang til starfa og starfsaldurslista

Eins og frammar segir teljast flugvirkjar Landhelgisgæslunnar ríkisstarfsmenn í skilning l. nr. 70/1996 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins. Samkvæmt 3. mgr. 7. gr. þeirra laga gildir sú meginregla að störf skuli auglýst opinberlega. Í VIII. kafla laganna er að finna nánari reglur um ráðningar starfsmanna í störf hjá ríkinu (annarra en embættismanna). Í 41. gr. segir að starfsmenn ríkisins (aðrir en embættismenn) skulu ráðnir til starfa ótímabundið með gagnkvæmum uppsagnarfresti. Í IX. kafla laganna er að finna ýmsar reglur um starfslok, en að jafnaði er heimilt að segja upp starfsmanni án þess að hann eigi sjálfkrafa rétt á forgangi til endurráðningar, hvað þá í þrjú ár eins og vikið verður að hér á eftir. Starfsmaður nýtur þó ákveðinnar verndar gegn uppsögnum eftir reglum 44. gr. laganna, sem eru almennar reglur sem gilda um alla ríkisstarfsmenn. Ekki skiptir máli hvort viðkomandi starfsmaður er ráðinn á grundvelli kjarasamnings sem gerður er á grunni l. nr. 80/1938 eða l. nr. 94/1986 því l. nr. 70/1996 taka til allra ríkisstarfsmanna.

Í upphafskafla eldri kjarasamnings aðila eru ákvæði um forgangsrétt félaga í FVFÍ á allri vinnu sem heyrir undir iðngrein flugvirkja, en þó er heimilt að ráða flugvirkjanema við tiltekna aðstæður. Í gr. 16.1 segir svo: „Engir flugvirkjar aðrir en löglegir meðlimir FVFÍ mega starfa sem flugvirkjar hjá LHG [Landhelgisgæslunni] við flugvirkjastörf ... enda sé félagið opið fyrir erlenda flugvirkja.“

Í gr. 18.3 í eldri kjarasamningi aðila er fjallað um uppsagnir vegna samdráttar í rekstri. Við slíkar aðstæður skyldi starfsaldur flugvirkja ráða, þannig að sá sem stystan hefði starfsaldur hjá Landhelgisgæslunni færi fyrstur og síðan sá sem næststystan hefði starfsaldur og svo koll af kolli. Við endurráðningar skyldi sá sem lengstan hefði starfsaldurinn ganga fyrir og síðan sá sem næstlengstan hefði starfsaldur o. s. frv. Endurráðningaréttur samkvæmt starfsaldri gildi í þrjú ár sbr. gr. 18.4. Hins vegar varð að viðhalda honum með því að endurnýja starfsumsókn árlega skv. reglu í gr. 18.5.

Gerðardómurinn ákvað að gefa aðilum kost á að reifa þessi tvö atriði sérstaklega og var svo gert á fundi gerðardómsins með aðilum þann 12. febrúar.

FVFÍ kvað bæði þessi atriði vera gömul. Ákvæðið um forgangsrétt til starfa styðjist við rétt sveina í flugvirkjun samkvæmt lögum um handiðnað enda sé flugvirkjun löggild iðngrein. Aðspurðir um það, hvort ákvæðið um að flugvirki yrði að vera félagsmaður í FVFÍ til að geta starfað hjá Landhelgisgæslunni stangist ekki á við rétt manna til að standa utan félaga, töldu þeir svo ekki vera enda væri félagið opið flugvirkjum af evrópska efnahagssvæðinu ef þeir hefðu tilskilin próf og réttindi.

Hvað varðaði hitt atriðið, um starfsaldurslista og forgangsrétt við endurráðningu, þá endurspeglaði það ákvæði sem er í samningi FVFÍ við ITS/Icelandair. Aðspurðir um það hvort á þetta ákvæði hefði reynt var upplýst, að þegar Landhelgisgæslan þurfti að fara í uppsagnir vegna samdráttar, þá hefðu flugvirkjar og Landshelgisgæslan náð góðu samkomulagi um lausn á því máli og þessari reglu var ekki beitt.

SNR benti á að þessi starfsaldurs- og forgangsréttarákvæði væru í andstöðu við l. nr. 70/1996, sem kvæðu á um að öll störf skyldu auglýst og engar heimildir væru í lögum um „að taka frá störf“ fyrir tiltekna aðila. Þessi ákvæði væru til trafala fyrir Landhelgisgæsluna sem, ef til niðurskurðar kæmi í rekstrinum, kynni að vilja velja þá menn til framhaldstarfa sem hentaði rekstri stofnunarinnar best og það gæti hugsanlega skarast á við starfsaldurslistana. Flugvirkjar, sem aðrir starfsmenn Landhelgisgæslunnar, nytu réttinda skv. l. nr. 70/1996 og það ætti að veita þeim nægilega vernd. Auk þess sýni fyrirbyggjandi starfsaldurslistar að það sé lítil starfsmannavelta í hópi flugvirkja og starfsöryggið mikið miðað við þá flugvirkja sem starfa hjá flugfélagi sem býr við miklar sveiflur í rekstri sínum; þar væru slík ákvæði skiljanleg og gætu hentað báðum aðilum.

Hvað varðar forgangsréttarákvæði félagsmanna FVFÍ til vinnu þá bendir gerðardómur á að í kjarasamningum sem ríkið gerir eru almennt ekki ákvæði um forgang tiltekinna starfsstétta til vinnu á grundvelli kjarasamningsákvæða. Undantekning frá þessu eru þó nokkrir kjarasamningar sem ríkið hefur gert við stéttarfélög sem semja á grunni laga nr. 80/1936, eins og hér á við. Má þar nefna kjarasamning vegna vélstjóra á tilteknum skipum Landhelgisgæslunnar og annan samning við félagsmenn í MATVÍS sem einnig vinna á skipum Landhelgisgæslunnar. Gerðardómurinn hefur því ákveðið, m.a. með tilliti til framangreindra fordæma, að setja ákvæði í kjarasamninginn um forgangsrétt flugvirkja í FVFÍ til vinnu hjá Landshelgisgæslunni, samhliða stéttarfélagi er kynni að vilja semja fyrir flugvirkja á grundvelli l. nr. 94/1986. Orðalag ákvæða eldri kjarasamnings verða þó ekki tekin upp óbreytt þar sem ákvæði þeirra um aðildarskyldu að FVFÍ stangast á við rétt manna til að standa utan stéttarfélaga. Skal því um forgangsréttarákvæði gilda það orðalag sem fram kemur í gr. 19.4.

Ákvæðin um uppsagnir í samræmi við starfsaldurslista, endurráðningarrétt og ákvæði um viðhald á endurráðningarrétti (gr. 18.3 - 18.5), verða ekki tekin upp í kjarasamninginn enda stangast þau á við l. nr. 70/1996, eins og að framan er rakið. Hins vegar bendir gerðardómurinn á, að í þessu ákvæðum kunna að reynast verðmæt en óviss réttindi sem einhverjir

núverandi starfsmenn hafa áunnið sér og sem ekki er sanngjarnt að svipta þá bótalaust. Því hefur gerðardómurinn ákveðið að um þá 18 flugvirkja Landhelgisgæslunnar sem nú eru í föstu ráðningarsambandi skuli farið eftir starfsaldurslista við uppsagnir vegna samdráttar í rekstri, en ákvæðin um endurráðningu falla niður, enda ólögmat. Að öðru leyti gilda l. nr. 70/1996 um ráðningarsambandið. Flugvirkjar, sem ráða sig til Landhelgisgæslunnar eftir uppkvaðningu þessa úrskurðar, falla ekki undir þetta bráðabirgðaákvæði og um þá munu því gilda ákvæði laga nr. 70/1996 og ákvæði í ráðningarsamningum þeirra.

Bráðabirgðaákvæðið er tekið upp í gr. 19.3 í kjarasamningnum

IX. kafli

Um val á samningsformi

Að fenginni þeirri niðurstöðu sem greinir í VII. kafla, að kjarasamningur aðila um laun og önnur starfskjör eigi ekki sjálfkrafa að taka breytingum er miði við sambærilegar stéttir á almennum vinnumarkaði, þá liggur fyrir gerðardómi, skv. niðurlagi 1. mgr. 3. gr. l. nr. 122/2020 „að leggja mat á það með hvaða hætti kjör skulu útfærð í heildstæðum kjarasamningi“. Þetta orðalag verður ekki skilið með öðrum hætti en svo að gerðardómi beri að gera kjarasamning frá grunni, á grundvelli (framangreindrar) niðurstöðu sinnar og hafa aðilar frá upphafi miðað við að svo sé. Hafa þeir því báðir lagt fram drög eða tillögu að heildstæðum kjarasamningi, hvor með sínu sniði, og halda báðir fast við að gerðardómurinn styðjist við þeirra samningsform við gerð kjarasamningsins. Skal nú vikið að því efni.

FVFÍ leggur á það mikla áherslu í greinargerð sinni að ekki verði vikið frá þeirri uppbyggingu samningsformsins sem aðilar hafa notast við a.m.k. frá 2004. Þetta sé sama samningsform og FVFÍ noti í samningum við viðsemjendur sína sem starfi utan hins opinbera geira og samræmist best störfum og starfsumhverfi flugvirkja Landhelgisgæslunnar. Verði kjarasamningaform SNR notað, sem sé almennur staðlaður kjarasamningur ríkisstarfsmanna, þá myndu núverandi starfskjör flugvirkja hjá Landhelgisgæslunni skerðast verulega að mati FVFÍ. Flugvirkjar myndu missa út úr kjarasamning sínum ýmis mikilvæg kjara- og réttindaákvæði sem er að finna í núverandi kjarasamningi þeirra við Landhelgisgæsluna. Þá sé það samningsform, sem SNR leggi til, notað almennt af ríkinu vegna ríkisstarfsmanna sem falla undir lög nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna, t.d. við almenna ríkisstarfsmenn sem vinna skrifstofuvinnu og einungis dagvinnu. Hins vegar séu flugvirkjar Landhelgisgæslu í afar sérhæfðri vaktavinnu og falli auk þess undir ákvæði laga nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur, sbr. framangreint, og ekki sé deilt um það. Samningshugmynd ríkisins og tillaga að kjarasamningsmódeli brjóti því beinlínis í bága við þann lagagrundvöll sem við eigi um kjarasamning aðila.

SNR heldur því á hinn bóginn fram, í greinargerð sinni, að sú kjarasamningsumgjörð sem SNR hafi lagt fram falli vel að rekstri Landhelgisgæslunnar og sé í samræmi við aðra kjarasamninga sem fjármála- og efnahagsráðherra geri f.h. ríkissjóðs vegna starfa hjá ríkinu, óháð því hvort samningsaðild stéttarfélagi sé byggð á l. nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur eða l. nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna. Þetta samningsform sé notað í samningum við aðrar stéttir sem starfa hjá Landhelgisgæslunni og semja á grundvelli laga nr. 80/1938. Það eigi m.a. við sjóstéttir sem ekki hafi verkfallsrétt og eftir

gildistöku l. nr. 52/2006 sé ekki fyrir hendi beintenging í kjarasamningum sjóstéttanna við kjarasamninga fyrirtækja á almennum markaði. Til frekari stuðnings bendir SNR á að flugvirkjar sem starfa hjá Landhelgisgæslunni séu ríkisstarfsmenn í skilning l. nr. 70/1996 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, eins og aðrir starfsmenn Landhelgisgæslunnar. Því sé það eðlilegt samningsmarkmið að sama kjarasamningumgjörð sé um alla starfsmennina og hefur ekki áhrif á efnisinnihald þeirra kjarasamninga sem gerðir eru, hvort samið er um þá á grundvelli l. nr. 80/1938 eða l. nr. 94/1986.

Gerðardómurinn hefur ekki fundið lagastoð fyrir þeirri fullyrðingu FVFÍ að það kjarasamningsmódel sem SNR vill leggja til grundvallar „brjóti beinlínis í bága við þann laga-grundvöll sem við eigi um kjarasamning aðila.“ Þvert á móti hefur dómurinn fundið mörg dæmi þess að stéttarfélög, sem semja á grundvelli l. nr. 80/1938, hafi gert það á þessum samningsgrunni, meira að segja FVFÍ sem samdi fyrir félagsmenn sína sem starfa reyndar að öðrum verkum hjá ríkinu en gera flugvirkjar Landhelgisgæslunnar. Hvorki almenn lög sem um kjarasamninga gilda né venjur standa því í vegi að gerðardómurinn getur valið hvorn samningsgrunninn sem er og ber reyndar að gera það.

Í greinargerð með 3. gr. í frumvarpi til l. nr. 122/2020 segir að gerðardómurinn þurfi að taka afstöðu til þess hvort nýr kjarasamningur flugvirkja skuli miða við aðstæður og vinnufyrirkomulag hjá Landhelgisgæslu Íslands, líkt og gildir um aðrar starfsstéttir hjá Landhelgisgæslunni, eða eigi sjálfkrafa að taka mið af kjarasamningi Samtaka atvinnulífsins f.h. Icelandair Group við Flugvirkjafélag Íslands.

