

Héraðsdómur Reykjavíkur

Dómur 19. mars 2021

Mál nr. E-6372/2020:

A

(Ólafur Karl Eyjólfsson lögmaður)

gegn

X.

(Guðmundur Heiðar Guðmundsson lögmaður)

Dómur

Mál þetta var höfðað 16. september 2020 og dómtekið 3. mars sl.

Stefnandi er A, [..., ...]

Stefnt er X, [..., ...].

Stefnandi krefst þess að stefndi greiði stefnanda 3.000.000 króna í skaða- og miskabætur, með dráttarvöxtum samkvæmt 1. mgr. 6. gr. laga um vexti og verðtryggingu nr. 38/2001, frá 25. janúar 2019 til greiðsludags. Jafnframt er þess krafist að stefndi verði dæmdur til greiðslu málskostnaðar.

Stefndi krefst sýknu af öllum kröfum stefnanda og málskostnaðar úr hendi stefnanda.

I.

Stefnanda, sem starfað hafði sem tæknimaður í ljósadeild stefnda frá 31. júlí 2017, var sagt upp störfum 25. janúar 2019. Var það gert með svohljóðandi skeyti sem sent var af hálfu deildarstjóra hennar:

Kæra A mín, Þú hefur staðið þig frábærlega í vinnu hjá mér, ert samviskusöm og hugsar sjálfstætt. Vandamálið mitt er tengt atvikinu síðasta vor, en útfrá því er erfitt fyrir mig að verja viðveru þína í húsinu. Ég vona að þú skiljir afstöðu mína en mér þykir miður að taka þessa ákvörðun.

Ég tel best að þú klárir þínar vaktir á [...]og ljúkir svo störfum í kjölfarið.

Ef þig langar að ræða þetta frekar þá hikaðu ekki við að hafa samband við mig.

Kær kveðja,

B

Stefnandi svaraði tilvitnuðum skilaboðum með eftirfarandi hætti:

Takk fyrir falleg orð. Mér hefur alltaf líkað vel að vinna hjá þér. En mig langar að vita hvaða atvik þetta er sem þú vísar í?

Kær kveðja,

A

Í kjölfar þessara samskipta var haldinn fundur hjá stéttarfélagi stefnanda, Rafiðnaðarsambandi Íslands. Fundurinn var haldinn 14. febrúar 2019 og fram kemur í stefnu að stefnandi hafi sótt fundinn ásamt tveimur starfsmönnum Rafiðnaðarsambandsins, en tveir fulltrúar stefnda hafi setið fundinn, þ.e. C mannauðsstjóri og D, sem sent hafði stefnanda uppsögnina. Fundurinn leiddi ekki til sátta málsaðila í millum, né heldur síðari bréfaskipti þeirra. Stefndi hefur ekki orðið við kröfum stefnanda og hefur stefnandi af þeim sökum höfðað mál þetta til heimtu skaða- og miskabóta.

Við aðalmeðferð málsins kom stefnandi fyrir dóm og gaf skýrslu. Við sama tækifæri gáfu vitnaskýrslu E, fyrrverandi [...]stjóri X, og C, fyrrverandi mannauðsstjóri X.

II.

Málatilbúnaður stefnanda er á því reistur að uppsögn stefnanda hafi verið ólögmæt, þar sem hún hafi verið byggð á gögnum og upplýsingum sem voru illa fengin og af þeim sökum beri stefnda að greiða stefnanda skaða- og miskabætur.

