



### Efnisyfirlit

[Launahækkanir um áramót](#)  
[Gerð stofnanasamninga að mestu lokið](#)  
[Fræðslu- og umræðufundir með ráðuneytum og forstöðumönnum ríkisstofnana](#)  
[Áminning er mannorðsmissir](#)  
[Staða könnunar á starfsumhverfi ríkisstarfsmanna](#)  
[Orlof og önnur frí starfsmanna við breytingar á rekstrarformi stofnana](#)  
[Dómar sem fallið hafa á árinu 2006 og varða starfsmannamál](#)  
[Ýmislegt fréttmæmt](#)

Útgefandi: *Fjármálaráðuneytið*  
Ábyrgðarmaður: *Baldur Guðlaugsson ráðuneytisstjóri*  
Vefang: [fjarmalaraduneyti.is](http://fjarmalaraduneyti.is)  
Netfang: [postur@fjr.stjr.is](mailto:postur@fjr.stjr.is)

**Frá Félagi forstöðumanna ríkisstofnana**  
[Aðgengi almennings að stjórnsýslunni](#)

### Launahækkanir um áramót

Allir almennir kjarasamningar ríkisins við félög opinberra starfsmanna, félög innan ASÍ og fleiri, hækka um 2,90% hinn 1. janúar 2007 í stað 2,25% samkvæmt kjarasamningum.

Forsendunefnd SA og ASÍ ákvað árið 2005 á grundvelli verðlagspróunar að greiða eingreiðslu að fjárhæð 26.000 kr. í desember 2005 og jafnframt að almennar hækkanir launataxta yrðu 2,90% í stað 2,25% hinn 1. janúar 2007. Kjarasamningar ríkisstarfsmanna voru tengdir þessari ákvörðun og í kjölfarið var samið við bandalög og einstök félög um sömu hækkanir.

### Gerð stofnanasamninga að mestu lokið

Segja má að gerð stofnanasamninga sé að mestu lokið þegar horft er til heildarfjölda þeirra. Of margir fá þó enn greidd laun samkvæmt eldri launatöflum. Oftast er um örfáa aðila að ræða á hverri stofnun en dæmi eru um hópa sem ekki hafa enn gengið frá stofnanasamningum sínum.

Um áramót verða almennar launahækkanir á launatöflum samkvæmt kjarasamningum. Launatöflur Bandalags háskólamanna, Bandalags starfsmanna ríkis og bæja Kennarasambands Íslands og ýmissa annarra félaga sem áttu að gilda til 30. apríl 2006 munu hins vegar ekki hækka. Því mælum við eindregið með því að lokið verði við gerð allra stofnanasamninga hið fyrsta.

### Fræðslu- og umræðufundir með ráðuneytum og forstöðumönnum ríkisstofnana

Nýlega lauk fræðslu- og umræðufundum með ráðuneytum og forstöðumönnum ríkisstofnana um stjórnun og rekstur stofnana. Haldnir voru sex fundir og sóttu þá um 220 manns, auk fyrirlesara.

Á fundunum var m.a. fjallað um niðurstöður rannsóknar um þróun mannauðsstjórnunar og samanburð milli fyrirtækja á markaði og hins opinbera. Auk þess var fjallað um þætti sem einkenna góða stjórnendur, stefnu um árangursríkan ríkisrekstur, greiningu og mat á verkefnum ráðuneyta og stofnana, innleiðingu rafrænna skilríkja, stefnu um útvistun og gerð þjónustusamninga og niðurstöður stofnanasamninga. Þá var leitað svara við því hvort framkvæmd fjárlaga er í mínus og hvort einstök ákvæði í starfsmannalögum takmarka umboð og valdsvið forstöðumanna ríkisstofnana. Á vefsíðu fjármálaráðuneytisins er að finna [dagskrá](#) og [glæsur](#) frá fundunum.

---

## Áminning er mannorðsmissir

Einn liður á fyrrnefndum fundum forstöðumanna ríkisstofnana og ráðuneyta í nóvember sl. var umfjöllun forstöðumanna um eigin starfsskilyrði. Starfsmannamál vógu þungt í umræðum þeirra og þar bar hæst óánægju með lagaskilyrði fyrir uppsögn starfsmanna. Gagnrýnin vissi fyrst og fremst að þeim tilvikum þegar starfsmenn ná ekki fullnægjandi árangri í starfi eða samstarfsörðugleikar við þá hamla starfi stofnunar eða ef starfsmenn brjóta af sér í starfi, þ.e. tilfelli sem rekja má til óviðunandi framgöngu starfsmanna.