Með tilliti til þess að gerðardómurinn hefur að framan komist að þeirri niðurstöðu, að óheimilt sé að lögum að kjarasamningur FVFÍ vegna Landhelgisgæslunnar taki sjálfkrafa mið af kjarasamningi við þriðja aðila og með tilliti til þess að það samningsform sem FVFÍ hefur lagt til á rætur sínar einmitt í slíka tenginu, er það niðurstaða gerðardómsins að nota frekar það samningsform sem SNR hefur lagt fram og aðlaga nýjan kjarasamning að því. Fær sú niðurstaða einnig stoð í ákvæðum 1. mgr. 3. gr. l. nr. 122/2020 um að útfærsla kjarasamnings skuli vera í samræmi við fyrirkomulag annarra stafsstétta hjá Landhelgisgæslunni, að teknu tilliti til inntaks starfa og rekstrarumhverfi.

X. kafli

Um vörpun milli samningsforma og helstu efnisbreytingar

Gerðardómi er ljóst að uppbygging þess samningsforms sem SNR vinnur eftir og þess forms sem samningar aðila hafa í seinni tíð byggst á, er í mörgum atriðum frábrugðin. Við vörpun ýmissa samningsatriða milli þessara samningsforma þarf að gæta að því að samningsbundin réttindi haldi sér, eftir því sem unnt er. Hefur gerðardómur reynt það að megni en engu að síður er ákvörðun hans sjálfstæður kjarasamningur og án tenginga við eldri samninga aðila, sem allir falla nú úr gildi ásamt öllum viðaukum, bókunum og öðru sem þeim fylgja eða hafa fylgt.

Gerðardómur hefur lagt mat á það hvort þessi vörpum, sem felur í sér verulegar breytingar á launauppbyggingu flugvirkja, hafi í för með sér kjara- og/eða réttindarýrnun fyrir félagsmenn FVFÍ. Heildstætt metið telur gerðardómurinn að svo sé ekki. Hins vegar eru einstakir liðir gjörbreyttir og öðru vísi upp settir í þessu nýja samningsformi. Gerðardómurinn hefur því, sér til glöggvunar, látið setja upp dæmigerða launaseðla og reiknað þá eftir „nýja kerfinu“ og styður útkoman framangreinda fullyrðingu gerðardómsins. Í reynd virðist þessi vörpun, ein og sér, fela í sér hagstæðari útkomu í föstum launum fyrir flugvirkja en ella hefði verið sem nemur 1,3%. Við bætast réttindaávinnsur eins og þeim er varið í samningum ríkisins auk réttinda sem gerðardómur telur að beri að viðhalda frá fyrri samningum.

Rétt þykir að víkja sérstaklega að nokkrum þeirra atriða sem taka breytingum en er þó engan vegin tæmandi talning:

1. Fyrst ber að geta þess að upphafsgreinin í eldri samningi, þ.e. gr. 1.1, sem vísaði til tengingar til samninga FVFÍ við SA vegna Icelandair er ekki tekinn upp í hinn nýja samning. Hins vegar er sett inn nýtt ákvæði í gr. 19.2 sem segir að til að tryggja samkeppnishæfni launa flugvirkja hjá Landhelgisgæslu Íslands skuli kauphækkanir flugvirkja taka mið af kauphækkunum flugvirkja á almennum markaði og hjá öðrum samanburðarhópum sem aðilar verða sammála um. Er þetta ákvæði sem SNR hefur boðið í viðræðum við FVFÍ. Þar sem ákvæðið telst til hagsbóta fyrir gagnaðilann er það lagt til grundvallar með vísan til gildis málsforræðisreglunnar í reglum gerðardómsins frá 7. janúar s.l. Því til viðbótar hefur gerðardómurinn ákveðið að leggja fyrir samningsaðila að gera athugun á þróun launa flugvirkja hjá Landhelgisgæslunni fyrir árslok 2022, þ.e. þrem mánuðum áður en kjarasamningurinn rennur út.
2. Kjarasamningnum fylgir launatafla hvar í er innbyggð 3% hækkun launa vegna ársins 2020 og einnig innifelur taflan 3% hækkun sem hefði komið til í upphafi árs 2021, að boði SNR. Er þannig hækkun vegna tveggja ára innbyggð í grunnlaunatöfluna, sem gildir frá og með 1. febrúar 2021, sbr. hér síðar. Laun skv. launatöflu munu síðan hækka um 3% frá 1. janúar 2022 og aftur um 3% 1. janúar 2023. Eru þetta sömu launabreytingar og þær sem samið var um í svokölluðum lífskjarasamningum. Til samanburðar má geta þess að FVFÍ gerði kjarasamning við Icelandair þar sem engar launahækkanir eru á árunum 2021 og 2022 en 3% þann 1. janúar 2023 og síðan er samið um launahækkanir á árunum 2024 og 2025. Hins vegar er í bókun með þeim samningi fyrirheit um ábataskiptasamning eða hagnaðaraukakerfi fyrir flugvirkja Icelandair ehf.; kerfi sem ætlað er að þjóna hagsmunum hlutafélags sem rekið er í ábataskyni en á ekki við í ríkisrekstri eins og hér er.
3. Gerðardómurinn hefur raðað flugvirkjum í launatöflu eftir starfsheitum. Tegundaálagsgreiðslur sem og verkstjóra- og yfirflugvirkjaálag sem voru í eldri samningi falla niður og fara inn í fastalaun skv. launatöflu. Grein í eldri samningi um sjóálag fellur niður. Ákvæði um álagsþrep vegna starfsreynslu og vaktaálag halda sér hins vegar.
4. Dómurinn hefur ákveðið, í nýjum lið nr. 1.1.4, að heimilt sé að greiða viðbótarlaun umfram reglubundin mánaðarlaun, með þeim skilmálum sem þar eru greind. Greiðslur skv. þessum lið eru til að mæta niðurfellingu viðbragðsálags, orlofsuppbótar og kaupauka sem voru í fyrri kjarasamningi en falla nú út. Fjárhæð greiðslna vegna

liðar 1.1.4 er nú ákveðin föst krónutala og tekur ekki breytingum eins og aðrir liðir í samningnum. Mánaðarleg fjárhæð vegna áraanna 2021, 2022 og 2023 kemur fram í gr. 19.1

5. Í kafla 2.5 um bakvaktir er gerð sú efnisbreyting að bakvaktargreiðsla fellur niður fyrir þann tíma sem yfirvinnulaun eru greidd. Einnig eru sett inn ákvæði um að gera skuli vaktskrá fyrir bakvaktir.
6. Í kafla 2.6 var sett inn ákvæði um að heimilt sé að skipuleggja vaktavinnu, en slík ákvæði hafa ekki verið í samningum aðila, að frátöldum bakvöktum. Aðilar hafa reyndar, utan kjarasamnings, komið sér saman um vaktir í flugskýlum vegna yfirstandandi farsóttar, en það fyrirkomulag er óskilt ákvæðunum í kafla 2.6
7. Orlofsréttur allra flugvirkja Landhelgisgæslunnar verða 30 dagar (240 stundir miðað við 40 stunda vinnuviku) miðað við fullt starf og hlutfallslega. Er þetta lenging orlofstíma fyrir a.m.k. hluta flugvirkja Landhelgisgæslunnar.
8. Ákvæðum um ferðakostnað og gistingu er komið í sama horf og gildir um aðra ríkisstarfsmenn. Eldra ákvæði, um sætabókun á Saga-Class, er fallið niður, eins og aðrar eldri bókanir.
9. Ákvæði um „verkfærakistu flugvirka“ fellur niður enda er óheimilt að koma með verkfæri á vinnustað og Landhelgisgæslan leggur til öll þau verkfæri sem í flugrekstrarhandbók er krafist. Þar af leiðandi fellur niður ákvæði sem var í eldri samningi að flugvirkja væri heimilt að kaupa verkfæri upp að ákveðinni fjárhæð á kostnað Landhelgisgæslunnar.
10. Ákvæðið um að starfsaldurslistar skuli vera ráðandi við uppsagnir vegna samdráttar hjá Landhelgisgæslunni og við endurráðningar eru ekki tekin upp í nýjan samning og skulu l. nr. 70/1996 gilda um ráðningar og starfslok. Hins vegar er í gr. 19.3 sett sólarlagsákvæði varðandi þá 18 flugvirkja sem eru í ráðningarsambandi við Landhelgisgæsluna við uppkvaðningu úrskurðar þessa, en um þá skal það gilda að farið verði eftir starfsaldurslista við uppsagnir vegna samdráttar í rekstri. Ákvæðin um endurráðningu eru hins vegar ekki tekinn upp í þennan samning.
11. Ákvæðið um forgangarétt til vinnu er ekki tekið upp óbreytt því það stangast á við rétt manna til að standa utan félaga, eins og það er orðað. Nýtt orðalag er í gr. 19.4. Forgangurinn gildir ekki gagnvart flugvirkjum í stéttarfélagi sem semur á grundvelli laga 94/1986.
12. Öllum flugvirkjum Landhelgisgæslunnar, sem eru í föstu ráðningarsambandi við uppkvaðningu úrskurðarins, skal greiða eingreiðslu að fjárhæð kr. 250.000 þann 1. apríl 2021. Greitt skal hlutfallslega miðað starfshlutfall og starfstíma.

Kafli XI.

Um fylgiskjöl og bókanir

Kjarasamningum fylgja oft fylgiskjöl sem aðilar vísa gjarnan til í meginþexta viðkomandi kjarasamnings. Slík skjöl eru til fyllingar eða skýringar á tilteknum atriðum sem aðilar telja að eigi ekki heima í meginþexta kjarasamnings eða fjalla um tímabundin atriði. Þá gera aðilar einnig svokallaðar „Bókanir“ með kjarasamningum sem fjalla um margvísleg efni í samningssambandi þeirra og fyrirætlanir á gildistíma viðkomandi kjarasamnings, og stundum að því er virðist til frambúðar, þó eðlilegra væri að fella slík atriði inn í meginþexta kjarasamnings. Efni bókana er gjarnan með þeim hætti að útfærsla þeirra verður að byggjast á samkomulagi aðila um framkvæmd þeirra og jafnvel aðkomu þriðja aðila og getur hvorki verið á valdsviði né verksviði gerðardóms að mæla fyrir um slíkt. Í bókunum geta einnig falist umtalsverð fjárútlát úr ríkissjóði og verður ekki talið, með tilliti til 41. gr. stjórnarskrár, að löggjafanum sé heimilt né hafi það fyrir honum vakað að fela gerðardómnum einhliða ráðstöfun fjár umfram það sem felst beint í kjarasamningnum sjálfum.

Í l. nr. 122/2020 er ekki að finna neina heimildir til handa gerðardómnum til að taka ákvarðanir eins og þær sem eru að jafnaði tilgreindar í bókunum aðila með kjarasamningum. Því telur gerðardómur að honum sé ekki heimilt láta bókanir fylgja úrskurði sínum en dómurinn getur hins vegar látið fylgiskjöl vera hluta af úrskurði sínum s.s. launatöfluna sem innbyggð er í kjarasamninginn og er órjúfanlegar hluti af honum. Gerðardómurinn hefur hins vegar fellt örfá atriði inn í meginþextu kjarasamningsins, sbr. 19. kafla, sem að líkindum hefðu verið útkljáð með bókunum undir venjulegum kringumstæðum.

Kafli XII.

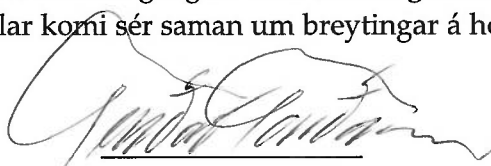
Um gildistíma ákvarðana gerðardóms

Í 1. mgr. 2. gr. l. nr. 122/2020 segir að ákvarðanir gerðardómsins skulu vera bindandi með sama hætti og kjarasamningur á milli aðila og gilda þann tíma sem gerðardómurinn ákveður. Þykir rétt að hinn nýi kjarasamningur gildi frá og með 1. febrúar 2021 og samhliða falli þá úr gildi eldri kjarasamningur með öllum viðaukum og bókunum.

Aðilar hafa gert mismunandi kröfur um það hversu lengi samningurinn skuli standa. FVFÍ hefur gert kröfur um gildistíma til 31. desember 2025 og með árlegar 3% hækkningar til ársbyrjunar 2024 en þá hækki launin um 4% og aftur um 4% í ársbyrjun 2025. SNR hefur hins vegar gert kröfu til þess að samningurinn standi til 31. mars 2023 og falli hann þá úr gildi án frekari fyrirvara.

Kjarasamningur þessi byggir á gerðardómi skv. lögum en ekki á samningi aðila. Við þær aðstæður er rétt að ákvæði hans vari stutt þannig að eðlilegt samningssamband komist sem fyrst á milli aðila. Við ákvörðum um tímalengd lítur gerðardómurinn á kröfur aðila í þessu efni og velur þann kostinn sem skemur gengur. Skal samningurinn því gilda til 31. mars 2023 og falla þá úr gildi nema aðilar komi sér saman um breytingar á honum á grundvelli 2. mgr. 1. gr. l. nr. 122/2020.


Ásta Dís Óladóttir


Garðar Garðarsson


Magnús Pétursson

KJARASAMNINGUR

Flugvirkjafélags Íslands vegna félagsmanna þess í starfi hjá
Landhelgisgæslu Íslands

og

fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs

Gildistími 1. febrúar 2021 til 31. mars 2023.

