

Héraðsdómur Norðurlands vestra

Dómur 1. febrúar 2022

Mál nr. E-194/2020:

A

(Ólafur Karl Eyjólfsson lögmaður)

gegn

B

(Einar Páll Tamimi lögmaður)

Dómur

I

Mál þetta var höfðað 29. nóvember 2020 og tekið til dóms 9. desember sl.

Stefnandi er A, [...].

Stefndi er B, [...].

Dómkröfur

Stefnandi krefst þess að stefndi greiði honum 1.738.377 krónur með dráttarvöxtum samkvæmt 1. mgr. 6. gr. laga um vexti og verðtryggingu nr. 38/2001, af 515.000 krónum frá 1. september 2020, af 1.030.000 krónum frá 1. október 2020 og af stefnufjárhæð frá 1. nóvember 2020 til greiðsludags. Þá krefst stefnandi málskostnaðar úr hendi stefnda að mati dómsins.

Stefndi krefst sýknu af kröfum stefnanda og þess að stefnandi verði dæmdur til að greiða honum málskostnað.

II

Atvik máls

Með ráðningarsamningi milli aðila var stefnandi ráðinn í fullt starf hjá stefnda 1. maí 2018. Samkvæmt samningnum átti stefnandi að starfa sem matreiðslumaður á B og frá 1. júlí sama ár átti hann að vera þar yfirmatreiðslumaður. Um réttindi og skyldur aðila átti að fara eftir kjarasamningi Matvæla- og veitingafélags Íslands, MATVÍS og Samtaka atvinnulífsins, SA. Í ráðningarsamningi stefnanda er einnig að finna starfslýsingu fyrir stefnanda. Þar segir að hann eigi að annast alla matargerð og beri ábyrgð á eldhúsi. Hann sé ábyrgur fyrir öllum innkaupum í eldhús og gerð matseðla í samvinnu við Z. Hann sjái um vaktaplan fyrir eldhúsið og skipuleggi störf annarra starfsmanna í eldhúsi. Stefnandi bar ábyrgð á nýtingu matvæla og umgengni um matvælageymslur, kæla og frysta. Þá bar

stefnandi ábyrgð á þrifum og að GÁMES væri fylgt. Loks er þess getið að stefnandi ætti að sinna öðrum störfum sem Z fæli honum og eðlileg gátu talist miðað við þekkingu stefnanda og reynslu. Jafnframt er í samningi aðila mælt fyrir um vinnutíma stefnanda. Stefndi útvegaði stefnanda húsnæði sem hann bjó í en það er nánast við B.

Stefndi rifti ráðningarsamningi stefnanda með uppsagnarbréfi dagsettu 27. júlí 2020. Í bréfinu er ástæða uppsagnarinnar sögð vera háttsemi sem ekki samræmdist starfsskyldum stefnanda og brot gagnvart vinnuveitanda. Þar er síðan sagt að stefnandi hafi brotið gegn vinnuskyldu sinni og skráningu vinnutíma. Stefnandi hafi brotið gegn hlýðniskyldu, vísað er til samskipta stefnanda við undirmenn og samstarfsfélaga og notkunar á tímaskráningarklukkku. Síðan er að því vikið í bréfinu að eftir fundi framkvæmdastjóra, Z, trúnaðarmanns og starfsmanns í eldhúsi, þar sem farið var yfir vinnuframlag stefnanda og framkomu hans við undir- og samstarfsmenn, hafi niðurstaðan orðið sú að stefnandi hafi brotið gegn starfsskyldum sínum með því að:

„Nota ekki stimpil klukku vinnustaðarins þrátt fyrir marg ítrekaðar kröfur um það af hálfu yfirmanna þinna. Viðhafa rangar tímaskráningar, þ.e. að skrá á þig tíma sem þú vannst ekki og varst ekki á vinnustað þínum. Sýna af þér óástættanlega framkomu við samstarfsmenn þína og meðferð á undirmönnum þínum sem er vægast sagt óásættanleg á allan mælikvarða, í krafti þess að vera þeirra yfirmaður. Þessi hegðun hefur haldið áfram þrátt fyrir ítrekaðar kröfur yfirmanna þinna um úrbætur.“

Með bréfi dagsettu 21. ágúst 2020 hafnaði stefnandi því að hann hefði brotið af sér í starfi og krafðist greiðslu launa í þriggja mánaða uppsagnarfresti.