Stefnandi byggir á því að sú háttsemi sem stefndi hafi sýnt af sér gagnvart stefnanda feli í sér ólögmæta meingerð. Henni hafi fyrirvaralaust verið sagt upp starfi sínu, án þess að fá tækifæri til að andmæla eða fá nánari upplýsingar um hvað legið hafi uppsögninni til grundvallar. Stefnanda hafi verið mismunað gagnvart öðru samstarfsfólki, sem hafi fengið sálfræðiaðstoð. Þá hafi starfsmenn stefnda verið að hnýsast í og dreifa persónulegum upplýsingum úr samtali við móður stefnanda sem síðar hafi verið notaðar til að segja stefnanda upp. Þá hafi stefnanda verið gert að skila vinnuframlagi á uppsagnarfresti, innan um samstarfsfólk sem hafði verið að hnýsast í og dreifa upplýsingum um hana og móður hennar. Þá hafi stefndi neitað að upplýsa stefnanda um það hvaða upplýsingar þetta væru nákvæmlega. Stefnandi telur að háttsemi stefnda sé meiðandi, særandi og niðurlægjandi og telur að í háttseminni felist ólögmæt meingerð, sem sé grundvöllur greiðslu miskabóta skv. b-lið. 1. mgr. 26. gr. skaðabótalaga nr. 50/1993.

Stefnandi reisir kröfur sínar um skaðabætur á almennu skaðabótareglunni, en samkvæmt henni eigi að bæta stefnanda tjón sem sé afleiðing af ólögmætri uppsögn og vísist að öðru leyti til dómvenju hvað þetta varðar.

Stefnandi byggir á því að hin ólögmæta uppsögn hafi leitt til tjóns fyrir stefnanda þar sem hún hafi orðið atvinnulaus. Stefnandi hafi ekki fengið vinnu fyrr en um sumarið 2019 og hafði þá nánast verið án atvinnu í yfir fjóra mánuði. Stefnandi vísar til framlagðra skattframtala fyrir árin 2018 og 2019 sem sýni að tekjur stefnanda fyrir vinnu hjá stefnda árið 2018 hafi verið 2.270.587 krónur. Tekjur stefnanda árið 2019 hafi svo verið 91.633 krónur. Af þessu megi sjá hversu miklum tekjum stefnandi hafi orðið af og séu þessar tölur í framtali grundvöllur fyrir upphæð skaðabótakröfunnar.

Stefnandi byggir á því að framferði starfsmanna stefnda, sem hann beri ábyrgð á, hafi falið í sér brot á 228. og 229. gr. almennra hegningarlaga nr. 19/1940. Fyrir liggja í málinu að starfsmaður eða starfsmenn hafi farið og skoðað einkaskilaboð milli stefnanda og móður hennar og greint öðrum starfsmönnum frá inntaki skilaboðanna. Þessi háttsemi sé refsiverð og því sé uppsögnin, á grundvelli upplýsinganna sem fengnar hafi verið með ólögmætum hætti, bótaskyld.

Stefnandi byggir á því að hafa orðið fyrir fjárhagslegu tjóni við uppsögnina, þar sem hún hafi orðið tekjulaus. Hún byggir á því að það fjártjón sem hún varð fyrir sé á ábyrgð stefnda og beri að bæta samkvæmt skaðabótalögum.

Stefnandi byggir á því að hún hafi upplifað uppsögnina sem höfnun og niðurlægingu og því hafi þessi meðferð stefnda á stefnanda verið meiðandi og valdið henni kvíða og vanlíðan sem hafi gert hana óvinnufæra á tímabili og af þeim sökum beri stefnda að bæta fjárhagslegt og ófjárhagslegt tjón stefnanda.

Krafa stefnanda er sundurliðuð með svofelldum hætti: Skaðabætur 1.500.000 krónur og miskabætur 1.500.000 krónur. Eftir uppsögn sína úr starfi hjá stefnda hafi stefnandi unnið lítið og verið lítt vinnufær vegna áhrifa uppsagnarinnar.

Stefnandi byggir á því að hafa efnt allar sínar skyldur samkvæmt ráðningarsamningi.

Stefnandi byggir á því að langt sé um liðið síðan hún og móðir hennar ræddu saman um samstarfsfólk sitt og því sé sú forsenda að reka stefnanda of seint fram komin til að hún geti talist málefnaleg og lögleg.