Efnisyfirlit

1	Kaup	4
1.1	Mánaðarlaun	4
1.2	Sérstök tímabundin umbun.....	5
1.3	Tímakaup í dagvinnu.....	6
1.4	Tímakaup í yfirvinnu.....	6
1.5	Álagsgreiðslur – vaktaálag	6
1.6	Persónuuppbót í desember	7
2	Vinnustaður og vinnutími	8
2.1	Fastur vinnustaður flugvirkja.....	8
2.2	Dagvinna.....	9
2.3	Yfirvinna	9
2.4	Hvíldartími.....	10
2.5	Bakvaktir	12
3	Matar- og kaffitímar, fæði og mötuneyti	14
3.1	Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili.....	14
3.2	Matar- og kaffitímar í yfirvinnu	14
3.3	Vinna í matar- og kaffitímum	14
3.4	Fæði og mötuneyti.....	14
4	Orlof.....	16
4.1	Lengd orlofs	16
4.2	Orlofsfé og orlofsuppbót.....	16
4.3	Orlofsárið	16
4.4	Sumarorlof	16
4.5	Ákvörðun orlofs	16
4.6	Frestun orlofs	17
4.7	Áunninn orlofsréttur.....	17
4.8	Orlofsheimilásjóður.....	17
5	Ferðir og gisting	18
5.1	Ferðakostnaður samkvæmt reikningi.....	18
5.2	Dagpeningar innanlands	18
5.3	Greiðsluháttur.....	18
5.4	Akstur til og frá vinnu.....	18
5.5	Ferðatími erlendis	18
5.6	Dagpeningar á ferðum erlendis	19
5.7	Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.	19
5.8	Ferðakostnaðarnefnd	19
6	Aðbúnaður og hollustuhættir.....	20
6.1	Réttur starfsmanna.....	20
6.2	Um vinnustaði	20
6.3	Lyf og sjúkragögn.....	20
6.4	Öryggiseftirlit	20
6.5	Slysaþætta	20
6.6	Læknisskoðun	20
7	Tryggingar.....	21
7.1	Slysatryggingar	21
7.2	Farangurstrygging	22
7.3	Persónulegir munir	22
7.4	Slys á vinnustað	22

8	Einkennis- og hlífðarföt	23
8.1	Einkennis- og hlífðarföt.....	23
9	Afleysingar.....	24
9.1	Staðgenglar.....	24
9.2	Launað staðgengilsstarf	24
9.3	Aðrir staðgenglar.....	24
10	Fræðslumál	25
10.1	Starfsþjálfun á vegum stofnunar.....	25
10.2	Launalaust leyfi	25
10.3	Starfsmenntunarsjóður	25
11	Samstarfsnefndir.....	26
11.1	Skipan og hlutverk samstarfsnefnda.....	26
11.2	Starfhættir samstarfsnefnda	26
12	Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa.....	27
12.1	Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður	27
12.2	Réttur til launa vegna veikinda og slysa.....	27
12.3	Starfshæfnisvottorð	29
12.4	Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa.....	29
12.5	Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns	29
12.6	Skráning veikindadaga	29
12.7	Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi	29
12.8	Veikindi barna yngri en 13 ára	30
13	Tilhögun fæðingarorlofs	31
13.1	Gildissvið.....	31
13.2	Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi.....	31
14	Styrktar- og sjúkrasjóður og iðgjöld í Starfsendurhæfingarsjóð	32
14.1	Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í Sjúkrasjóð FVFÍ.....	32
14.2	Starfsendurhæfingarsjóður	32
15	Lífeyrissjóður.....	33
15.1	Lífeyrissjóðsgreiðslur.....	33
16	Uppsagnarfrestur	34
16.1	Uppsagnarfrestur á ótímabundnum ráðningarsamningi	34
16.2	Uppsagnarfrestur tímabundið ráðinna og tímavinnnumanna	34
17	Launaseðill og félagsgjöld	35
17.1	Launaseðill.....	35
17.2	Félagsgjöld.....	35
18	Gildistími	36
18.1	Gildistími samningsins.....	36
19	Önnur úrskurðaratriði gerðardóms	37
19.1	Önnur laun skv. gr. 1.1.4	37
19.2	Samkeppnishæfni launa flugvirkja	37
19.3	Starfsaldursákvæði við uppsagnir vegna samdráttar í rekstri.....	37
19.4	Um forgangsrétt til starfa	37
19.5	Eingreiðsla	37

1 Kaup

1.1 Mánaðarlaun

1.1.1 Mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi, skulu frá og með 1. febrúar 2021 greidd samkvæmt meðfylgjandi launatöflu (sjá fylgiskjal, bls. 38) sem tekur eftirfarandi breytingum á samningstímanum:

1.janúar 2022 Laun hækka um 3%.

1.janúar 2023 Laun hækka um 3%.

1.1.2 Röðun í launatöflu

1.1.2.1 Röðun starfsheita:

Lfl Starfsheiti

0 Flugvirkjanemi hjá Landhelgisgæslu Íslands

1 Flugvirki með sveinspróf án vottunarréttinda

3 Flugvirki með sveinspróf án vottunarréttinda, eftir 3 mánuði

5 Flugvirki með vottunarréttindi á loffför LHG

Sérhæfður flugvirki með CRS-réttindi sem hlotið hefur sérstaka þjálfun er varðar viðhald á lofförum Landhelgisgæslu Íslands. Starfsmaður tekur þátt í þjálfun og leiðsögn nýliða.

7 Flugvirki með vottunarréttindi á loffför LHG, eftir 12 mánuði

9 Flugvirki með vottunarréttindi á loffför LHG, eftir 24 mánuði

11 Flugvirki með vottunarréttindi á loffför LHG, eftir 36 mánuði

14 Flugvirki með vottunarréttindi á loffför LHG, eftir 48 mánuði

27 Verkstjóri

Verkstjórn í flugskýli.

28 Yfirflugvirki / Viðhaldsskipulagsstjóri

Flugvirki sem sinnir stjórnun.

30 Tæknistjóri

Tæknistjóri stýrir flugtæknideild og ber ábyrgð á rekstri hennar.

1.1.2.2 **Álagsþrep vegna fagreynslu:**

Fagreynsla er skilgreind sem samanlögð vinna starfsmanns við sitt starfssvið óháð vinnustað sem er metin við ráðningu til Landhelgisgæslu Íslands:

Eftir 1 ár frá sveinsbréfi: Hækkun um eitt álagsþrep
Eftir 2 ár frá sveinsbréfi: Hækkun um eitt álagsþrep
Eftir 3 ár frá sveinsbréfi: Hækkun um eitt álagsþrep
Eftir 4 ár frá sveinsbréfi: Hækkun um eitt álagsþrep
Eftir 5 ár frá sveinsbréfi: Hækkun um eitt álagsþrep
Eftir 6 ár frá sveinsbréfi: Hækkun um eitt álagsþrep
Eftir 8 ár frá sveinsbréfi: Hækkun um eitt álagsþrep
Eftir 10 ár frá sveinsbréfi: Hækkun um eitt álagsþrep
Eftir 12 ár frá sveinsbréfi: Hækkun um eitt álagsþrep
Eftir 14 ár frá sveinsbréfi: Hækkun um eitt álagsþrep
Eftir 16 ár frá sveinsbréfi: Hækkun um eitt álagsþrep
Eftir 18 ár frá sveinsbréfi: Hækkun um eitt álagsþrep

1.1.3 Þegar unninn er 8 stunda vinnudagur reglubundið, reiknast brot úr mánaðarlaunum þannig að deilt er með 21,67 í mánaðarlaunin og margfaldað með fjölda almanaksdaga annarra en laugardaga og sunnudaga frá upphafi eða til loka starfstíma.

1.1.4 Auk mánaðarlauna er heimilt að greiða önnur laun er starfinu fylgja með mánaðarlegri greiðslu. Önnur laun geta komið í stað yfirvinnukaups skv. gr. 1.4.

1.1.5 Fyrir vinnu inni í eldsneytistönkum, vinnu við klósettþælingu og klósettþanka svo og við slípun og skurð á plast- og trefjaefnum greiðist 50% álag, enda sé unnið samfellt lengur en eina klst. við framangreind verk.

a) Álag þetta á ekki við þegar unnið er við vatnsslípun.

b) Álag þetta fellur niður þegar aðbúnaður er þannig að ekki er um heilsuspillandi eða sérlega óþrífalega vinnu að ræða. Samstarfsnefnd skilgreini hvenær slíkar aðstæður séu til staðar. Fulltrúi vinnueftirlits eða annar óvilhallur aðili, sem aðilar koma sér saman um sker úr um ágreiningsmál.

1.2 **Sérstök tímabundin umbun**

1.2.1 Heimilt er að greiða viðbótarlaun umfram reglubundin mánaðarlaun. Ákvörðun um greiðslu viðbótarlauna skal tekin af forstöðumanni og vera í samræmi við reglur fjármála- og efnahagsráðherra um greiðslur viðbótarlauna. Fjárhæð viðbótarlauna skal byggja á málefnalegum sjónarmiðum. Greiða má viðbótarlaun í allt að sex mánuði en ef tilefni er til er heimilt að framlengja greiðslu þeirra um þrjú mánuði í senn en þó aldrei lengur en í tvö ár samfellt.

1.3 Tímakaup í dagvinnu

1.3.1 Tímakaup í dagvinnu er 0,615% af mánaðarkaupi í hverjum launaflokki og þrepi.

1.4 Tímakaup í yfirvinnu

1.4.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi, sem skiptist í yfirvinnu 1 og yfirvinnu 2. Tímakaup yfirvinnu 1 er 0,9385% af mánaðarlaunum. Yfirvinna 2 greiðist fyrir vinnu umfram 40 stundir á viku (173,33 stundir miðað við meðalmánuð). Tímakaup yfirvinnu 2 er 1,0385% af mánaðarlaunum.

1.4.2 Öll vinna sem unnin er á stórhátíðum skv. 2.1.4.3 greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum starfsmanns.

1.4.3 Sé yfirvinna fjarri föstum vinnustað ekki greidd samkvæmt tímareikningi, skal semja um þá greiðslu fyrirfram við viðkomandi starfsmann.

1.4.4 Heimilt er að semja sérstaklega um fasta yfirvinnu vegna þeirra sértæku verkefna sem fylgja starfi flugvirkja hjá Landhelgisgæslunni.

1.5 Álagsgreiðslur – vaktaálag

1.5.1 Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.3.1.

Vaktaálag skal vera:

33,33%	kl. 17:00 - 24:00	mánudaga - fimmtudaga
55,00%	kl. 17:00 - 24:00	föstudaga
55,00%	kl. 00:00 - 08:00	mánudaga - föstudaga
55,00%	kl. 00:00 - 24:00	laugard., sunnud. og sérstaka frídaga
90,00%	kl. 00:00 - 24:00	stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

1.5.2 Greiðsla fyrir bakvaktir skal reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.3.1 með eftirtöldum hætti:

33,33%	kl. 17:00 - 24:00	mánudaga - fimmtudaga
45,00%	kl. 17:00 - 24:00	föstudaga
45,00%	kl. 00:00 - 08:00	mánudaga
33,33%	kl. 00:00 - 08:00	þriðjudaga - föstudaga
45,00%	kl. 00:00 - 24:00	laugard., sunnud. og sérstaka frídaga
90,00%	kl. 00:00 - 24:00	stórhátíðardaga sbr. gr. 2.1.4.3.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega. Um greiðslur fyrir útköll á bakvakt gilda gr. 2.3.3.1 og 2.3.3.2.

1.5.3 Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið.

1.6 Persónuuppbót í desember

1.6.1 Starfsmaður í fullu starfi skal fá greidda persónuuppbót í desember ár hvert sem nemi:

Á árinu 2021 96.000 kr.

Á árinu 2022 98.000 kr.

1.6.2 Starfsmaður sem er við störf í fyrstu viku nóvembermánaðar skal fá greidda persónuuppbót 1. desember ár hvert miðað við fullt starf tímabilið 1. janúar til 31. október. Persónuuppbót er föst krónutala og tekur ekki hækkunum skv. öðrum ákvæðum kjarasamningsins. Á persónuuppbót reiknast ekki orlofsfé. Hafi starfsmaðurinn gegnt hlutastarfi eða unnið hluta úr ári, skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall á framangreindu tímabili.

1.6.3 Á sama hátt skal einnig starfsmaður sem látið hefur af starfi en starfað hefur samfellt í a.m.k. 3 mánuði (13 vikur) á árinu, fá greidda persónuuppbót, miðað við starfstíma og starfshlutfall. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu stofnunar lýkur eða í allt að 6 mánuði vegna fæðingarorlofs. Áunnin persónuuppbót skal gerð upp samhliða starfslokum.

2 Vinnustaður og vinnutími

2.1 Fastur vinnustaður flugvirkja

Fastur vinnustaður flugvirkja er á varanlegum starfsstöðvum Landhelgisgæslu Íslands.

2.1.1 Vinnuvika starfsmanna í fullu starfi skal vera 40 stundir nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið. Um útfærslu vinnutíma er vísað í fylgiskjal 1 með grein 2.1.1 í kjarasamningi FVFÍ vegna félagsmanna þess í starfi hjá Samgöngustofu og fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs frá 28. september 2020, sem skal einnig gilda um þennan samning. Heimilt er að semja við einstaka starfsmenn um tilflutning vinnuskyldu milli vikna eða árstíða

2.1.2 Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar og með skriflegu samþykki samningsaðila.

Samningsaðilum er heimilt að semja um rýmkun dagvinnutíma á virkum dögum, umfram þau tímamörk sem um getur í gr. 2.2.1.

2.1.3 Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið.