III

Málsástæður stefnanda

Stefnandi byggir á því að eftir meginreglunni um skuldbindingargildi samninga skuli ráðningarsamningur milli hans og stefnda halda gildi sínu og því beri stefnda að greiða honum laun í þriggja mánaða uppsagnarfresti. Stefnandi heldur því fram að hann hafi uppfyllt skyldur sínar sem launþegi og unnið þau verk sem honum voru falin. Byggir stefnandi á því að samkvæmt kjarasamningi MATVÍS og SA eigi hann rétt á launum í uppsagnarfresti og rétt til greiðslu orlofs- og desemberuppbótar. Jafnframt eigi hann með vísan til laga nr. 30/1987 um orlof rétt á greiðslu fyrir áunna orlofsdaga. Þá byggir stefnandi á því að stefnda beri að greiða dráttarvexti frá útborgunardögum launa og dráttarvexti á orlof og orlofs- og desemberuppbót frá síðasta greiðsludegi launa.

Í nefndu bréfi frá 21. ágúst 2020 vísaði stefnandi til þess að almenn skilyrði fyrir fyrirvaralausri uppsögn eða brottrekstri starfsmanns séu að vanefndir starfsmanns á ráðningarsambandinu hafi verið verulegar, annaðhvort vegna ásetnings eða stórkostlegs gáleysis. Starfsmaður þurfi að hafa vanrækt störf sín verulega eða hafa gerst alvarlega brotlegur í starfi. Þá þurfi atvinnurekandi að áminna starfsmann og það sé atvinnurekandans að sýna fram á og sanna að sakir hafi verið til staðar. Um þetta vísar stefnandi til dóms Hæstaréttar sem birtist í dómasafni réttarins á bls. 197 árið 1951.

Málsástæður stefnda

Stefndi byggir á því að honum hafi verið heimilt að segja stefnanda upp án uppsagnarfrests. Stefndi segir það meginreglu í vinnurétti að starfsmanni verði ekki sagt upp nema með umsömdum uppsagnarfresti. Hins vegar sé undantekning frá þeirri meginreglu ef vanefndir starfsmanns á vinnusambandinu séu verulegar, annaðhvort af ásetningi eða stórkostlegu gáleysi, svo sem ef starfsmaður mætir ekki til starfa, rækir störf sín með verulega ófullnægjandi hætti eða gerist brotlegur í starfi. Stefndi hafnar því hins vegar að vinnuveitanda sé skylt að áminna starfsmann þegar svona stendur á. Fyrirvaralaus uppsögn sé heimil ef ekki verður með sanngirni gerð karfa til þess að vinnuveitandi hafi starfsmann í starfi á uppsagnarfresti vegna þeirra aðstæðna sem leiða til uppsagnar eða honum er það ómögulegt eða jafnvel óheimilt. Byggir stefndi á því að uppsagnarfresti sé ekki ætlað að færa starfsmanni sem sagt hefur verið upp störfum laun á uppsagnarfresti án vinnuframlags þegar háttsemi starfsmannsins leiðir til þess að vinnuveitandi getur ekki eða á ekki að þurfa að láta hann vinna uppsagnarfrestinn.

Stefndi heldur því fram að stefnandi hafi, af ásetningi eða stórkostlegu gáleysi, brotið alvarlega gegn skyldum sínum. Brot stefnanda hafi verið þess eðlis að stefnda hafi ótvírætt verið heimilt og skylt að segja stefnanda fyrirvaralaust upp störfum og án uppsagnarfrests. Vísar stefndi til þess að háttsemi stefnanda, athafnir hans og athafnaleysi, hafi falið í sér brot á settum réttarreglum sem valdið gátu stefnda miklu tjóni og jafnvel varðað hann refsíábyrgð ef hann hefði stefnanda áfram við störf. Vísar stefndi hvað þetta varðar til þess að brot á lögum nr. 7/1988 um hollustuhætti og mengunarvarnir og reglugerðum settum samkvæmt þeim hefði getað leitt til þess að eldhúsinu yrði lokað og um leið væri ekki lengur grundvöllur fyrir rekstri B. Jafnframt hafi brot stefnanda á lögum nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og reglugerðum settum með heimild í þeim lögum valdið undir- og

samstarfsmönnum stefnanda skaða og jafnframt fellt bótaábyrgð á stefnda hefði stefnandi ekki látið af störfum um leið og stefnda var háttsemi hans að fullu ljós.