Stefnandi byggir á því að stefnda beri að greiða dráttarvexti frá því að hin ólögmæta uppsögn fór fram, hinn 25. janúar 2019, sbr. III. kafla laga nr. 38/2001 um vexti og verðtryggingu.

III.

Varnir stefnda eru byggðar á því að kröfur stefnanda eigi sér hvorki stoð í lögum, kjarasamningi né ráðningarsamningi aðila. Uppsögn ráðningarsamnings af hálfu stefnda

hafi verið lögmæt og stefnandi sjálf hætt störfum fyrirvaralaust og neitað að inna vinnuframlag af hendi á uppsagnarfresti.

Stefndi sé einkarekin sjálfseignarstofnun sem stundar atvinnurekstur. Um réttindi og skyldur stefnda gagnvart starfsmönnum fari samkvæmt reglum hins almenna vinnumarkaðar. Sú meginregla gildi á almennum vinnumarkaði að uppsagnarrétturinn sé frjálss og ekki þurfi að réttlæta uppsögn eða tilgreina ástæður, nema lög, kjarasamningar eða ráðningarsamningur kveði á um annað. Atvinnurekanda jafnt sem starfsmanni sé frjálst að segja upp ráðningarsamningi af hvaða ástæðu sem er, að virtum ákvæðum um uppsagnarfrest. Frá framangreindri meginreglu eru gerðar undantekningar vegna einstakra hópa sem njóta sérstakrar uppsagnarverndar samkvæmt lögum en engin þeirra eigi við um stefnanda. Stefnandi hafi starfað eftir kjarasamningi RSÍ vegna tæknimanna við X frá árinu 2016. Um uppsagnir fari samkvæmt gr. 9.3 til 9.7 í kjarasamningnum. Ekki séu frekari skorður við frjálsum uppsagnarrétti samkvæmt kjarasamningi aðila en fyrirfinnast í lögum, sbr. gr. 9.5.3. Stefnda hafi því verið heimilt að segja stefnanda upp störfum.

Stefnanda hafi verið sagt upp með uppsagnarfresti samkvæmt kjarasamningi, sem farið var fram á að hún ynni. Framkvæmd uppsagnarinnar hafi því verið í samræmi við gr. 9.5 í kjarasamningi aðila og meginreglur vinnuréttar en ekki sé á því byggt af hálfu stefnanda að brotið hafi verið gegn kjarasamningi með uppsögninni.

Ummæli sem stefnandi og móðir hennar hafi viðhaft um samstarfsmenn sína hjá stefnda hafi leitt til þess að vinnuumhverfi stefnda varð spennuþrungið og nánast hafi verið óstarfhæft þar á köflum. Samskiptaörðugleikar hafi verið miklir og þeir starfsmenn sem ummælin beindust að hafi átt erfitt með að vinna í návist stefnanda. Stefndi hafi metið það svo að ekki yrði hjá því komist að segja stefnanda upp störfum. Ákvörðun stefnda um að segja stefnanda upp störfum hafi ekki verið auðveld þar sem hún hafi að öðru leyti staðið sig vel í starfi. Að íhuguðu máli hafi þó verið talið að stefndi ætti ekki annars kost en að segja stefnanda upp störfum til að tryggja starfshæft vinnuumhverfi. Ástæða uppsagnarinnar hafi því verið samstarfsörðugleikar sem stefnandi hafi að verulegu leyti borið ábyrgð á.

Stefndi hafnar öllum málsástæðum stefnanda er lúta að tilurð, meðferð og dreifingu gagna sem kann að varða við lög um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga eða önnur lög. Uppsagnarheimild atvinnurekanda sé hvorki í lögum eða kjarasamningi takmörkuð á þann hátt að honum sé óheimilt að byggja á gögnum eða upplýsingum sem honum kunna að berast um málefni starfsmanna.