2.1.4 Frídagar

2.1.4.1 Almennir frídagar eru laugardagar og sunnudagar.

2.1.4.2 Sérstakir frídagar eru:

1. Nýársdagur
2. Skírdagur
3. Föstudagurinn langi
4. Laugardagur fyrir páska
5. Páskadagur
6. Annar í páskum
7. Sumardagurinn fyrsti
8. 1. maí
9. Uppstigningardagur
10. Hvítasunnudagur
11. Annar í hvítasunnu
12. 17. júní
13. Frídagur verslunarmanna
14. Aðfangadagur eftir kl. 12.00
15. Jóladaur
16. Annar í jólum
17. Gamlársdagur eftir kl. 12.00

2.1.4.3 Stórhátíðardagar eru:

1. Nýársdagur
2. Föstudagurinn langi
3. Páskadagur
4. Hvítasunnudagur
5. 17. júní
6. Aðfangadagur eftir kl. 12.00
7. Jóladaur
8. Gamlársdagur eftir kl. 12.00

2.2 Dagvinna

- 2.2.1 Dagvinna skal unnin á tímabilinu kl. 08-17 frá mánudegi til föstudags.
- 2.2.2 Forstöðumanni stofnunar er heimilt að verða við óskum einstakra starfsmanna um sveigjanlegan vinnutíma á tímabilinu kl. 07:00 - 18:00 á virkum dögum. Leita skal samþykkis samningsaðila þegar slíkar heimildir eru veittar.
- 2.2.3 Dagvinnumaður sem vinnur hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils skv. gr. 2.2.1, skal fá greitt álag skv. gr. 1.5.1 á þann hluta starfs síns. Hafi verið samið um rýmkun á dagvinnutímabili, skv. 2. mgr. gr. 2.1.2 eða gr. 2.2.2, greiðist ekki álag utan þeirra tímamarka sem greinir í gr. 2.2.1.

2.3 Yfirvinna

- 2.3.1 Yfirvinna telst sú vinna sem fram fer utan tilskilins daglegs vinnutíma eða vaktar starfsmanns svo og vinna sem innt er af hendi umfram vikulega vinnutímaskyldu þótt á dagvinnutímabili sé.
- 2.3.2 Öll vinna sem unnin er á sérstökum frídögum skv. 2.1.4.2, greiðist sem yfirvinna skv. 1.4 nema vinnan falli undir ákvæði gr. 2.6.8.
- 2.3.3.1 Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 3 klst. nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan þriggja klst. frá því að hann fór til vinnu en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess að reglulegur vinnutími hefist. Ljúki útkalli áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum hinnar daglegu vinnu, skal greiða yfirvinnu fyrir tímann frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkallsins.
- 2.3.3.2 Ef útkall hefist á tímabilinu kl. 00-08 frá mánudegi til föstudags, kl. 17-24 á föstudegi eða á almennum eða sérstökum frídögum skv. 2.1.4.1 og 2.1.4.2, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst. nema reglulegur vinnutími hefjist innan 3,5 klst. frá því að útkall hófst en í þeim tilvikum skal greiða 0,5 klst. til viðbótar unnum tíma.
- 2.3.4 Hafi starfsmaður skv. lögum eða samningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í 2.1.1, skal vinna umfram hana greidd skv. 2.3.5 - 2.3.6.
- 2.3.5 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð greiðist með því kaupi sem greitt er fyrir yfirvinnu.
- 2.3.6 Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka allt að fullri vinnuskyldu greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst.
- 2.3.7 Öll yfirvinna skal greidd eftir á fyrir hvern mánuð eða hverja þrjátíu daga og komi til útborgunar eigi síðar en 15 dögum eftir síðasta dag reikningstímabilsins. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili.
- 2.3.8 Heimilt er starfsmanni, með samkomulagi við vinnuveitanda, að safna frídögum vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar og frítöku á dagvinnutímabili en yfirvinnuálagið er greitt við næstu reglulegu útborgun. Samkomulag skal vera um töku frísins og það skipulagt þannig að sem minnst röskun verði á starfsemi stofnunar. Frí samkvæmt framansögðu, vegna undanfarandi almanaksárs, sem ekki hefur verið nýtt fyrir 15. apríl ár hvert, eða við starfslok, skal greitt út á dagvinnutaxta viðkomandi starfsmanns við næstu reglulegu útborgun.

2.4 Hvíldartími

2.4.1 Gildissvið o. fl.

Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til samnings ASÍ og VSÍ frá 30. desember 1996 um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma.

2.4.2 Daglegur hvíldartími - Um skipulag vinnutíma

Vinnutíma skal haga þannig að á 24 stunda tímabili, reiknað frá skipulögðu/venjubundnu upphafi vinnudags starfsmanns, fái starfsmaður a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld. Verði því við komið, skal dagleg hvíld ná til tímabilsins frá kl. 23:00 til 06:00.

Óheimilt er að skipuleggja vinnu þannig að vinnutími á 24 klst. tímabili fari umfram 13 klst.

Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mínútna hléi ef daglegur vinnutími hans er lengri en 6 klst. Kaffi- og matarhlé teljast hlé í þessu sambandi.

2.4.3 Frávik frá daglegri lágmarkshvíld

2.4.3.1 Vaktaskipti. Á skipulegum vaktaskiptum er heimilt að stytta samfellda lágmarkshvíld starfsmanna í allt að 8 klst. Þetta á t.d. við þegar starfsmaður skiptir af morgunvakt yfir á næturvakt samkvæmt skipulagi vaktskrár.

Fráviksheimild þessi frá 11 klst. lágmarkshvíld á hins vegar ekki við þegar starfsmaður lýkur yfirvinnu og fer yfir á reglubundna vakt og öfugt.

Þar sem hér er um frávik frá meginreglunni um 11 klst. samfellda hvíld að ræða, verður að gera þá kröfu til vaktkerfis að það sé skipulagt þannig að skipti milli mismunandi tegunda vakta séu sem sjaldnast á vaktahring og að jafnaði reyni ekki á frávik þetta oft en einu sinni í viku. Vinnan skal því skipulögð með sem jöfnustum hætti.

2.4.3.2 Sérstakar aðstæður. Við sérstakar aðstæður er heimilt að stytta samfellda lágmarkshvíld í allt að 8 klst. og lengja vinnulotu í allt að 16 klst., þ.e.a.s. við ófyrirsjáanleg atvik þegar bjarga þarf verðmætum. Ennfremur þegar almannaheill krefst þess og/eða halda þarf uppi nauðsynlegri heilbrigðis- eða öryggisþjónustu.

Sé heimildum til frávik frá daglegum hvíldartíma skv. þessum lið beitt, skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn. Í beinu framhaldi af slíkri vinnulotu skal veita starfsmanni 11 klst. hvíld á óskertum launum sem hann annars hefði fengið.

2.4.3.3 Truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna. Ef truflun verður á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, orkuskortis, bilana í vélum eða öðrum búnaði eða annarra slíkra ófyrirséðra atvika, má víkja frá ákvæðum um daglega lágmarkshvíld að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju.

Um er að ræða tilvik sem ekki verða séð fyrir. Rétt er að kalla annan starfsmann til vinnu til að leysa þann starfsmann af sem ekki hefur náð tilskilinni hvíld, sé þess nokkur kostur.

2.4.3.4 Frávik vegna ferða erlendis í flugförum Landhelgisgæslu Íslands. Almennt skal haga skipulagi vinnu flugvirkja erlendis með þeim hætti að samanlagður ferðatími flugvirkja í áhöfn til áfangastaðar erlendis og vinnutími á verkstað fari ekki umfram samfelldar 13 klukkustundir. Við sérstakar aðstæður, t.d. þegar bjarga þarf verðmætum eða tryggja nauðsynlegt öryggi, getur verið óhjákvæmilegt að víkja frá daglegum hvíldartíma. Komi sú staða upp skal viðkomandi flugvirki hafa ákvörðunarvald um það hvenær nauðsynleg hvíld sé tekin í samræmi við önnur ákvæði í þessum kafla.

- 2.4.4 Vikulegur hvíldardagur.** Á hverju 7 daga tímabili skal starfsmaður fá a.m.k. einn vikulegan hvíldardag sem tengist beint daglegum hvíldartíma og skal við það miðað að vikan hefjist á mánudegi. Starfsmaður á þannig að fá 35 klst. samfellda hvíld einu sinni í viku.
- Að svo miklu leyti sem því verður við komið, skal vikulegur hvíldardagur vera á sunnudegi og starfsmaður fá frí á þeim degi. Þó má stofnun með samkomulagi við starfsmenn sína fresta vikulegum hvíldardegi þar sem sérstakar ástæður gera slík frávík nauðsynleg, þannig að í stað vikulegs hvíldardags komi tveir samfelldir hvíldardagar á hverjum tveimur vikum.
- Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum hvíldardegi sé frestað, skal haga töku hvíldardaga þannig að teknir séu tveir hvíldardagar saman.
- 2.4.5 Fritökuréttur**
- 2.4.5.1 Almenn skilyrði fritökuréttar.** Hafi stjórnandi metið það svo að brýn nauðsyn sé til að starfsmaður mæti til vinnu áður en 11 klst. lágmarkshvíld er náð, skapast fritökuréttur, 11/2 klst. (í dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist. Ávinnsla fritökuréttar einskorðast ekki við heilar stundir. Starfsmaður á ekki að mæta aftur til vinnu fyrr en að aflokinni 11 klst. hvíld nema hann hafi sérstaklega verið beðinn um það. Mæti starfsmaður eigi að síður áður en hann hefur náð hvíldinni, ávinnur hann sér ekki fritökurétt.
- 2.4.5.2 Samfelld hvíld rofin með útkalli - Fritökuréttur miðað við lengsta hlé.** Ef hvíld er rofin einu sinni eða oftár innan 24 stunda tímabils miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, skal bæta það sem vantar upp á að 11 klst hvíld náist, miðað við lengsta hlé innan vinnulotu, með fritökurétti, 11/2 klst. (dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem vantar upp á 11 klst. hvíld.
- 2.4.5.3 Vinna umfram 16 klst.** Hafi starfsmaður unnið samtals meira en 16 klst. á einum sólarhring, þ.e. hverjum 24 klst., miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, án þess að ná 8 klst. samfelldri hvíld, skal starfsmaður undantekningarlaust fá 11 klst. samfellda hvíld að lokinni vinnu, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið. Fritökuréttur, 1,5 klst. (dagvinna) safnast upp fyrir hverja klst. sem unnin var umfram 16 klst.
- 2.4.5.4 Aukinn fritökuréttur vegna samfelldrar vinnu umfram 24 klst.** Í þeim sérstöku undantekningartilvikum að starfsmaður vinni samfellt fullar 24 stundir, skal fritökuréttur aukast þannig að hver heil stund umfram 24 veitir fritökurétt sem er 1,8% lengri en sá fritökuréttur sem næsta stund á undan gaf.
- 2.4.5.5 Vinna á undan hvíldardegi.** Vinni starfsmaður skv. ákvörðun yfirmanns það lengi á undan hvíldardegi að ekki náist 11 klst. hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags eða vaktar, skal starfsmaður mæta samsvarandi síðar við upphaf næsta reglubundna vinnudags, án frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið, ella safnast upp fritökuréttur, 11/2 klst. í dagvinnu fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist.
- 2.4.5.6 Upplýsingar um fritökurétt á launaseðli.** Uppsafnaður fritökuréttur skal koma fram á launaseðli og hann skal veittur í hálfum eða heilum dögum.
- 2.4.5.7 Frítaka.** Fritökuréttur skal veittur í samráði við starfsmann enda sé uppsafnaður fritökuréttur a.m.k. fjórar stundir og skal frítaka ekki veitt í styttri lotum en það. Leitast skal við að veita frí svo fljótt sem auðið er eða með reglubundnum hætti til að koma í veg fyrir að frí safnist upp.
- 2.4.5.8 Greiðsla hluta fritökuréttar.** Heimilt er að greiða út 1/2 klst. (í dagvinnu) af hverri 11/2 klst. sem starfsmaður hefur áunnið sér í fritökurétt, óski hann þess.
- 2.4.5.9 Uppgjör við starfslok.** Við starfslok skal ótekinn fritökuréttur gerður upp með sama hætti og orlof. Fritökuréttur fýrnist ekki.
- 2.4.6 Æðstu stjórnendur og aðrir þeir sem ráða vinnutíma sínum sjálfir**

Aðilar þessir geta eðli málsins samkvæmt ekki áunnið sér frítökurétt, sbr. einnig gildissvið vinnuverndarákvæða um þá í tilskipun Evrópusambandsins nr. 93/104/EC, 1. tölul., a-liðar, 17.gr. og 4.mgr. 1.gr. framangreinds samnings aðila vinnumarkaðarins dags. 23.01.1997.

2.5 Bakvaktir

- 2.5.1 Með bakvakt er átt við að starfsmaður sé ekki við störf en reiðubúinn til að sinna útkalli. Það telst ekki bakvakt ef starfsmaður dvelst á vinnustað að beiðni yfirmanns. Um greiðslu fyrir bakvakt sjá gr. 1.5.2. Um skipulag vakta og tilkynningar um vaktskrá skal fara eftir gr. 2.6.2.
- 2.5.2 Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu álags fyrir bakvakt. 20 mínútna frí jafngildir 33,33% vaktaálagi, 27 mínútna frí jafngildir 45% vaktaálagi, 54 mínútna frí jafngildir 90% vaktaálagi.
- 2.5.3 Bakvaktargreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.
- 2.5.4 Heimilt er með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar og með skriflegu samþykki samningsaðila að semja um annað fyrirkomulag greiðslu fyrir bakvaktir en að framan greinir. T.d. er heimilt að semja um ákveðinn fjölda klukkustunda fyrir bakvakt án tillits til tímalengdar. Ef samið er um aðrar bakvaktargreiðslur en um getur í gr. 1.5.2 skal, að teknu tilliti til útkallatíðni og lengdar útkalla á tilteknu viðmiðunartímabili, semja um að bakvaktargreiðslur falli ekki niður í útköllum, að hluta til eða öllu leyti.