Stefndi heldur því fram að haustið 2018 hafi farið að bera á því að stefnandi sinni ekki starfi sínu í samræmi við starfslýsingu og reglur sem honum bar að fylgja. Jafnframt hafi borið á samstarfserfiðleikum við undirmenn stefnanda og annað starfsfólk stefnda. Stefndi vísar til þess að starfsemi hans sé árstíðabundin og lítið álag á veturnum. Því hafi ekki reynt á hvort stefnandi gerði úrbætur fyrr en sumarið 2019 en þá hafi komið í ljós að ástandið versnaði og undirmenn og samstarfsmenn stefnanda hafi hóttað að hætta störfum vegna framkomu stefnanda og sumir látið af því verða.

Stefndi kveður úttektir heilbrigðiseftirlitsins hafa versnað og sýnt að almennu hreinlæti í eldhúsi hafi verið ábótavant og stórhreingerningar verið vanræktar. Þá hafi yfirmenn stefnda einnig gert athugasemdir við hann vegna óhreininda.

Stefndi heldur því fram að hann hafi rætt alvarlega við stefnanda haustið 2019 um stöðu mála almennt og reynt að leiðbeina honum um það hvað væri ásættanleg framkoma við undirmenn og aðra samstarfsmenn. Stefnanda hafi verið veitt frekara tiltal í upphafi árs 2020 og honum þá gerð grein fyrir því að hann yrði að bæta viðveru sína og þrif. Auk þess hafi verið áréttað við hann að honum væri skylt að nota stimpilklukku líkt og aðrir starfsmenn. Um sumarið 2020, þegar starfsemi stefnda jókst, hafi komið í ljós að stefnandi hélt uppteknum hætti og bætti ekki ráð sitt líkt og vonir stóðu til eftir tiltalið í upphafi ársins. Þetta sumar hafi stefnda orðið ljóst að stefnandi hafði brotið frekar gegn starfsskyldum sínum. Komið hafi í ljós að stefnandi hafði endurtekið og án skýringa yfirgefið vaktir sínar tímunum saman og hann hafi ekki mætt á réttum tíma til vinnu. Þá hafi stefnandi í mörgum tilvikum skrifað á sig vinnutíma þegar hann var ekki við störf. Jafnframt hafi meðferð stefnanda á hráefni verið ábótavant, hann hafi á stundum pantað vörur sem ekki vantaði og ekki farið yfir reikninga eða borið þá saman við afhentar vörur. Vegna alls þessa hafi stefnandi verið áminntur 17. júlí 2020 og honum gerð grein fyrir því að ef hann ekki bætti ráð sitt myndi ráðningarsambandinu ljúka.

Stefndi byggir á því að eftir áminninguna í júlí 2020 hafi komið í ljós að stefnandi hafði ekki einungis skrifað á sig vinnutíma sem hann ekki vann; hann hafi heldur ekki unnið allar þær vaktir sem honum bar en þess í stað hafi hann látið undirmann sinn, sem af ótta við stefnanda þorði ekki að andmæla, vinna þær vaktir. Þetta hafi leitt til þess að stefndi hafi greitt bæði stefnanda og undirmanni hans fyrir þessar vaktir. Þegar þetta lá fyrir hafi stefnanda verið sagt upp störfum án fyrirvara 27. júlí 2020.

IV

Niðurstaða

Líkt og að framan er rakið snýst mál þetta um kröfu stefnanda um laun í uppsagnarfresti en í málinu er ekki tölulegur ágreiningur.

Það er meginregla í vinnurétti að launþegar glata ekki rétti til launa á uppsagnarfresti nema í þeim tilvikum að þeir hafi brotið verulega af sér í starfi. Í máli þessu deila aðilar um lögmæti ákvörðunar stefnda að víkja stefnanda úr starfi og greiða honum ekki laun á umsömdum uppsagnarfresti. Stefndi byggir á því að hann hafi án árangurs áminnt stefnanda. Honum hafi verið heimilt og jafnvel skylt að slíta ráðningarsamningi sínum og stefnanda og byggir á því að stefnandi hafi með háttsemi sinni fyrirgert rétti til launa í uppsagnarfresti. Stefndi heldur því fram að stefnandi hafi skráð á sig vinnustundir sem hann ekki vann, hann hafi ekki notað stimpilklukku líkt og honum var skylt, framkoma stefnanda við samstarfsfólk hafi verið óviðunandi og þá hafi hreinlæti í eldhúsi, sem stefnandi bar ábyrgð á, verið verulega ábótavant. Fyrir þessum fullyrðingum ber stefndi sönnunarbyrði en teljist þessi háttsemi stefnanda sönnuð var stefnda heimilt að víkja stefnanda úr starfi án greiðslu launa í uppsagnarfresti.