Í máli þeirra kom fram að formleg áminning væri í hugum starfsmanna og stéttarféлага þeirra mannorðsmissir sem berjast bæri gegn með öllum tiltækum ráðum. Forstöðumennirnir töldu að það væri slíkt áfall fyrir starfsmenn að fá áminningu að nánast útlokað væri að byggja upp eðlilegan starfsanda og trúnað á ný og þar með gefa starfsmanninum tækifæri til að bæta ráð sitt.

Áminning er því að þeirra mati óraunhæft úrræði, fyrir utan formkröfur og rannsóknarskyldu sem dómstólar og umboðsmaður Alþingis væru sífellt að auka við. Niðurstaða þeirra var sú að úrræðið væri ónothæft sem slíkt, áralöng fræðsla um aðferðafræðina breytti þar engu um. Að þeirra mati þurfa forstöðumenn að geta ráðið fram úr málum starfsmanna sem ekki stæðu sig í vinnu með einfaldari og árangursríkari hætti en með áminningarferli og hugsanlegri uppsögn síðar með sama ferlinu endurteknu.

---

## Staða könnunar á starfsumhverfi ríkisstarfsmanna

Nú í nóvember og desember fór fram viðamikil viðhorfskönnun meðal ríkisstarfsmanna á starfsumhverfi þeirra þar sem spurt var um þætti eins og starfsánægju, laun, vinnuálag, streitu o.fl. Þátttakendur voru um 17.000 starfsmenn ríkisins en þar af starfa tæplega 5.000 á Landspítala – háskólasjúkrahúsi.

Lokasvarhlutfall liggur ekki fyrir þegar þetta er ritað þar sem spurningalistar á pappír eru enn að berast. Miðað við núverandi stöðu eru heimtur þökkalegar, um 60-65%. Svarhlutfallið er hins vegar afar mismunandi eftir ráðuneytum og stofnunum.

Könnuninni er ekki lokið því næsti hluti snýr að forstöðumönnum ríkisstofnana. Þeir munu fá sérstakan spurningalista sendan fljótlega eftir áramót og verður hann tvískiptur. Í fyrri hlutanum verður spurt ýmissa spurninga tengdum fyrirkomulagi starfsmannamála, árangursstjórnun o.fl. Þeim hluta verður svarað undir heiti stofnunar þannig að hægt verður að greina hvort tengsl eru á milli stjórnunaraðferða og viðhorfa starfsmanna til þátta eins og starfsánægju o.s.frv. Í seinni hluti spurningalistans er markmiðið að fá mat forstöðumanna á fyrirkomulagi starfsmannamála hjá ríkinu eins og stofnanasamningum o.fl. Þessi hluti verður nafnlaus og ekki rekjanlegur til svarenda.

Niðurstöður könnunar á starfsumhverfi ríkisstarfsmanna veita aðstandendum könnunarinnar mikilvægar upplýsingar um stöðu starfsmannamála hjá stofnunum ríkisins og verða þannig leiðbeinandi bæði fyrir stofnanir og í starfsemi starfsmannaskrifstofu fjármálaráðuneytisins.

---

## Orlof og önnur frí starfsmanna við breytingar á rekstrarformi stofnana

Nokkuð er um breytingar á rekstrarformi ríkisstofnana nú um áramótin og ýmislegt sem hafa verður í huga varðandi réttindi starfsmanna. Hér eru sett fram nokkur atriði sem snerta orlofsmál og önnur leyfi sem starfsmenn geta áunnið sér í störfum sínum.

### Orlof

Starfsmenn eiga rétt á orlofi vegna starfa sinna skv. 4. kafla kjarasamninga. Það fer eftir lífaldri starfsmanna hve langt orlofið er. Starfsmanni er heimilt með samþykki forstöðumanns/yfirmanns að fresta töku orlofs eða hluta af orlofi um eitt ár. Í stað þess að taka orlofið á yfirstandandi orlofstökuári er töku þess frestað til næsta orlofstökuárs. Ljúka þarf töku hins frestaða orlofs fyrir lok næsta orlofstökuárs, annars fellur það niður (fyrnist). Áunnið og gjaldfallið orlof getur þannig mest verið tvöfalt, þ.e. það sem gjaldféll við upphaf yfirstandandi orlofsárs og frestað gjaldfallið orlof frá árinu á undan (aldrei lengra en 60 dagar).