Stefndi áréttar að hafa hvorki tekið við, átt, varðveitt eða fengið afrit af skilaboðum sem gengu á milli stefnanda og móður hennar. Jafnvel þótt svo hefði verið þá hefði það ekki takmarkað rétt stefnda til að bregðast við því ástandi sem upp var komið á vinnustaðnum.

Stefndi hafnar jafnframt málsástæðum stefnanda sem byggjast á vangaveltum um ætluð brot starfsmanns eða starfsmanna stefnda á 228. og 229. gr. almennra hegningarlaga. Dómur verði ekki felldur um refsiverðan verknað hlutaðeigandi einstaklinga nema þeim sé sjálfum stefnt fyrir dóm og geti tekið til varna, eins og þeim er tryggt með lögum og Mannréttindasáttmála Evrópu. Enginn starfsmaður stefnda hafi verið dæmdur í einkarefsimáli, sbr. 3. tölulið 242. gr. almennra hegningarlaga.

Jafnframt mótmælir stefndi því að uppsögnin hafi verið ólögleg þar sem langur tími hafi liðið frá títtnefndu atviki til uppsagnar af hálfu stefnda. Það sé ekki skilyrði þess að hefðbundin uppsögn sé lögmæt að atvinnurekandi bregðist fljótt við atvikum sem geti gefið tilefni til uppsagnar.

Stefndi telur einsýnt að hann hafi ekki viðhaft neina saknæma eða ólögsmæta háttsemi í tengslum við uppsögn stefnanda. Hann hafi verið tilknúinn að bregðast við aðstæðum á vinnustað. Uppsögnin hafi verið gerð með kjarasamningsbundnum fyrirvara og sé lögmæt.

Telji dómurinn uppsögnina ólögsmæta beri að sýkna stefnda þar sem skilyrði skaðabótaréttar um tjón séu ekki fyrir hendi. Óumdeilt sé að stefnanda var sagt upp með uppsagnarfresti samkvæmt kjarasamningi sem farið var fram á að hún ynni. Stefnandi hafi aftur á móti ákveðið einhliða að vinna ekki uppsagnarfrestinn, skrá sig af vöktum og hætta fyrirvaralaust. Stefnandi hafi því virt að vettugi gagnkvæman uppsagnarfrest sinn og það hafi valdið stefnda nokkrum óþægindum. Stefndi hafi þó ákveðið að lýsa ekki yfir brotthlaupi og krefja stefnanda um bætur með stoð í hjúalögum nr. 22/1928. Hann hafi látið kyrrt liggja og gert upp við stefnanda til síðustu vaktarinnar sem hún vann. Stefnandi geti engum nema sjálfri sér kennt um það að hún hafi ekki fengið greidd laun á uppsagnarfresti. Hún hafi engan rétt haft til að ákveða einhliða að fá greidd laun á uppsagnarfresti án þess að þurfa að vinna hann. Hafnað er þeim skýringum stefnanda að hún hafi verið óvinnufær, enda hafi engar tilkynningar borist um veikindi eða læknisvottorð. Stefnandi hafi skráði sig af vöktum einhliða og aldrei tilkynnt um veikindi. Stefnandi hafi ekki orðið fyrir tjóni á uppsagnarfresti sem sé umfram þær launagreiðslur sem hún hefði fengið ef hún hefði virt skyldu sína til að vinna uppsagnarfrestinn. Staðhæfingar um frekara tjón stefnanda séu órökstuddar.

Stefndi telur að ekki séu lagaskilyrði til að dæma stefnanda miskabætur. Uppsögnin hafi verið lögmæt. Rangt sé og ósannað að uppsögnin hafi verið byggð á efnislega röngum forsendum eða hún farið fram á einhvern þann hátt sem valdið hafi stefnanda óþægindum eða tjóni umfram það sem slíkri uppsögn fylgi. Rangt sé og ósannað að stefndi hafi viðhaft saknæma hegðun, sem bitnað hafi á æru stefnanda, af ásetningi eða stórkostlegu gáleysi.