Stefndi heldur því fram að hann hafi áminnt stefnanda munnlega í júlí 2020 og þá gert honum grein fyrir því að ef hann ekki bætti ráð sitt mætti hann búast við uppsögn án frekari fyrirvara og hann því veitt stefnanda áminningu. Stefnandi andmælir þessu og byggir á því að hann hafi ekki verið áminntur. Fyrir dóminum kannaðist stefnandi við að hafa átt samtali við fyrirsvarsmann stefnda á þessum tíma en í því samtali hafi hann ekki verið áminntur. Ekki eru aðrir til frásagnar um það sem fram kom í nefndu samtali og engin gögn styðja fullyrðingu stefnda þess efnis að stefnandi hafi með formlegum hætti verið áminntur. Að mati dómsins hefur stefnda ekki tekist að sanna að hann hafi áminnt stefnanda og verður því við úrlausn málsins miðað við að stefnandi hafi ekki verið áminntur og honum gefinn kostur á að bæta sig í starfi áður en honum var sagt upp.

Rétt þykir að gera stuttlega grein fyrir framburði vitna fyrir dóminum en fjögur vitni gáfu skýrslu fyrir dóminum. Vitnið A, matreiðslumaður og undirmaður stefnda, greindi frá því að hann hafi að tilstuðlan stefnanda alloft staðið vaktir í eldhúsi umfram það sem honum bar og hann því stundum verið við vinnu á þeim tíma sem stefnandi átti, samkvæmt vaktaplani, að vera við vinnu. Fyrir þessar aukavaktir hafi hann fengið greidda yfirvinnu. Vitnið taldi að hreinlæti hafi almennt verið í lagi en skipulagi og öðru slíku hafi verið ábótavant hjá stefnanda.

Vitnið B var yfirþjónn hjá stefnda þann tíma sem stefnandi starfaði þar. Að sögn vitnisins gekk stefnanda vel í starfi í fyrstu. Þegar frá leið hafi þrífum verið ábótavant og þá hafi stefnandi farið mikið heim, auk þess hafi hann skráð á sig vinnutíma sem hann ekki vann. Vitnið kvað samskipti stefnanda og annarra starfsmanna hafa verið misjöfn en fyrir hafi komið að hann hafi þurft að færa stefnanda slæmar fréttir, t.d. varðandi yfirbókanir, því að annað starfsfólk hafi ekki viljað gera það. Þá bar vitnið að fyrir hafi komið að stefnandi hafi hrópað á samstarfsfólk sitt og það heyrst inn í matsal. Þá greindi vitnið frá því að umgengni stefnanda um matvæli hafi verið ábótavant og þá hafi oftast en einu sinni komið fyrir að stefnandi hafi ekki verið kominn til vinnu þegar gestir voru komnir í matsalinn.

Vitnið D vann á þessum tíma við starfsmannamál, vaktaplön, launaútreikninga o.fl. hjá stefnda en hún er nú aðstoðar [...]. Að sögn vitnisins var sá háttur hafður á tímaskráningu að stefnandi sótti slíkar upplýsingar í stimpilklukku og afhenti henni. Hins vegar hafi blað stefnanda ítrekað verið tóm eða fyllt út eftir á. Hún hafi rætt þetta við stefnanda en hann ekki bætt úr. Að sögn vitnisins skráði stefnandi á sig vinnutíma sem hann ekki vann. Þá hafi hann ítrekað horfið úr vinnu og farið heim. Hún hafi reynt að fylgjast með þessu og séð að stefnandi og vitnið A voru stundum að vinna á sama tíma en svo hafi ekki átt að vera nema í undantekningartilfellum. Vitnið lýsti því að mikil samskipti væru á milli eldhúss og móttöku B. Oft hafi komið fyrir að stefnandi hafi komið mjög reiður í móttökuna og öskrað á hana að gestum viðstöddum. Samstarfsfólk þeirra hafi ítrekað kvartað undan stefnanda og veigrað sér við að vinna aukavinnu ef stefnandi var á vakt. Flestir starfsmanna hafi ekki viljað eiga í samskiptum við stefnanda og ekki treyst sér til að tala við hann og hún iðulega þurft að gera það fyrir þeirra hönd. Að sögn vitnisins átti hún margar rimmur við stefnanda varðandi hreinlæti í eldhúsi en henni hafi blöskrað hversu slæmt ástandið var þar.