2.6 Vaktavinna

- 2.6.1 Heimilt er að skipuleggja vaktavinnu. Þeir sem vinna á reglubundnum vöktum eða vinna hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils, skulu fá vaktaálag fyrir unnin störf á þeim tíma er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils.
- 2.6.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vöktum, skal vaktskrá er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, lögð fram mánuði áður en fyrsta vakt samkvæmt skránni hefst nema samkomulag sé við starfsmenn um skemmri frest. Ef vaktskrá er breytt með skemmri fyrirvara en 24 klst., skal viðkomandi starfsmanni greitt aukalega 3 klst. í yfirvinnu. Sé fyrirvarinn 24-168 klst. (ein vika) skal greiða 2 klst. í yfirvinnu.
Hér er eingöngu átt við breytingu á skipulagðri vakt en ekki aukavakt.
Taki starfsmaður vakt umfram vinnuskyldu, með minna en 24. klst. fyrirvara á tímabilinu kl. 17:00-24:00 á föstudögum, kl. 24:00-08:00 mánudaga til föstudaga, kl. 00:00-24:00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga, sbr. gr. 2.1.4.2 miðað við 8 klst. vakt, skal greiða 2 klst. í yfirvinnu og hlutfallslega fyrir lengri eða styttri vaktir.
- 2.6.3 Við samningu vaktskrár skal þess gætt að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.
- 2.6.4 Að jafnaði skulu vaktir vera á bilinu 4 - 10 klst. Heimilt er að semja um aðra tímalengd vakta.
- 2.6.5 Þar sem nauðsyn er á samvistartíma við vaktaskipti, skal fella hann inn í hinn reglulega vinnutíma.
- 2.6.6 Skipulagi vaktavinnu skal haga þannig að starfsmenn fái að jafnaði tvo samfellda frídaga í viku.
- 2.6.7 Starfsmaður sem vinnur á reglubundnum vöktum alla daga ársins, getur í stað greiðslna skv. gr. 2.3.2 fengið frí á óskertum föstum launum í 88

vinnuskyldustundir á ári miðað við fullt starf í heilt ár. Vinnu sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga sbr. framanritað, skal auk þess launa með álagi skv. gr. 1.5.1, sé þessi kostur valinn. Ávinnsla leyfisins miðast við almanaksárið. Starfsmaður sem óskar eftir að breyta vali sínu á milli leyfis og greiðslu, skal tilkynna það skriflega til viðkomandi stofnunar fyrir 1. desember næst á undan.

Með reglubundnum vöktum er átt við vaktir sem skipulagðar eru alla daga ársins að meðtöldum sérstökum frídögum og stórhátíðardögum.

2.6.8 Þeir vaktavinnumenn sem eigi notfæra sér eða njóta heimilda skv. gr. 2.6.7 skulu eiga rétt á svofelldum uppgjörsmáta:

Greitt verði skv. vaktskrá yfirvinnukaup sbr. gr. 1.4.1 fyrir vinnu á sérstökum frídögum og stórhátíðardögum skv. gr. 1.4.2, þó aldrei minna en 8 klst. fyrir merktan vinnudag miðað við fullt starf.

Bættur skal hver dagur sem ekki er merktur vinnudagur á vaktskrá og fellur á sérstakan frídag eða stórhátíðardag annan en laugardag eða sunnudag (laugardagur fyrir páska undanskilinn) með greiðslu yfirvinnukaups skv. gr. 1.4.1 í 8 klst. miðað við fullt starf eða öðrum frídegi.

Bæta skal með 8 klst. þá daga sem taldir eru upp í greinum 2.1.4.2 og 2.1.4.3 að undanskildum aðfangadegi og gamlársdegi sem bætast með 4 klst. miðað við fullt starf.

2.6.9 Starfsmenn í vaktavinnu hafa ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni ef því verður við komið starfsins vegna. Vegna þessarar takmörkunar skal greiða 25 mínútur á yfirvinnukaupi fyrir hverja vakt óháð lengd vaktar.

2.6.10 Vinni vaktavinnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mín. fyrir hvern fullan unninn klukkutíma nema starfsmaður taki matar- og kaffitíma á vaktinni. Skulu þá þeir matar- og kaffitímar teljast til vinnutímans allt að 12 mín. fyrir hvern unninn klukkutíma.

Við uppgjör á yfirvinnu skal leggja saman alla aukatíma uppgjörstímabilsins, t.d. mánaðar og reikna síðan 12 mín. á þá heilu tíma sem þá koma út.

2.6.11 Starfsmenn sem vinna reglubundna vaktavinnu, skulu undanþegnir næturvöktum ef þeir óska er þeir hafa náð 55 ára aldri.

3 Matar- og kaffitímar, fæði og mötuneyti

3.1 Matar- og kaffitímar á dagvinnutímabili

- 3.1.1 Matartími, 30 mínútur, skal vera á tímabilinu kl. 11:30-13:30 og telst hann ekki til vinnutíma.
- 3.1.2 Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi fyrirvarsmanna stofnunar og einfalds meirihluta þeirra starfsmanna sem málið varðar.
- 3.1.3 Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt skv. 3.1.2, lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða fyrr. Séu matartímar lengdir skv. 3.1.2, telst lengingin ekki til vinnutímans.
- 3.1.4 Á venjulegum vinnudegi skulu vera 2 kaffitímar, 15 mínútur og 20 mínútur, og teljast þeir til vinnutíma.
- 3.1.5 Kaffitíma má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma.

3.2 Matar- og kaffitímar í yfirvinnu

- 3.2.1 Sé unnin yfirvinna, skulu matartímar vera 1 klst. kl. 19-20 að kvöldi, kl. 03-04 að nóttu og á tímabilinu kl. 11:30-13:30 á frídögum skv. 2.1.4. Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans.
- 3.2.2 Sé unnin yfirvinna eða aukavakt, skulu kaffitímar vera sem hér segir: kl. 21:00-21:20, kl. 24:00-00:20, kl. 05:40-06:00 og síðustu 15 mínútur fyrir dagvinnumörk. Kaffi- og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu kl. 08:00-17:00 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

3.3 Vinna í matar- og kaffitímum

- 3.3.1 Verði því ekki við komið að veita starfsmanni fullan matartíma á dagvinnutímabili eins og samningur þessi mælir fyrir um skv. 3.1, skal matartíminn greiddur að þeim hluta sem yfirvinna.
- 3.3.2 Matar- og kaffitímar á yfirvinnutímabili sem unnir eru, greiðast sem viðbót við yfirvinnutíma og auk þess kaffitímar í yfirvinnu, sé unnið að fremri mörkum þeirra

3.4 Fæði og mötuneyti

- 3.4.1 Starfsmenn sem eru við störf á föstum vinnustað, skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið. Matstofa telst sá staður í þessu tilviki þar sem hægt er að bera fram heitan eða kaldan mat, aðfluttan eða eldaðan á staðnum. Húsakynni skulu vera í samræmi við kröfur viðkomandi heilbrigðisyfirvalda. Starfsmenn greiði efnisverð matarins en annar rekstrarkostnaður greiðist af viðkomandi stofnun.
- 3.4.2 Á þeim vinnustöðum þar sem ekki er starfrækt mötuneyti, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi mötuneyti á vegum vinnuveitanda eða látinn í té útbúnaður til að flytja matinn á matstofu vinnustaðar þannig að starfsmönnum sé flutningur matarins að kostnaðarlausu.
- 3.4.3 Ef stofnunin kaupir mat hjá öðrum aðila en greint er í gr. 3.4.2, skulu starfsmenn greiða fyrir sambærilegan mat upphæð er svarar til meðaltalsverðs er starfsmenn greiða í mötuneyti Stjórnarráðsins.

- 3.4.4 Starfsmaður sem hefur ekki aðgang að matstofu en ætti að hafa það skv. gr. 3.4.1, skal fá það bætt með fæðispeningum sem nema 380 kr. fyrir hvern vinnuskyldudag enda séu þá uppfyllt neðantalin skilyrði.
1. Vinnuskylda starfsmanns sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.
 2. Starfsmaður hafi vinnuskyldu á föstum vinnustað frá kl. 11:00 - 14:00 að frádregnu matarhléi.
 3. Matarhlé sé aðeins 1/2 klst.
- 3.4.5 Starfsmaður á vakt þegar matstofa vinnustaðar er ekki opin skal fá það bætt með fæðispeningum sem nema 380 kr. enda sé vinnuskylda starfsmanns a.m.k. 1 klst. fyrir og 1 klst. eftir umsamda matartíma á viðkomandi vakt sbr. tímasetningar matartíma í gr. 3.2.1.
- 3.4.6 Upphæð fæðispeninga breytist á þriggja mánaða fresti í samræmi við matvörulið vísitölu neysluverðs (01 Matur og drykkjarvörur) með vísitölu maímánaðar 2011 sem grunnvísitölu (140,7 stig miðað við undirvísitölur frá 2008).
- 3.4.7 Þar sem mötuneyti eru á vinnustöðum, skulu starfsmenn sem kaupa þar fæði, tilnefna 2 trúnaðarmenn úr sínum hópi til þess að fylgjast með rekstri mötuneytisins og eiga aðgang að reikningum þess.

4 Orlof

4.1 Lengd orlofs

- 4.1.1 Orlof skal vera 30 dagar (240 stundir miðað við 40 stunda vinnuviku) miðað við fullt starf. Ávinnsla orlofs skal vera hlutfallsleg miðað við starfshlutfall og starfstíma starfsmanns.

4.2 Orlofsfé og orlofsuppbót

- 4.2.1 Starfsmaður skal fá 13,04% orlofsfé á yfirvinnu og álagsgreiðslur skv. samningi þessum.
- 4.2.2 Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2021: 52.000 kr.

Á árinu 2022: 53.000 kr.

Hinn 1. júní ár hvert skal starfsmaður sem er í starfi til 30. apríl næst á undan, fá greidda sérstaka eingreiðslu, orlofsuppbót, er miðast við fullt starf næstliðið orlofsár. Greitt skal hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

Hafi starfsmaður látið af störfum á orlofsárinu vegna aldurs eða eftir a.m.k. 3 mánaða/13 vikna samfelld starf á orlofsárinu, skal hann fá greidda orlofsuppbót hlutfallslega miðað við unninn tíma og starfshlutfall. Sama gildir ef starfsmaður var frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu stofnunar lýkur eða vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum. Orlofsuppbót er föst fjárhæð og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum samningsins. Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofsfé. Áunnin orlofsuppbót skal gerð upp samhliða starfslokum.

4.3 Orlofsárið

- 4.3.1 Orlofsárið er frá 1. maí til 30. apríl.
- 4.3.2 Ef breytingar verða á starfshlutfalli á orlofsárinu þarf að taka tillit til þess í launaútreikningi við töku orlofsins.

4.4 Sumarorlof

- 4.4.1 Tímabil sumarorlofs er frá 1. maí til 15. september.
- 4.4.2 Starfsmaður á rétt á að fá allt að 30 daga orlof, þar af 15 daga samfellda, á sumarorlofstímabilinu, enda verði því við komið vegna starfa stofnunar.

4.5 Ákvörðun orlofs

- 4.5.1 Yfirmaður ákveður, í samráði við starfsmann, hvenær orlof skuli veitt. Yfirmanni er skylt að verða við óskum starfsmanna um hvenær orlof skuli veitt enda verði því við komið vegna starfsemi stofnunar.

Ákvörðun um sumarorlof skal liggja fyrir svo fljótt sem verða má og eigi síðar en 31. mars og tilkynnt starfsmanni með sannanlegum hætti, svo sem í tímaskráningarkerfi stofnunar, nema sérstakar aðstæður hamli.

- 4.5.2 Sé orlof eða hluti orlofs tekið utan sumarorlofstímabils, að skriflegri beiðni yfirmanns, skal sá hluti orlofsins lengjast um 25%.

4.6 Frestun orlofs

- 4.6.1 Flutningur orlofs milli ára er óheimill, sbr. þó grein 4.6.2 og 4.6.3.
- 4.6.2 Ef starfsmaður tekur ekki orlof eða hluta af orlofi, að skriflegri beiðni yfirmanns, getur orlofið geymst til næsta orlofsárs, enda hafi starfsmaður ekki lokið orlofstöku á orlofsárinu. Sama gildir um starfsmann í fæðingar- og foreldraorlofi. Í slíkum tilvikum getur uppsafnað orlof þó aldrei orðið meira en 60 dagar.
- Upplýsingar um stöðu þegar áunnins og ótekins orlofs skulu vera starfsmönnum aðgengilegar í tímaskráningarkerfi stofnunar.
- 4.6.3 Veikist starfsmaður í orlofi, telst sá tími sem veikindum nemur ekki til orlofs, enda sanni starfsmaður með læknisvottorði að hann geti ekki notið orlofs.
- Tilkynna skal yfirmanni án tafar með sannanlegum hætti ef um veikindi eða slys í orlofi er að ræða.
- Í slíkum tilvikum er heimilt að flytja ótekið orlof til næsta árs, sbr. grein 4.6.2.
- 4.6.4 Komi starfsmaður úr öðru starfi án þess að hafa þar notið áunnins orlofs, þá á hann rétt á ólaunuðu orlofi í allt að 30 daga.
- 4.6.5 Hafi starfsmaður sem átti gjaldfallið orlof þann 1. maí 2019, allt að 60 daga, ekki nýtt þá daga fyrir 30. apríl 2023, falla þeir dagar niður sem eftir standa.