Stefndi andmælir því sérstaklega að fyrirvarsmenn stefnda hafi átt þátt í ólögsmætri meingerð gegn stefnanda.

IV.

Meðal framlagðra gagna er ráðningarsamningur sem gerður var málsaðila á milli 31. október 2017. Starfsheiti stefnanda var þar tilgreint „tæknimaður 1“ og næsti yfirmaður er þar tilgreindur sem deildarstjóri ljósadeildar. Ráðningarsamningurinn vísar nánar til kjarasamnings RSÍ og Y sem undirritaður var 21. nóvember 2016. Kjarasamningurinn hefur að geyma ákvæði um framkvæmd uppsagna, þar sem fram kemur m.a. að uppsagnarfrestur sé gagnkvæmur, að uppsagnir skuli vera skriflegar og að starfsmaður eigi rétt á viðtali um starfslok sín og ástæður uppsagnar.

Út frá öllu því sem fram hefur komið í málinu má leggja til grundvallar að stefnanda hafi verið sagt upp störfum með skilaboðum sem henni bárust frá áðurnefndum yfirmanni sínum 25. janúar 2019. Í skilaboðunum var vísað til þess að uppsögnin tengdist „atvikinu síðasta vor“. Undir rekstri málsins hér fyrir dómi hefur komið fram að með því orðalagi hafi verið vísað til ummæla sem stefnandi hafi viðhaft í tölvusamskiptum við móður sína um nafngreinda samstarfsmenn sína hjá stefnda. Í skýrslum stefnanda og fyrrverandi [...]stjóra við aðalmeðferð málsins kom nánar fram að skilaboðin hefðu komið fyrir sjónir samstarfsmanna stefnanda þar sem tölvuskjár stefnanda hefði verið skilinn eftir opinn og sýnilegur í móttöku [...]hússins þar sem stefnandi starfaði meðal annars.

Við aðalmeðferð málsins kvaðst stefnandi ekki hafa átt fund með [...]stjóra og mannauðsstjóra vegna þeirra atvika sem vísað er til uppsögninni til stuðnings. E, fyrrverandi [...]stjóri, kvaðst á hinn bóginn minnst þess að hafa átt fund með bæði stefnanda og móður stefnanda þar sem m.a. hafi verið rætt um þau skilaboð sem áður var vikið að og farið höfðu á milli mæðgnanna. Í skýrslu sinni greindi stefnandi frá því að henni hefði verið boðið á fund með mannauðsstjóra og næsta yfirmanni sínum til að ræða málið. Sá fundur mun, sem fyrr segir, hafa verið haldinn 14. febrúar 2019 í húsakynnum Rafiðnaðarsambands Íslands. Framlagt bréf lögmanns Rafiðnaðarsambandsins 18. mars 2019 tilgreinir einnig að fundur hafi verið haldinn um málið í húsakynnum sambandsins 14. febrúar 2019. Í aðilaskýrslu stefnanda kom nánar fram að á fundi þessum hefði af hálfu stefnda verið greint frá því að uppsögnin stafaði af meiðandi einkaskilaboðum stefnanda um starfsmenn stefnda, sem annar starfsmaður hefði séð og dreift til þeirra sem þar unnu. Ekki verður af bréfaskiptum málsaðila eða öðrum gögnum ráðið að sérstakur ágreiningur hafi verið gerður um þetta atriði málsins á fundinum eða í kjölfar hans, þ.e. að stefnandi hafi látið frá sér fara meiðandi skilaboð sem komið hafi fyrir sjónir samstarfsmanna hennar. Samkvæmt þessu þykir stefnandi ekki hafa sýnt fram á að skort hafi á upplýsingagjöf af hálfu stefnda.