Vitnið E, heilbrigðisfulltrúi [...], greindi frá því að heimsóknin sem hún fór í á B 11. febrúar 2019 hafi verið sú næstversta sem hún hafi farið í á sínum 20 ára starfsferli. Í það skipti sem ástandið var verra hafi eldhúsinu verið lokað. Að sögn vitnisins bar stefnandi, sem yfirmaður eldhússins, ábyrgð á hreinlæti þar. Vitnið kvaðst hafa gert stefnanda grein fyrir því að ástandið væri óviðunandi og að svo hafi augljóslega verið lengi. Við næstu heimsókn hafi ástandið verið skárri en þegar hún kom enn aftur hafði ástandið versnað á ný, þótt það hafi ekki verið eins slæmt og við heimsóknina í febrúar 2019. Að sögn vitnisins er venjan sú að gefinn er möguleiki á úrbótum en í skýrslur, sem

ritaðar eru vegna heimsóknna eftirlitsins, sé ekki skrifað nákvæmlega hvað það er sem bæta þarf úr. Hins vegar sé munnlega farið yfir það með viðkomandi og því komi minna fram í skýrslunum en um er rætt. Að sögn vitnisins er fátítt að gerðar séu frávikaskýrslur líkt og gert var í febrúar 2019 og slík skýrsla sé í raun undanfari lokunar.

Eins og áður er getið ber stefndi sönnunarbyrði fyrir því að brot stefnanda í starfi hafi verið svo alvarleg að stefnda hafi verið heimilt að slíta ráðningarsamningi þeirra og um leið greiða stefnanda ekki laun í uppsagnarfresti. Að mati dómsins eru alvarlegustu brot stefnanda, ef sönnuð teljast, röng tímaskráning og ófullnægjandi hreinlæti í eldhúsi.

Varðandi ranga tímaskráningu liggur fyrir að tvö vitni báru að stefnandi hafi skrifað á sig vinnutíma sem hann ekki vann en slíkt eitt og sér er alvarlegt brot í starfi. Hins vegar hefur stefndi ekki lagt fram nein gögn um ranga skráningu vinnutíma stefnanda en slík gögn eru til að sögn fyrirsvarsmanns stefnda. Ekkert liggur fyrir um það hversu margar vinnustundir eru, að teknu tilliti til veikindaréttar stefnanda, ranglega skráðar og er að mati dómsins ósannað að þær hafi verið svo margar að stefnda hafi verið heimilt að víkja stefnanda úr starfi án þess að greiða laun í uppsagnarfresti.

Hvað skort á hreinlæti í eldhúsi, sem stefnandi bar ábyrgð á, varðar liggur fyrir að því var verulega ábótavant í febrúar 2019 líkt og fram kom í framburði starfsmanns heilbrigðiseftirlitsins. Hins vegar skánaði ástandið eftir það og ekki verður ráðið af framburði starfsmanns heilbrigðiseftirlitsins að lokun hafi verið yfirvofandi í júlí 2020 þó svo að skort hafi á þrif í eldhúsi.

Að mati dómsins hefur stefnda ekki tekist að sýna fram á að samskipti stefnanda við annað starfsfólk og notkun hans á stimpilklukku hafi verið með þeim hætti að honum hafi verið heimilt að rifta ráðningarsamningi þeirra án greiðslu launa í uppsagnarfresti.

Samkvæmt framanrituðu hefur stefnda ekki tekist að axla sönnunarbyrði fyrir staðhæfingum sínum. Ekki er tölulegur ágreiningur í málinu og verða dómkröfur stefnanda því teknar til greina eins og nánar greinir í dómsorði.

Með hliðsjón af niðurstöðu málsins ber stefnda að greiða stefnanda málskostnað sem ákveðinn er að teknu tilliti til umfangs málsins eins og í dómsorði greinir.

Ólafur Karl Eyjólfsson lögmaður flutti málið af hálfu stefnanda en Einar Páll Tamimi lögmaður af hálfu stefnda.

Halldór Halldórsson héraðsdómari kveður upp dóm þennan að gættum ákvæðum 115. gr. laga um meðferð einkamála.

Dómsorð:

Stefndi, B, greiði stefnanda, A, 1.738.377 krónur með dráttarvöxtum samkvæmt 1. mgr. 6. gr. laga um vexti og verðtryggingu nr. 38/2001, af 515.000 krónum frá 1. september 2020, af 1.030.000 krónum frá 1. október 2020 og af 1.738.377 krónum frá 1. nóvember 2020 til greiðsludags.

Stefndi greiði stefnanda 800.000 krónur í málskostnað.

Halldór Halldórsson