4.7 Áunninn orlofsréttur

- 4.8.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

4.8 Orlofsheimilasjóður

- 4.8.1 Vinnuveitandi greiðir sérstakt gjald í Orlofsheimilasjóð FVFÍ. Gjald þetta skal nema 0,25% af heildarlaunum félagsmanna og greiðist mánaðarlega eftir á samkvæmt útreikningum launagreiðanda.

5 Ferðir og gisting

5.1 Ferðakostnaður samkvæmt reikningi

- 5.1.1 Kostnaður vegna ferðalaga innanlands á vegum vinnuveitanda skal greiðast eftir reikningi enda fylgi fullnægjandi frumgögn. Sama gildir ef hluti vinnudags er unninn svo langt frá föstum vinnustað að starfsmaður þarf að kaupa sér fæði utan heimilis eða fasts vinnustaðar.
- 5.1.2 Starfsmenn skulu fá fyrirframgreiðslu áætlaðs ferðakostnaðar.
- 5.1.3 Um uppgjör ferðakostnaðar, þar með talið akstursgjald, fer eftir sömu reglum og um uppgjör yfirvinnu.

5.2. Dagpeningar innanlands

- 5.2.1 Greiða skal gisti- og fæðiskostnað með dagpeningum, sé um það samkomulag eða ekki unnt að leggja fram reikninga.
- 5.2.2 Dagpeningar á ferðalögum innanlands skulu ákveðnir af nefnd skv. 5.8.

5.3 Greiðsluháttur

- 5.3.1 Fyrirfram skal af stofnun og starfsmanni ákveðið hvaða háttur á greiðslu ferðakostnaðar skal viðhafður hverju sinni.

5.4 Akstur til og frá vinnu

- 5.4.1 Starfsmaður skal sækja vinnu til fastra vinnustaða Landhelgisgæslunnar samanber gr. 2.1., á eigin vegum og í tíma sínum.
- 5.4.2 Starfsmanni skal séð fyrir ferð eða honum greiddur ferðakostnaður að og frá vinnustað og ekki sé um annað samið.

5.5 Ferðatími erlendis

- 5.5.1 Þegar starfsmaður fer utan að frumkvæði vinnuveitanda og á vegum hans skulu greiðslur vegna slíks óhagræðis vera með eftirfarandi hætti:
Sé brottför flugs á virkum degi fyrir kl. 10:00 og/eða heimkoma eftir kl. 15:00 skal starfsmaður fá greiðslu sem nemur þremur álagsstundum á 33,33% álagi skv. gr. 1.5.1 fyrir hvert tilvik.
Á almennum og sérstökum frídögum skal samsvarandi greiðsla nema sex álagsstundum á 55% álagi skv. gr. 1.5.1, án tillits til þess hvenær dags flugið er.
Heimilt er að semja um frítíma í stað greiðslu ferðatíma þannig að 33,33% álag jafngildir 20 mínútna frí og 55% álag jafngildir, 33 mínútna frí.

5.6 Dagpeningar á ferðum erlendis

- 5.6.1 Annar ferðakostnaður á ferðalögum erlendis greiðist með dagpeningum sem skulu ákveðnir af nefnd skv. 5.8.
- 5.6.2 Af dagpeningum á ferðalögum erlendis ber að greiða allan venjulegan ferðakostnað annan en fargjöld, s.s. kostnað vegna ferða að og frá flugvöllum, fæði, húsnæði, minni háttar risnu og hvers konar persónuleg útgjöld.

5.7 Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.

- 5.7.1 Dagpeningar vegna námskeiða, þjálfunar- og eftirlitsstarfa skulu ákveðnir af nefnd skv. 5.8.

5.8 Ferðakostnaðarnefnd

- 5.8.1 Upphæð dagpeninga samkvæmt samningi þessum skal endurskoða þegar þörf er á og samningsaðili óskar þess, þó ekki sjaldnar en á þriggja mánaða fresti. Endurskoðunin skal unnin af nefnd er sé skipuð einum fulltrúa BSRB, einum fulltrúa BHM og tveimur fulltrúum tilnefndum af fjármálaráðherra.
- 5.8.2 Nefnd þessi skal einnig endurskoða flokkun landa eftir dvalarkostnaði svo og greiðslu fyrir afnot eigin bifreiðar starfsmanna, sé notkun hennar nauðsynleg vegna starfsins.
- 5.8.3 Náist ekki samkomulag í nefndinni, skal oddamaður tilnefndur af Hagstofu Íslands.

6 Aðbúnaður og hollustuhættir

6.1 Réttur starfsmanna

- 6.1.1 Starfsmenn skulu njóta réttinda skv. lögum nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, enda falli starf þeirra ekki undir önnur lög.

6.2 Um vinnustaði

- 6.2.1 Vinnustaður skal þannig úr garði gerður að þar sé gætt fyllsta öryggis og góðs aðbúnaðar og hollustuhátta, sbr. VI. kafla laga nr. 46/1980.

6.3 Lyf og sjúkragögn

- 6.3.1 Algengustu lyf og sjúkragögn skulu vera fyrir hendi á vinnustað til nota við fyrstu aðgerð í slysatilfellum. Lyf og sjúkragögn skulu vera í vörslu og á ábyrgð verkstjóra og trúnaðarmanna.

6.4 Öryggiseftirlit

- 6.4.1 Á vinnustöðum skal vera fyrir hendi til afnota tæki og öryggisbúnaður sem Vinnueftirlit ríkisins telur nauðsynlegan.
- 6.4.2 Skipa skal öryggisverði, öryggistrúnaðarmenn og öryggisnefndir í samræmi við II. kafla laga nr. 46/1980.

6.5 Slysahætta

- 6.5.1 Varast skal eftir föngum að starfsmaður sé einn við störf þar sem slysahætta er mikil. Um þetta atriði skal semja þar sem það á við.

6.6 Læknisskoðun

- 6.6.1 Á vinnustöðum þar sem sérstök hættu er á heilsutjóni starfsmanna, getur starfsmannafélag óskað sérstakrar læknisskoðunar á starfsfólki. Telji sérmenntaður embættislæknir Vinnueftirlits ríkisins slíka skoðun nauðsynlega, skal hún framkvæmd svo fljótt sem unnt er.

7.1 Slysstryggingar

7.1.1 Starfsmenn skulu slysstryggðir allan sólarhringinn fyrir dauða eða vegna varanlegrar örorku. Um trygginguna gilda mismunandi bótafjárhæðir og tryggingaskilmálar eftir því hvort starfsmaður verður fyrir slysi í starfi eða utan starfs. Um skilmála trygginga þessara gilda sérstakar reglur, nr. 30/1990 og nr. 31/1990 sem fjármálaráðherra hefur sett.

Frá 1. janúar 2005 taka gildi nýjar bótafjárhæðir sem taka til uppgjörs vegna slysa sem verða frá og með þeim tíma. Sjá hér síðar í kaflanum.

7.1.2 Dánarslysabætur eru:

1. Ef hinn látni var ógiftur og lætur ekki eftir sig barn undir 18 ára aldri og hefur ekki séð fyrir foreldri eða foreldrum, 67 ára og eldri:

vegna slyss utan starfs	881.100 kr.
vegna slyss í starfi	881.100 kr.

Rétthafar þessara dánarbóta eru lögerfingjar.

2. Ef hinn látni var ógiftur en lætur eftir sig barn (börn) undir 18 ára aldri og/eða hefur sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum, 67 ára og eldri:

vegna slyss utan starfs	2.698.900 kr.
vegna slyss í starfi	6.451.400 kr.

Rétthafar þessara dánarbóta eru foreldrar og börn. Taki báðir þessir aðilar bætur, rennur 1/3 hluti bóta til foreldra en 2/3 hlutar bóta skiptast milli barna að jöfnu.

3. Ef hinn látni var í hjúskap eða í sambúð sem að öðru leyti má jafna til hjúskapar og sem staðið hefur a.m.k. í 2 ár samfelld fyrir andlát hans, skulu bætur til maka eða sambúðaraðila vera:

vegna slyss utan starfs	3.692.000 kr.
vegna slyss í starfi	10.528.400 kr.

Rétthafi dánarbóta þessara er viðkomandi maki eða sambúðaraðili.

4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn undir 18 ára aldri, til hvers barns:

vegna slyss utan starfs	881.100 kr.
vegna slyss í starfi	2.105.400 kr.

Stundi barn hins látna á aldrinum 18-25 ára nám á framhaldsskóla- eða háskólastigi í a.m.k. sex mánuði ársins er hinn tryggði andast, á það sama rétt til bóta.

Rétthafar dánarbóta þessara eru viðkomandi börn. Bætur greiðast til fjárhaldsmanns ófjárráða barns.

5. Með börnum í 2. og 4. tölulið er átt við kynbörn, kjörbörn, stjúpborn, börn sambúðaraðila og fósturbörn, sem hinn látni var framfærsluskyldur við sbr. 53. gr. barnalaga nr. 76/2003.

6. Bætur greiðast aðeins skv. einum af töluliðum 1, 2 eða 3. Til viðbótar við bætur skv. 2. og 3. tölulið geta komið bætur skv. 4. tölulið.

7.1.3 Tryggingarfjárhæðir vegna varanlegrar örorku eru:

vegna slyss utan starfs	7.097.000 kr.
vegna slyss í starfi	18.724.100 kr.

Bætur greiðast í hlutfalli við tryggingarfjárhæðirnar, þó þannig að hvert örorkustig frá 26-50% vegur tvöfalt og hvert örorkustig frá 51-100% vegur þrefalt.

7.1.4 Framangreindar tryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs í ágúst 2012, 396,6 stig. Við uppgjör bóta skal framreikna fjárhæðir sem giltu í apríl 1989, sbr.

reglur nr. 30 og 31/1990, miðað við þær breytingar sem orðið hafa á vísitölu neysluverðs frá apríl 1989, 119,9 stig, til uppgjörsmánaðar bóta. Vísitölubinding bóta takmarkast við 3 ár frá slysdegi.

7.1.5 Verði ríkissjóður eða vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart vát tryggða, skulu slysabætur skv. slysatryggingum þessum koma að fullu til frádráttar skaðabótum er honum kann að verða gert að greiða.

7.1.6 Starfsmaður sem í starfi sínu sinnir einstaklingi sem að takmörkuðu eða jafnvel engu leyti getur borið ábyrgð á gerðum sínum, á rétt á að beina skaðabótakröfu sinni vegna líkams- eða munatjóns að launagreiðanda. Við mat og uppgjör kröfunnar gilda almennar reglur skaðabótaréttarins.

7.2 Farangurstrygging

7.2.1 Farangur starfsmanna á ferðalögum á vegum vinnuveitanda skal tryggður samkvæmt reglum um farangurstryggingar, nr. 281/1988.

7.3 Persónulegir munir

7.3.1 Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum við vinnu, svo sem úrum, gleraugum o.s.frv., skal það bætt samkvæmt mati. Náist ekki samkomulag, skal farið samkvæmt mati eins fulltrúa frá hvorum aðila kjarasamningsins. Slík tjón verða einungis bætt ef þau verða vegna óhappa á vinnustað. Ekki skal bæta tjón ef það verður sannanlega vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanns.

7.4 Slys á vinnustað

7.4.1 Vinnuveitandi bæti starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður kann að verða fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 27. gr. laga nr. 45/2015 um slysatryggingar almannatrygginga.

8 Einkennis- og hlífðarföt

8.1 Einkennis- og hlífðarföt

- 8.1.1 Þar sem krafist er einkennisfatnaðar eða sérstök hlífðarföt eru nauðsynleg, skal starfsmönnum séð fyrir slíkum fatnaði, þeim að kostnaðarlausu. Sama gildir um hlífðarföt vegna óþrifalegra starfa og starfa sem hafa óvenjulegt fataslit í för með sér.
- 8.1.2 Starfsmönnum skal lagður til þeim að kostnaðarlausu sá hlífðarútbúnaður sem krafist er skv. öryggisreglum, (svo sem öryggisskó, eyrnaskjól, gasgrímur og öryggishjálma), enda er starfsmönnum skylt að nota hann.
- 8.1.3 Hreinsun á fatnaði skv. gr. 8.1.1 og 8.1.2 skal látin í té starfsmanni að kostnaðarlausu tvisvar á ári. Meiriháttar viðgerðir og tjón á slíkum fatnaði skal bætt af vinnuveitandans hálfu. Starfsmenn skulu fara vel og samviskusamlega með vinnufatnað og hlífðarföt.
- 8.1.4 Ef starfsmaður lætur af starfi, skal hann skila seinasta einkennisfatnaði er hann fékk.
- 8.1.5 Samið skal við FVFÍ nánar um þessi atriði, svo sem að hvaða marki skuli taka tillit til sérstaklega mikilla óhreininda við störf.

9 Afleysingar

9.1 Staðgenglar

- 9.1.1 Aðilar eru um það sammála að ekki þurfi að jafnaði að fela starfsmanni sérstaklega að gegna starfi yfirmanns nema fjarvera yfirmanns vari lengur en 7 vinnudaga samfelt.