Um þetta atriði er oftast fjallað í grein 4.7 um frestun orlofs í kjarasamningum eða sambærilegum greinum. Einnig er fjallað um frestum orlofs í [dreifibréfi starfsmannaskrifstofu nr. 2/2006](#).

### Bakvaktafrí

Samkvæmt grein 2.5 í mörgum kjarasamningum geta starfsmenn sem standa bakvakt átt rétt á fríi í stað greiðslu álags fyrir bakvakt. Hér eru sett fram nokkur atriði sem varða frí vegna bakvakta:

1. Taka bakvaktarfrís fer fram árið eftir ávinnsluna og oftast nota menn almanaksárið, þ.e. 1. janúar til 31. desember, og starfsmaðurinn tekur fríð út árið eftir. (Þess eru líka dæmi að notað sé orlofsárið, þ.e. 1. maí til 30. apríl.)
2. Aðeins staðnar bakvaktir skapa þennan rétt. Bakvaktagreiðslur sem greiddar eru starfsmönnum í veikindum skapa til að mynda ekki slíkan rétt.
3. Leyfið má veita hvenær árs sem er en ekki er heimilt að flytja það á milli ára.
4. Bakvaktafrí fyrnist sé töku þess ekki lokið við lok úttektartímabils. (Því er ætlað að veita hvíld fyrir mikla bindingu í starfi sem ekki er hægt að breyta í greiðslu.)

### Vetrarfrí

Samkvæmt grein 2.6.9 í flestum kjarasamningnum geta starfsmenn sem vinna vaktir alla daga ársins fengið 88 klst. frí í stað launa. Ávinnslan er almanaksárið, þ.e. 1. janúar til 31. desember. (Þess eru líka dæmi að notað sé orlofsárið, þ.e. 1. maí til 30. apríl.)

Meginreglan er sú að starfsmaðurinn tekur fríð út árið eftir ávinnsluna.

Leyfið má veita hvenær árs sem er en ekki er heimilt að flytja það á milli ára. Stofnanir þurfa að gæta þess að gera starfsmönnum kleift að ljúka töku frísins innan tilskilins tíma. Vetrarfrí fyrnist sé töku þess ekki lokið við lok úttektartímabils.

Bent skal á að samkvæmt grein 2.6.10 eiga vaktavinnnumenn rétt á öðrum uppgjörsmáta, þ.e. að fá yfirvinnukaup fyrir vinnu á sérstökum frídögum.

### Samantekt

Eins og að framan greinir geta starfsmenn átt rétt á þrenns konar fríi. Sumarorlofinu má fresta á milli ára en það getur þó að hámarki orðið tvöfalt. Bakvaktafrí og vetrarfrí skal tekið innan ársins, venjulega árið eftir ávinnslu, og ekki má færa það á milli ára. Séu þessi frí ekki tekin innan tilskilins tíma fynrast þau.

Þegar svo stendur á sem nú, þ.e. verið er að sameina stofnanir, breyta þeim í opinber hlutafélag o.fl., má haga uppgjöri á orlofi, vetrarfrí og bakvaktarfrí á einhvern eftirfarandi máta:

1. Starfsmaðurinn færir með sér allt áunnið orlof, vetrarfrí og bakvaktafrí og kostnaðurinn við það er millifærður milli stofnananna.
2. Starfsmaðurinn lýkur töku áunnins sumarorlofs sem var til töku á þessu ári en vetrarfrí og bakvaktafrí færirst milli stofnana.
3. Starfsmönnum er gert að taka út allt áunnið orlof, vetrarfrí og bakvaktafrí hjá stofnuninni þar sem þeir starfa nú og það sem áunnið er til töku á næsta ári verði til töku hjá stofnuninni sem þeir koma til með að starfa hjá.
4. Litið er á 31. desember sem lokadag í starfi og allt orlof, þ.e. sumarorlof, vetrarfrí og bakvaktafrí, er gert upp.