Á því réttarsviði sem hér um ræðir hefur vinnuveitendum verið játað allmikið svigrúm til uppsagnar að uppfylltum nánar tilgreindum skilyrðum laga, auk nánari skilyrða í ákvæðum ráðningar- og kjarasamninga. Í málinu hefur komið fram að uppsögn

stefnanda var skrifleg og að stefnanda hafi verið boðið á fund til að ræða bæði um starfslokin og ástæðu uppsagnar. Miðað við þær upplýsingar sem fram hafa komið þykir mega leggja til grundvallar að uppsögnin hafi verið grundvölluð á samstarfsörðugleikum og spennuþrungnu vinnuumhverfi vegna títtnefndra skilaboða stefnanda, sem ekki hafi náðst að leysa á þeim tíma sem leið frá því að málið kom fyrst upp á yfirborðið. Í skýrslu fyrirverandi [...]stjóra kom fram að stefnanda hefði verið sagt upp störfum til að skapa starfsfrið, en á því hálfu ári sem liðið hefði frá því að málið kom upp hefði ekki gróið um heilt gagnvart stefnanda og þá verið ákveðið að segja henni upp. Stefnandi hefur ekki sýnt fram á að sérstakar aðstæður eigi hér við sem takmarki frjálsan uppsagnarrétt stefnda. Með hliðsjón af öllu þessu verður ekki talið að stefndi hafi brotið gegn ákvæðum laga eða kjarasamnings með uppsögn stefnanda.

Af hálfu stefnanda hefur því ekki verið andmælt berum orðum að hún hafi látið frá sér fara meiðandi ummæli sem komið hafi fyrir sjónir samstarfsmanna hennar. Við úrlausn málsins og að virtu því sem fram hefur komið um efni skilaboðanna og viðbrögð annarra starfsmanna verður því lagt til grundvallar að efni tilvísaðra skilaboða hafi komið fyrir sjónir samstarfsmanna stefnanda þar sem tölva hennar var skilin eftir opin í móttöku [...]hússins og að þau hafi verið meiðandi að efni til. Stefndi verður ekki gerður ábyrgur fyrir því að hlutaðeigandi starfsmenn hafi komið kvörtunum á framfæri og málið í framhaldinu valdið skaða í samstarfi á vinnustaðnum. Dómurinn hefur skilning á því að reynt hafi verið, í nokkra mánuði, að bera klæði á vopnin þannig að komast mætti hjá frekari aðgerðum en ekki verður talið að stefnandi hafi látið of langan tíma líða fram til þess að ákveðið var að höggva á hnút þessara erfiðleika með uppsögn stefnanda. Farið var fram á vinnuframlag stefnanda á uppsagnarfresti en staðfest er, m.a. með framburði stefnanda og C, fyrirverandi mannauðsstjóra stefnda, við aðalmeðferð, að stefnandi hafi einhliða hafnað þeirri beiðni. Staðfesti C í því samhengi að stefndi hefði kvatt aðra til starfa í því skyni að sinna þeim störfum sem stefnandi hafði fram að því haft með höndum. Samkvæmt öllu þessu þykir stefnandi ekki hafa sýnt fram á að uppsögnin hafi verið ólögmæt og að stefndi beri ábyrgð á fjártjóni sem leitt hafi af uppsögninni. Verður skaðabótakröfu stefnanda því hafnað. Að atvikum málsins virtum þykja heldur ekki efni til þess að fallast á það með stefnanda að meðferð stefnda á stefnanda hafi verið meiðandi eða valdið stefnanda slíkum óþægindum eða skaða að jafna megi við ólögmæta meingerð. Verður miskabótakröfu stefnanda því sömuleiðis hafnað.

Rétt þykir að málskostnaður falli niður.

Arnar Þór Jónsson héraðsdómari kveður upp dóm þennan.

Dómsorð:

Stefndi, X., er sýkn af kröfum stefnanda, B, í máli þessu.
Málkostnaður fellur niður.

Arnar Þór Jónsson.