9.2 Launað staðgengilsstarf

- 9.2.1 Sé aðalstarf starfsmanns launað sem staðgengilsstarf yfirmanns, ber starfsmanninum laun eftir flokki hans, gegni hann starfi yfirmanns lengur en 4 vikur samfelt eða hafi hann gegnt starfi yfirmanns lengur en 6 vikur á hverjum 12 mánuðum. Laun eftir flokki yfirmanns greiðast einungis frá lokum nefndra fjögurra eða sex vikna.

9.3 Aðrir staðgenglar

- 9.3.1 Starfsmaður sem ekki er í stöðu staðgengils yfirmanns en er falið að gegna störfum yfirmanns í forföllum hans eða störfum annars hærra launaðs starfsmanns, skal taka laun eftir launaflokki hins forfallaða starfsmanns þann tíma er hann gegnir starfi hans.

10 Fræðslumál

10.1 Starfsþjálfun á vegum stofnunar

- 10.1.1 Þeir starfsmenn sem sækja fræðslu- eða starfsþjálfunarnámskeið samkvæmt beiðni stofnunarinnar, skulu halda reglubundnum launum á meðan og fá, m.a. greiddan kostnað skv. ákvæðum 5. kafla.

10.2 Launalaust leyfi

- 10.2.1 Starfsmaður skal eiga rétt á launalausum leyfi í hæfilegan tíma ef honum býðst tækifæri og/eða styrkur til að vinna að tilteknu verkefni tengdu starfi hans. Slíkt leyfi skal tekið í samráði við yfirmann stofnunar.

10.3 Starfsmenntunarsjóður

- 10.3.1 Vinnuveitandi greiðir mánaðarlega framlag í Starfsmenntunarsjóð FVFÍ sem nemur 1% af föstum heildarlaunum félagsmanna.

11 Samstarfsnefndir

11.1 Skipan og hlutverk samstarfsnefnda

11.1.1 Hjá þeim stofnunum ríkisins sem fara með framkvæmd kjarasamninga í umboði fjármálaráðherra, skal komið á sjálfstæðum samstarfsnefndum sem skipaðar eru allt að 2 fulltrúum frá hvorum aðila, þ.e. stéttarfélagi/starfsmönnum og stofnun og 2 til vara. Að öllu jöfnu skal trúnaðarmaður á vinnustað vera í forsvari í nefndinni af hálfu FVFÍ. Forstöðumaður tilnefnir fulltrúa stofnunar.

Samstarfsnefnd hafi m.a. það hlutverk að koma á sáttum í ágreiningsmálum sem rísa kunna út af samningi þessum.

11.2 Starfshættir samstarfsnefnda

11.2.1 Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsefnum til nefndarinnar og kallað hana til starfa. Beina skal erindi til gagnaðila með skriflegum hætti. Gagnaðili skal koma á samstarfsnefndarfundi svo fljótt sem auðið verður en þó ekki síðar en fjórum vikum eftir að erindið berst. Samstarfsnefnd skal svara erindum innan 5 vikna frá því að þau voru fyrst borin formlega fram á fundi nefndarinnar. Verði samstarfsnefnd sammála um breytingar á röðun eða öðru því sem til hennar hefur verið vísað, skal sú breyting gilda frá og með næstu mánaðamótum eftir að erindið var fyrst formlega borið fram í nefndinni nema annað sé sérstaklega ákveðið.

11.2.2 Náist ekki samkomulag í nefndinni innan þriggja mánaða frá því að málið kemur til meðferðar á vettvangi hennar, getur hvor aðili um sig óskað eftir því að inn í samstarfsnefndina komi annars vegar fulltrúi frá ráðuneyti viðkomandi stofnunar og hins vegar fulltrúi tilnefndur af stjórn FVFÍ.

12 Réttur starfsmanna vegna veikinda og slysa

12.1 Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður

- 12.1.1 Ef starfsmaður verður óvinnufær vegna veikinda eða slyss, skal hann þegar tilkynna það yfirmanni sínum sem ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist og hvort það skuli vera frá trúnaðarlækni hlutaðeigandi stofnunar. Krefjast má læknisvottorðs af starfsmanni vegna óvinnufærni hvenær sem forstöðumanni /yfirmanni stofnunar þykir þörf á.
- 12.1.2 Ef starfsmaður kemur ekki til starfa vegna veikinda eða slyss í meira en 5 vinnudaga samfleytt, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði. Ef um er að ræða endurteknar fjarvistir starfsmanns, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns.
- 12.1.3 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slyss um langan tíma, skal hann endurnýja læknisvottorð sitt eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns en þó ekki sjaldnar en mánaðarlega. Frá þessu má þó veita undanþágu eftir tillögu trúnaðarlækni ef hann telur auðsætt að um lengri veikindafjarvist verði að ræða.
- 12.1.4 Skýlt er starfsmanni sem er óvinnufær vegna veikinda eða slyss að gangast undir hverja þá venjulega og viðurkennda læknisrannsókn sem trúnaðarlæknir kann að telja nauðsynlega til þess að skorið verði úr því hvort forföll séu lögmæt, enda sé kostnaður vegna viðtals við lækni og nauðsynlegra læknisrannsókna greidd af vinnuveitanda.
- 12.1.5 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 12.1.1-12.1.4. Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.
- 12.1.6 Vinnuveitandi greiði starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður hefur orðið fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. lögum nr. 45/2015.

12.2 Réttur til launa vegna veikinda og slysa

- 12.2.1 Starfsmaður sem ráðinn er til starfa á mánaðarlaunum skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi í a.m.k. 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 12.2.6 - 12.2.7 svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

<u>Starfstími</u>	<u>Fjöldi daga</u>
0- 3 mánuði í starfi	14 dagar
Næstu 3 mánuði í starfi	35 dagar
Eftir 6 mánuði í starfi	119 dagar
Eftir 1 ár í starfi	133 dagar
Eftir 7 ár í starfi	175 dagar

Við framantalinn rétt bætist auk þess réttur til mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi. Við þessi laun bætast ekki greiðslur skv. gr. 12.2.6-12.2.7.

<u>Starfstími</u>	<u>Fjöldi daga</u>
Eftir 12 ár í starfi	273 dagar
Eftir 18 ár í starfi	360 dagar

Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa.

- 12.2.2 Starfsmaður sem ráðinn er í tímavinnu, sbr. þó gr. 12.2.3, eða er ráðinn skemur en 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 12.2.6 - 12.2.7 svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaxsdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

<u>Starfstími</u>	<u>Fjöldi daga</u>
Á 1. mánuði í starfi	2 dagar
Á 2. mánuði í starfi	4 dagar
Á 3. mánuði í starfi	6 dagar
Eftir 3 mánuði í starfi	14 dagar
Eftir 6 mánuði í starfi	30 dagar

Við framantalinna rétt bætist auk þess réttur til dagvinnulauna í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi. Við þessi laun bætast ekki greiðslur skv. gr. 12.2.6-12.2.7.

Laun greiddast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa.

- 12.2.3 Réttur eftirlaunaþega í tímavinnu, eða annars konar vinnu, til launa vegna óvinnufærni af völdum veikinda eða slysa skal vera 1 mánuður á hverjum 12 mánuðum. Laun í veikindum skal miða við meðaltal dagvinnulauna síðustu 3 mánuði fyrir veikindi.

Laun greiddast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa.

- 12.2.4 Starfsmaður sem skilar vinnuskyldu sinni óreglubundið eða með öðrum hætti en dagvinnumaður í reglubundinni vinnu, skal teljast hafa verið fjarverandi í eina viku þegar hann hefur verið óvinnufær vegna veikinda eða slysa sem nemur vikulegri vinnuskyldu hans og hlutfallslega þegar um styttri eða lengri fjarvist vegna óvinnufærni er að ræða.

- 12.2.5 Við mat á ávinnslurétti starfsmanns skv. gr. 12.2.1 skal auk þjónustualdurs hjá viðkomandi launagreiðanda einnig telja þjónustualdur hjá stofnunum ríkis, sveitarfélögum og sjálfseignarstofnunum sem kostaðar eru að meirihluta til af almannafé.

Á fyrstu 3 mánuðum samfelldrar ráðningar skal þó fyrri þjónustualdur samkvæmt þessari grein ekki metinn nema að viðkomandi starfsmaður hafi samfelldan þjónustualdur hjá framangreindum launagreiðendum í 12 mánuði eða meira.

- 12.2.6 Í fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns greiddast auk mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi, fastar greiðslur svo sem fyrir yfirvinnu, vakta-, gæsluvakta- og óþægindaálag og greiðslur fyrir eyður í vinnutíma enda sé um að ræða fyrirfram ákveðinn vinnutíma samkvæmt reglubundnum vöktum eða reglubundinni vinnu starfsmanns sem staðið hefur í 12 almanaxsmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi

- 12.2.7 Eftir fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns, skal hann auk launa sem greidd verða skv. gr. 12.2.6, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaxsmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 12.2.6.

- 12.2.8 Ef starfsmaður er fjarverandi vegna orlofs á viðmiðunartímabili skv. gr. 12.2.7, skal telja að hann hafi sama meðaltal yfirvinnu orlofsdagana og hinn hluta tímabilsins.

- 12.2.9 Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á eðlilegri leið til eða frá vinnu, greiddast laun skv. gr. 12.2.7 frá upphafi fjarvistanna.

- 12.2.10 Ef starfsmaður að læknisráði og með leyfi forstöðumanns vinnur skert starf vegna slyss eða veikinda, skal miða greiðslu veikindalauna fyrir dagvinnu við það starfshlutfall sem vantar á að hann sinni fullu starfi.

12.3 Starfshæfnisvottorð

12.3.1 Starfsmaður sem verið hefur óvinnufær vegna veikinda eða slysa samfelld í 1 mánuð eða lengur, má ekki hefja starf að nýju nema læknir votti að heilsa hans leyfi. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis hlutaðeigandi stofnunar.

12.4 Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa

12.4.1 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slysa svo mánuðum skiptir á hverju ári um fimm ára tímabil og ekki er skýlaust vottað samkvæmt ákvæðum gr. 12.3.1 að hann hafi fengið heilsubót sem ætla megi varanlega, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.

12.4.2 Þegar starfsmaður hefur verið samfelld frá vinnu vegna veikinda eða slysa launalaust í jafnlangan tíma og þann tíma er hann átti rétt á að halda launum í fjarveru sinni skv. gr. 12.2.1, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.

12.4.3 Ekki skulu framangreind ákvæði um veikinda- og slysaförföll vera því til fyrirstöðu að starfsmaður láti af störfum er hann óskar þess ef hann er samkvæmt læknisvottorði orðinn varanlega ófær um að gegna starfi vegna vanheilsu. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis hlutaðeigandi stofnunar.

12.5 Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns

12.5.1 Þegar starfsmaður er leystur frá störfum skv. gr. 12.4.1-12.4.3, skal hann halda föstum launum skv. gr. 12.2.6 í 3 mánuði.

12.5.2 Sama gildir um greiðslu vegna látins starfsmanns ef hinn látni var í hjúskap, staðfestri samvist, skráðri sambúð eða sambúð sem að öðru leyti má jafna til hjúskapar í merkingu almannatryggingalaga.

12.5.3 Þegar starfsmanni er veitt lausn skv. gr. 12.4.1-12.4.3 eða hann andast, skal greiða laun hans, svo sem ella hefði verið gert, til loka lausnar- eða andlátsmánaðar áður en laun skv. gr. 12.5.1 -12.5.2 koma til álita. Þetta á þó ekki við ef launagreiðslum hefur áður lokið, t.d. vegna þess að réttur til launa í veikindum skv. gr. 12.2.1-12.2.10 var tæmdur.

12.6 Skráning veikindadaga

12.6.1 Halda skal skrá yfir veikindadaga starfsmanns við hverja stofnun. Ef starfsmaður flyst milli starfa, skal leggja saman veikindadaga hans í báðum störfum eftir því sem við á.

12.7 Veikindi og slysaförföll í fæðingarorlofi

12.7.1 Veikindatími starfsmanns í fæðingarorlofi telst ekki til veikindaforfalla og á starfsmaður ekki rétt til launa í veikinda- og slysatilvikum þann tíma.

12.8 Veikindi barna yngri en 13 ára

- 12.8.1 Annað foreldri á rétt á að vera frá vinnu í samtals 12 vinnudaga (96 vinnuskyldustundir miðað við fullt starf) á hverju almanaksári vegna veikinda barna sinna undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Í þessum fjarvistum skal greiða starfsmanni dagvinnulaun og vaktaálag skv. reglubundinni varðskrá/vaktskrá. Réttur þessi hefur ekki áhrif á rétt starfsmanns skv. öðrum greinum.

13 Tilhögun fæðingarorlofs

13.1 Gildissvið

- 13.1.1 Kaffli þessi tekur til foreldris sem er í a.m.k. 25% starfi og starfað hefur í samfelld 6 mánuði fyrir fæðingu barns síns hjá hlutaðeigandi launagreiðanda og er með gilda ráðningu við upphaf orlofsins.

13.2 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi

- 13.2.1 Um uppsöfnun og vernd réttinda í fæðingarorlofi fer skv. 14. gr. laga nr. 95/2000, um fæðingar- og foreldraorlof, þó með þeirri viðbót sem talin er upp hér á eftir.
- 13.2.2 Starfsmaður sem hefur töku fæðingarorlofs, telst skv. framangreindu vera leystur undan vinnuskyldu á meðan á fæðingarorlofi hans stendur, sbr. 29. gr. framangreindra laga.
- 13.2.3 Starfsmaður launagreiðanda sem er í fæðingarorlofi nýtur réttinda til greiðslu sumarorlofs, persónu- og orlofsuppbótar. Starfsmaður er áfram í þeim lífeyrissjóði sem hann hefur tilheyrt sem starfsmaður launagreiðanda.