## Dómar sem fallið hafa á árinu 2006 og varða starfsmannamál

Það sem af er árinu 2006 hafa dómstólar kveðið upp 19 dóma og úrskurði sem varða starfsmannamál hjá ríkinu og stofnunum þess. Þar af eru sex dómar frá Hæstarétti, tólf héraðsdómar og einn félagsdómur.

Hægt er að nálgast yfirlit yfir nefnda [dóma og úrskurði](#) frá árinu 2006 á vefsíðu ráðuneytisins. Þar er að finna stuttar reifanir á dómsmálunum auk atriðisorða sem eiga að vera lýsandi fyrir ágreining aðila.

Nú á haustmánuðum kvað Hæstiréttur upp tvo athyglisverða dóma sem varða starfsmannamál þar sem reyndi á flýtimeðferð samkvæmt einkamálalögum. Ekki hefur áður reynt á slíkt vegna ágreinings um starfsmannamál hjá ríkinu. Með flýtimeðferð er átt við að aðili sem hyggst höfða mál vegna ákvörðunar eða athafnar stjórnvalds getur óskað eftir því að málið sæti flýtimeðferð ef brýn þörf er á skjótri úrlausn, enda hafi hún almenna þýðingu eða varði stórfellda hagsmuni hans. Í fyrri dómnum var fallist á flýtimeðferð en ekki í hinum síðari.

Í fyrri dómnum sem kveðinn var upp 30. október sl. var starf A á upplýsingatæknisviði LSH lagt niður vegna skipulagsbreytinga. Dómurinn féllst á með A að málið gæti talist varða stórfellda hagsmuni A. Sagði dómurinn að yrði ekki fallist á flýtimeðferð málsins væri ljóst að ekki fengist úr því skorið fyrir dómstólum, áður en uppsögnin kæmi til framkvæmda, hvort unnt væri að taka til greina aðalkröfu A. Féllst dómurinn því á að A væri brýn þörf á skjótri úrlausn málsins. Þá útilokuðu ummæli í uppsagnarbréfinu þess efnis að ákveðið hafi verið að leggja starf S niður ekki að hann héldi starfi sínu ef fallist væri á aðalkröfu A. Leit dómurinn til þess að samkvæmt gögnum

málsins á uppsögn A rætur að rekja til fækkunar starfsmanna á upplýsingasviði LSH vegna breytinga á skipulagi starfseminnar sem þar fer fram, en ekki til þess að leggja ætti þá starfsemi af innan LSH. A kvaðst gegna starfi sem væri almennt og tæki til allra verkefna á fagsviði A og að slíkum verkefnum yrði áfram sinnt af starfsmönnum LSH eftir að uppsögn hans ætti að koma til framkvæmda. Tók dómurinn fram að ekki væri útilokað að leggja dóm á kröfu A áður en uppsagnarfresti hans lyki. Niðurstaða dómsins var því sú að uppfyllt voru skilyrði 1. mgr. 123. gr. laga nr. 91/1991 og lagt fyrir héraðsdómara að gefa út stefnu til flýtimeðferðar í málinu.

Hinn 14. desember sl. kvað héraðsdómur síðan upp dóm í máli þessu þar sem niðurstaðan var sú að dómurinn féllst ekki á þá kröfu A að uppsögnin hafi verið ólöglegt og fella bæri hana úr gildi af þeim sökum. LSH var því sýknað af kröfum A. Í dómnum kom m.a. fram að ákvarðanir LSH um skipulagsbreytingar og uppsagnir starfsmanna hafi byggst á málefnalegum forsendum og mati stjórnenda LSH á því að aðgerðirnar væru nauðsynlegar til að ná fram hagræðingunni sem stefnt var að með skipulagsbreytingunum. Jafnframt kom fram að LSH hafi gætt þess að fyrir lögju fullnægjandi upplýsingar um ástæður uppsagnarinnar og því ekki brotið gegn rannsóknarreglunni auk þess sem engin rök voru talin standa til þess að álykta að S hafi ekki notið jafnræðis við mat LSH á því hvernig verkefnum skyldi sinnt samkvæmt nýju skipulagi og þegar ákvörðun var tekin um uppsögnina.

Í seinni dómnum sem kveðinn var upp 23. nóvember sl. óskaði B, hjúkrunarfræðingur á LSH, eftir flýtimeðferð vegna máls til ógildingar á tilfærslu milli deilda á geðsviði LSH. Dómurinn taldi að ráða mætti af rökstuðningi fyrir þeirri ákvörðun að hún væri ekki byggð á því að ávirðingar sem á B hafa verið bornar af samstarfsmanni hennar séu á rökum reistar, heldur hafi verið talið að ágreiningur þeirra myndi valda röskun á starfsemi viðkomandi deildar og að við því hafi þurft að bregðast. Dómurinn sagði að ákvörðunin fæli ekki í sér starfslok B á geðsviði LSH en hins vegar væri það háð viðbrögðum hennar hvort tilfærslan leiddi til þess að hún hætti þar störfum. Með þessum athugasemdum og með vísan til forsendna hins kærða úrskurðar staðfesti dómurinn synjun á útgáfu stefnu til flýtimeðferðar.

## Ýmislegt fréttæmt

### Hreyfanleiki ríkisstarfsmanna

Nokkrir möguleikar eru fyrir ríkisstarfsmenn að færa sig tímabundið til í starfi. Á vefsíðu fjármálaráðuneytisins er fjallað um [hreyfanleika ríkisstarfsmanna](#) og [skiptidvöl norrænna ríkisstarfsmanna](#) en bæði þessi verkefni stuðla að fjölbreytni í störfum þeirra og er fjallað um þau hér á eftir.

### Vistaskipti

Í janúar 2005 var hrint í framkvæmd tilraun um tímabundin vistaskipti ríkisstarfsmanna. Nú er komin nokkur reynsla á vistaskiptin og ýmsir starfsmenn hafa nýtt sér þennan möguleika. Þeir hafa svo ýmist snúið á ný til fyrri starfa eftir vistaskiptin eða notað tækifærið og skipt um starfsvettvang.

Með tímabundnum vistaskiptum er átt við það að samkomulag er gert við starfsmann um að honum sé fengið tímabundið starf eða verkefni hjá annarri ríkisstofnun eða ráðuneyti sem jafnframt hefur samþykkt að taka við honum. Starfsmaðurinn snýr að því búnu á ný til starfa hjá sínum fyrri vinnuveitanda.

Tilraun með tímabundin vistaskipti er ætlað að standa í allt að þrjú ár. Á þeim tíma taka eftirtalin ráðuneyti og undirstofnanir þeirra þátt í verkefninu:

- Fjármálaráðuneytið og undirstofnanir þess.
- Iðnaðar- og viðskiptaráðuneyti og undirstofnanir þeirra.
- Dóms- og kirkjumálaráðuneytið og undirstofnanir þess.
- Menntamálaráðuneytið og undirstofnanir þess.

Ekki er eingöngu gert ráð fyrir að vistaskiptin eigi sér stað milli ráðuneytis og undirstofnana þess, heldur geta starfsmenn einnig færst til annarra ráðuneyta eða undirstofnana þeirra. Þótt verkefnið taki formlega einungis til framangreindra fjögurra ráðuneyta og undirstofnana er ekki loku fyrir það skotið að vistaskipti geti í einstökum tilfellum náð til annarra stofnana, ef henta þykir.

### Skiptidvöl norrænna ríkisstarfsmanna

Á árinu 2006 fóru átta starfsmenn til starfa tímabundið á annars staðar á Norðurlöndum á vegum Norrænu ráðherranefndarinnar. Dvalartími þeirra var frá einum til fimm mánaða.

Margar umsóknir hafa borist um norræna skiptidvöl 2007 og verður unnið úr þeim á næstunni. Það fer eftir fjárveitingu ráðherranefndarinnar á hverju ári hve mörgum er hægt að veita styrk. Styrkurinn er nú 8 þúsund danskar krónur á mánuði og auk þess er greitt fargjald styrkþega.

Starfsmannaskiptin eru ekki eiginleg skipti starfsmanna milli stofnana heldur sækir hver og einn um á sínum forsendum og er ekki háður því að annar komi hingað til lands í staðinn. Skiptin eru ekki bundin við sérstök störf eða starfshópa en starfið eða starfsnámið verður þó að vera í faglegum tengslum við verksvið umsækjanda og teljast bæði stofnun og starfsmanni til gagns. Meðan á dvölinni stendur skal starfsmaðurinn njóta venjulegra mánaðarlauna á sínum fasta vinnustað. Það er ein forsenda þess að starfsmaðurinn hljóti styrkveitingu.