14 Styrktar- og sjúkrasjóður og iðgjöld í Starfsendurhæfingarsjóð

14.1 Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í Sjúkrasjóð FVFÍ

14.1.1 Iðgjald launagreiðanda skal nema 1 % af heildarlaunum þeirra starfsmanna hlutaðeigandi launagreiðanda sem falla undir samkomulag þetta. Iðgjaldið skal greitt mánaðarlega eftir á skv. útreikningi launagreiðanda.

14.2 Starfsendurhæfingarsjóður

14.2.1 Iðgjald launagreiðanda í Starfsendurhæfingarsjóð skal nema 0,13% af heildarlaunum félagsmanna.

15 Lífeyrissjóður

15.1 Lífeyrissjóðsgreiðslur

- 15.1.1 Vinnuveitandi greiðir 11,5% iðgjald af heildarlaunum félagsmanna Flugvirkjafélags Íslands hjá Landhelgisgæslu Íslands til Frjálsa lífeyrissjóðsins á móti 4% iðgjaldi starfsmanna.
- 15.2 Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð greiðir vinnuveitandi framlag á móti sem nemur 3% gegn 2% framlagi starfsmanns.
- 15.3 Vinnuveitandi greiðir 3,5% álag á greitt kaup skv. samningi þessum og rennur 1% af þeirri upphæð í sjúkrasjóð Flugvirkjafélags Íslands og 2,5% í séreignalífeyrissjóð.

16 Uppsagnarfrestur

16.1 Uppsagnarfrestur á ótímabundnum ráðningarsamningi

16.1.1 Uppsögn á reynslutíma

Gagnkvæmur uppsagnarfrestur á reynslutíma er einn mánuður. Reynslutími er þrjú mánuðir nema annað sé ákveðið í viðkomandi ráðningarsamningi.

16.1.2 Uppsögn að loknum reynslutíma

Gagnkvæmur uppsagnarfrestur að loknum reynslutíma er 3 mánuðir.

16.1.3 Uppsagnarfrestur eftir tíu ára samfelldu starfi

Sé starfsmanni sagt upp, eftir a.m.k. 10 ára samfelldu starfi hjá sömu stofnun, er uppsagnarfrestur sem hér segir:

1. 4 mánuðir ef starfsmaður er orðinn 55 ára
2. 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára
3. 6 mánuðir þegar hann er orðinn 63 ára

Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með þriggja mánaða fyrirvara.

16.2 Uppsagnarfrestur tímabundið ráðinna og tímavinnnumanna

16.2.1 Tímabundin ráðning fellur úr gildi án uppsagnar við lok samningstíma.

Ef annar hvor aðila vill slíta ráðningarsambandinu fyrr, gilda eftirfarandi ákvæði:

1. Gagnkvæmur uppsagnarfrestur tímabundið ráðinna skal vera einn mánuður.
2. Gagnkvæmur uppsagnarfrestur tímavinnnumanna á fyrstu 3 mánuðum starfstímans skal vera ein vika miðað við vikuskipti. Vikuskipti miðast við föstudag. Eftir þriggja mánaða samfelldu starfi skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera einn mánuður.

17 Launaseðill og félagsgjöld

17.1 Launaseðill

- 17.1.1 Við greiðslu launa til starfsmanns á hann rétt á að fá launaseðil merktan nafni sínu. Á launaseðli skulu tilgreind föst laun starfsmanns það tímabil sem greiðslan tekur til, fjöldi yfirvinnustunda og sundurliðun einstakra tekna og frádráttarliða sem leiða til útgreiddrar launafjárhæðar. Ennfremur skal birta uppsafnaðan frítökurétt á launaseðli, sbr. gr. 2.4.5.6.
- 17.1.2 Föst laun skulu greidd eftir á fyrsta virkan dag hvers mánaðar í samræmi við ákvæði laga nr. 70/1996 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins.

17.2 Félagsgjöld

- 17.2.1 Launagreiðandi innheimtir félagsgjöld fyrir stéttarfélagið, sé þess óskað. Skal það afhenda lista eða gögn um þá sem gjaldskyldir eru, með þeim upplýsingum sem nauðsyn krefur. Félagsgjöld skulu innheimt mánaðarlega og skilað til félagsins fyrir 20. sama mánaðar. Innheimtu má þó haga með öðrum hætti en hér er ákveðið ef um það er samkomulag.

18 Gildistími

18.1 Gildistími samningsins

- 18.1.1 Kjarasamningur þessi gildir frá 1. febrúar 2021 til 31. mars 2023 og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

Fylgiskjal

með kjarasamningi Flugvirkjafélags Íslands vegna félagsmanna þess í starfi hjá Landhelgisgæslu Íslands og fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs dags 1.febrúar 2021. Launatafla sem gildir á samningstímanum.

Launatafla tekur gildir 1. febrúar 2021

	0 ár	1 ár	2 ár	3 ár	4 ár	5 ár	6 ár	8 ár	10 ár	12 ár	14 ár	16 ár	18 ár
0	482.890												
1	508.305	521.013	533.720	546.428	559.136	571.843	584.551	597.258	609.966	622.674	635.381	648.089	660.797
2	521.013	534.038	547.063	560.089	573.114	586.139	599.165	612.190	625.215	638.240	651.266	664.291	677.316
3	534.038	547.389	560.740	574.091	587.442	600.793	614.144	627.495	640.846	654.196	667.547	680.898	694.249
4	547.389	561.074	574.758	588.443	602.128	615.813	629.497	643.182	656.867	670.551	684.236	697.921	711.606
5	561.074	575.100	589.127	603.154	617.181	631.208	645.235	659.261	673.288	687.315	701.342	715.369	729.396
6	575.100	589.478	603.855	618.233	632.610	646.988	661.366	675.743	690.121	704.498	718.876	733.253	747.631
7	589.478	604.215	618.952	633.689	648.426	663.163	677.900	692.637	707.374	722.111	736.847	751.584	766.321
8	604.215	619.320	634.426	649.531	664.636	679.742	694.847	709.953	725.058	740.163	755.269	770.374	785.479
9	619.320	634.803	650.286	665.769	681.252	696.735	712.218	727.701	743.184	758.667	774.150	789.633	805.116
10	634.803	650.673	666.543	682.414	698.284	714.154	730.024	745.894	761.764	777.634	793.504	809.374	825.244
11	650.673	666.940	683.207	699.474	715.741	732.008	748.274	764.541	780.808	797.075	813.342	829.609	845.875
12	666.940	683.614	700.287	716.961	733.634	750.308	766.981	783.655	800.328	817.002	833.675	850.349	867.022
13	683.614	700.704	717.794	734.885	751.975	769.065	786.156	803.246	820.336	837.427	854.517	871.607	888.698
14	700.704	718.222	735.739	753.257	770.774	788.292	805.810	823.327	840.845	858.362	875.880	893.398	910.915
15	718.222	736.177	754.133	772.088	790.044	807.999	825.955	843.910	861.866	879.822	897.777	915.733	933.688
16	736.177	754.582	772.986	791.390	809.795	828.199	846.604	865.008	883.413	901.817	920.221	938.626	957.030
17	754.582	773.446	792.311	811.175	830.040	848.904	867.769	886.633	905.498	924.362	943.227	962.092	980.956
18	773.446	792.782	812.118	831.455	850.791	870.127	889.463	908.799	928.135	947.472	966.808	986.144	1.005.480
19	792.782	812.602	832.421	852.241	872.061	891.880	911.700	931.519	951.339	971.158	990.978	1.010.797	1.030.617
20	812.602	832.917	853.232	873.547	893.862	914.177	934.492	954.807	975.122	995.437	1.015.752	1.036.067	1.056.382
21	832.917	853.740	874.563	895.386	916.209	937.032	957.854	978.677	999.500	1.020.323	1.041.146	1.061.969	1.082.792
22	853.740	875.083	896.427	917.770	939.114	960.457	981.801	1.003.144	1.024.488	1.045.831	1.067.175	1.088.518	1.109.862
23	875.083	896.960	918.838	940.715	962.592	984.469	1.006.346	1.028.223	1.050.100	1.071.977	1.093.854	1.115.731	1.137.608
24	896.960	919.384	941.808	964.232	986.656	1.009.080	1.031.504	1.053.929	1.076.353	1.098.777	1.121.201	1.143.625	1.166.049
25	919.384	942.369	965.354	988.338	1.011.323	1.034.307	1.057.292	1.080.277	1.103.261	1.126.246	1.149.231	1.172.215	1.195.200
26	942.369	965.928	989.488	1.013.047	1.036.606	1.060.165	1.083.724	1.107.284	1.130.843	1.154.402	1.177.961	1.201.521	1.225.080
27	965.928	990.076	1.014.225	1.038.373	1.062.521	1.086.669	1.110.818	1.134.966	1.159.114	1.183.262	1.207.410	1.231.559	1.255.707
28	990.076	1.014.828	1.039.580	1.064.332	1.089.084	1.113.836	1.138.588	1.163.340	1.188.092	1.212.844	1.237.596	1.262.348	1.287.099
29	1.014.828	1.040.199	1.065.570	1.090.941	1.116.311	1.141.682	1.167.053	1.192.423	1.217.794	1.243.165	1.268.536	1.293.906	1.319.277
30	1.040.199	1.066.204	1.092.209	1.118.214	1.144.219	1.170.224	1.196.229	1.222.234	1.248.239	1.274.244	1.300.249	1.326.254	1.352.259
31	1.066.204	1.092.859	1.119.514	1.146.169	1.172.824	1.199.480	1.226.135	1.252.790	1.279.445	1.306.100	1.332.755	1.359.410	1.386.065
32	1.092.859	1.120.181	1.147.502	1.174.824	1.202.145	1.229.467	1.256.788	1.284.110	1.311.431	1.338.753	1.366.074	1.393.395	1.420.717
33	1.120.181	1.148.185	1.176.190	1.204.194	1.232.199	1.260.203	1.288.208	1.316.212	1.344.217	1.372.221	1.400.226	1.428.230	1.456.235

19 Önnur úrskurðaratriði gerðardóms

19.1 Önnur laun skv. gr. 1.1.4

Önnur laun er föst fjárhæð, 99.841 kr., greidd mánaðarlega og er vegna reglubundinna og þegar umsaminna starfstengdra þátta í starfi flugvirkja, þ.e. viðbragðaálags, orlofsálags og kaupauka. Fjárhæðin er ótengd samningsbundum launabreytingum og tekur ekki breytingum á samningstímanum.

19.2 Samkeppnishæfni launa flugvirkja

Til að tryggja samkeppnishæfni launa flugvirkja hjá Landhelgisgæslu Íslands skulu kauphækkningar flugvirkja taka mið af þróun launa flugvirkja á almennum markaði og hjá öðrum samanburðarhópum sem aðilar verða sammála um. Fyrir árslok 2022 skulu samningsaðilar gera athugun á þróun launa flugvirkja hjá Landhelgisgæslu Íslands.

19.3 Starfsaldursákvæði við uppsagnir vegna samdráttar í rekstri

Um þá 18 flugvirkja sem eru í ráðningarsambandi við Landhelgisgæsluna við uppkvaðningu úrskurðar þessa skal það gilda að farið verði eftir starfsaldurslista við flugvirkjun við uppsagnir vegna samdráttar í rekstri þannig að sá sem stýstan hefði starfsaldur hjá Landhelgisgæslunni færi fyrstur og síðan sá sem næststýstan hefði starfsaldur og svo koll af kolli.

Til áréttingar er þess getið að ákvæðin um endurráðningu, sem voru í eldri samningi eru ekki lengur í gildi.

19.4 Um forgangsrétt til starfa

Fullgildir félagar FVFÍ skulu hafa forgangsrétt að allri vinnu sem heyrir undir iðngrein flugvirkja hjá Landhelgisgæslunni. Nú vill Landhelgisgæslan ráða til starfa flugvirkja sem ekki er félagi í FVFÍ og er þá félaginu skylt að veita viðkomandi aðila inngöngu í félagið ef hann óskar þess enda fullnægi hann inngönguskilyrðum félagsins.

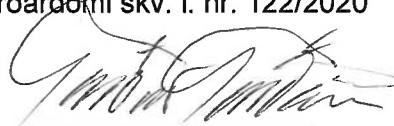
Forgangurinn gildir þó ekki gagnvart flugvirkjum sem hafa fullgild fagréttindi í flugvirkjun og eru félagar í stéttarfélagi sem starfar á grundvelli laga nr. 94/1986.

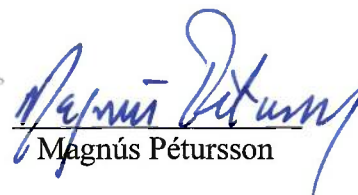
19.5 Eingreiðsla

Öllum flugvirkjum Landhelgisgæslunnar, sem eru í föstu ráðningarsambandi við uppkvaðningu úrskurðarins, skal greiða eingreiðslu að fjárhæð kr. 250.000 þann 1. apríl 2021. Greitt skal hlutfallslega miðað starfshlutfall og starfstíma.

Reykjavík, 17.febrúar, 2021
í gerðardómi skv. l. nr. 122/2020


Ásta Dís Óladóttir


Garðar Garðarsson


Magnús Pétursson