## Frá Félagi forstöðumanna ríkisstofnana

### Aðgengi almennings að stjórnsýslunni

Íslenska stjórnkerfinu er skipt upp með ákveðnum hætti. Stofnanir eru hluti þess og er þeim öllum ætlað tiltekið hlutverk samkvæmt lögum. Þannig verða stofnanir til vegna verkefna sem löggjafinn telur að þurfi að sinna.

Verkefni stofnana eru misjöfn og eðli þeirra oft og tíðum gjörólíkt. Þær eiga þó fjölmargt sameiginlegt, m.a. hvað varðar þjónustu. Um allar stofnanir gilda lög sem þeim er ætlað að starfa eftir, bæði sérlög um hlutaðeigandi starfsemi en einnig almenn löggjöf sem á við um alla opinbera stjórnsýslu.

Flestar stofnanir leitast við að auðvelda aðgengi almennings að gögnum og upplýsingum sem hlutaðeigandi stofnanir bera ábyrgð á og varða þjónustu þeirra. Þar skipta miklu rafrænar breytingar sem orðið hafa á stjórnsýslunni síðari ár. Starfsmenn hins opinbera hafa þurft að aðlaga og breyta störfum sínum í takt við breytingar á formi þjónustu stofnana sem fylgja nýrri tækni. Endurskoðun verkferla innan stofnana hefur þannig verið óhjákvæmilegur fylgifiskur slíkra breytinga. Í einhverjum tilfellum hefur löggjöf verið löguð að verkferlum sem gilda um stjórnsýsluna þótt vitaskuld sé aðalreglan sú að löggjöf stjórnar för. Rafræn afgreiðsla er að verða stór þáttur í afgreiðslu stofnana og fyrirsjáanlegt að slíkt muni fara að aukast mjög á næstu árum. Einnig er líklegt að almennir borgarar muni í auknum mæli afgreiða sig sjálfir á netinu, vitaskuld að gefnum ákveðnum forsendum.

Allir þekkja hvernig tölvupóstur hefur breytt ásýnd stofnana og aðgengi að starfsmönnum þeirra. Álitamál getur verið hvernig ber að líta á tölvupóst, hvort tölvuskeyti jafngildir formlegu undirrituðu erindi og máli skiptir hvernig slíkt skeyti berst. Þar þarf að hafa í huga almenn varfærnisþingarmið um að tryggt sé að erindið komi sannarlega frá þeim sagður er hafa sent það. Flestar stofnanir hafa sett upp vefsíðu til að auðvelda aðgengi að upplýsingum og til að greina frá starfsemi þeirra. Á slíkum vefsíðum kemur oftast en ekki fram hvert sé skipulag og starfshættir stofnana sem einnig er til þess fallið að auðvelda leið almennra borgara að upplýsingum og þjónustu sem stofnunin veitir. Loks má nefna að einnig er mikilvægt fyrir hlutaðeigandi borgara að nöfn starfsmanna stofnana og póstfang þeirra séu á vefnum. Meira álitamál hefur þótt vera hvort efni séu til þess að birta bein símanúmer einstakra starfsmanna og er það nokkuð misjafnt eftir stofnunum og ráðuneytum. Flestar stofnanir birta nöfn starfsmanna en síður símanúmer. Ugglaustr er það gert í því skyni að stýra álagi á einstaka starfsmenn.

Á stundum heyrast misjafnar sögur af samskiptum borgara við opinbera starfsmenn, en þau hafa breyst mikið síðari ár. Stofnanir sem selja vörur eða veita þjónustu sem ekki fæst annars staðar hafa bætt hana til muna og lagað að þörfum viðskiptavina. Einstaka sinnum verður á vegi okkar fólk sem heldur að stofnanir hafi orðið til fyrir það sjálft en ekki vegna verkefna sem sinna þarf. Því hugarfarir verður að breyta. Meginþróunin seinni árin er sú að aðgengi borgara að stofnunum og starfsmönnum þeirra hefur aukist og batnað. Það er líklegt til að bæta þjónustuna og skapar einnig aukið aðhald fyrir opinbera starfsmenn.

FÉLAG FORSTÖÐUMANNA RÍKISSTOFNANA

Margrét Hallgrímsdóttir  
Skúli Eggert Þórðarson