

D Ó M U R

Héraðsdóms Reykjavíkur 23. júlí 2007 í máli nr. E-167/2007:

Orri Geirsson

(Oddgeir Einarsson hdl.)

gegn

Kaupási hf

(Garðar Þ. Garðarsson hrl.)

Mál þetta, sem dómtekið var 31. maí sl. er höfðað fyrir Héraðsdómi Reykjavíkur af Orra Geirssyni, Fiskakvísl 14, Reykjavík, á hendur Kaupási hf., Bíldshöfða 20, Reykjavík, með stefnu birtri 8. janúar 2007.

Dómkröfur stefnanda eru þær í fyrsta lagi að stefndi greiði stefnanda 652.582 krónur með dráttarvöxtum af 176.165 krónum frá 1. janúar 2006 til 1. febrúar 2006, frá þeim degi af 392.701 krónum til 1. mars 2006 og frá þeim degi af 652.582 krónum til greiðsludags. Í öðru lagi krefst stefnandi miskabóta að fjárhæð 300.000 krónur frá 5. maí 2006 til greiðsludags. Í þriðja lagi krefst stefnandi málskostnaðar auk virðisaukaskatts af málflytningsspóknun.

Dómkröfur stefnda eru aðallega sýkna og málskostnaður að mati dómsins. Til vara krefst stefndi lækkunar á dómkröfum stefnanda.

Málsatvik

Málsatvik eru þau að stefnandi hóf störf þann 14. febrúar 2005 sem lagerstjóri í verslun stefnda að Bíldshöfða í Reykjavík. Gerður var skriflegur ráðningarsamningur milli aðila. Í 11. gr. samningsins er kveðið á um gagnkvæman uppsagnarfrest sem skuli vera 3 mánuðir eftir 6 mánaða starf og skuli uppsögn vera skrifleg og bundin við mánaðamót. Stefnanda var sagt upp störfum hjá stefnda með bréfi dagsettu 18. nóvember 2005. Samkvæmt uppsagnarbréfinu var ástæða uppsagnarinnar óafsakanleg hegðun og hótanir í garð annars starfsfólks. Voru stefnanda ekki greidd laun í uppsagnarfresti.

Stefndi heldur því fram að stefnandi hafi birt á bloggsíðu sinni hótanir í garð tilgreinds samstarfsmanns síns er þá var verslunarstjóri í einni verslun stefnda. Þar hafi menn m.a. verið hvattir til að hrækja á viðkomandi, hvatt hafi verið til

Þess að gera símaat og gsm númer starfsmannsins var birt. Þar sem yfirmönnum stefnanda hafi ofboðið þessi skrif hafi þeir farið samdægurs á fund stefnanda og tilkynnt honum um uppsögn vegna óafsakanlegrar hegðunar og hótana í garð annars starfsfólks.

Stefnandi heldur því fram að hann hafi ekki hegðað sér á óafsakanlegan hátt eða hótad samstarfsfólki sínu. Hann eigi því rétt á þriggja mánaða uppsagnarfresti eftir 6 mánaða starf eins og kveðið sé á um í ráðningarsamningi aðila. Hann eigi jafnframt rétt á miskabótum úr hendi stefnda vegna þeirra ásakana sem fram komi í uppsagnarbréfi stefnda. Sendi stefnandi stefnda kröfubréf 5. apríl 2006 og krafðist launa á uppsagnarfresti auk miskabóta. Kröfum stefnanda var hafnað með bréfi stefnda 2. maí 2006 með þeim rökum að hótanir um ofbeldi gagnvart samstarfsfólki teldist vera veruleg vanefnd á ráðningarsambandi og réttlæti riftun án áminningar.

Málsástæður og lagarök stefnanda

Stefnandi byggir á því að fyrir liggi að hann hafði unnið hjá stefnda í meira en 3 mánuði og hafi því átt rétt á þriggja mánaða uppsagnarfresti samkvæmt 1. mgr. 11. gr. ráðningarsamnings aðila. Samkvæmt 2. mgr. 11. gr. skyldi uppsögnin vera bundin við mánaðarmót. Uppsögnin, dags. 18. nóvember 2005, hafi því tekið gildi við næstu mánaðarmót eða 1. desember sama ár. Uppsagnarfrestur stefnda hafi því verið til 1. mars 2006.

Stefnandi hafi átt rétt til mánaðarlauna á uppsagnarfresti þann 1. janúar, 1. febrúar og 1. mars 2006. Við mat á mánaðarlaunum sé rétt að miða við hvað stefnandi hafi fengið greitt að meðaltali þann tíma sem hann vann hjá stefnda árið 2005, þ.e. 303.016 krónur og reiknist dráttarvextir við hver mánaðarmót enda gjalddagi mánaðarlauna fyrsta hvers mánaðar. Í samræmi við endanlega kröfugerð stefnanda sé höfuðstóll kröfu stefnanda samtals 652.582 krónur og beri dráttarvexti til greiðsludags.

Stefndi virðist líta svo á að hann hafi rétt til að rifta ráðningarsamningi aðila án áminningar. Til þess að riftun á ráðningarsamningi sé réttmæt verði að vera um verulega vanefnd á samningnum að ræða. Í vinnurétti hafi brot á meginskyldum t.d. verið talið réttlæta riftun. Í samræmi við þetta séu í 3. mgr. 11. gr. ráðningarsamningsins rakin þau atriði sem hafi veitt stefnda heimild til að leysa stefnanda frá störfum fyrirvaralaust án uppsagnarfrests. Nánar tiltekið sé um að ræða að „*mæta ítrekað of seint til vinnu, vera ítrekað eða langvarandi frá vinnu án leyfis eða gildra ástæðna, svo og ef starfsmaður óhlýðnast réttmætum fyrirmælum yfirmanns.*” Ekkert af þessu eigi við um stefnanda enda hafi hann verið sérlega duglegur og samvirkusamur starfsmaður. Sé því ljóst að stefnandi hafi hvergi brotið gegn samningi aðila og enn síður hafi hann brotið samninginn að verulegu leyti þannig að riftun væri lögmæt af hálfu stefnda.

Auk framangreinds skipti verulegu máli að stærstur hluti ávirðinga stefnda í garð stefnanda varði atriði sem komi samningssambandi aðila ekkert við. Hér megi m.a. nefna meint ummæli á netsíðum um aðra starfsmenn. Í fyrsta lagi verði að mótmæla því að stefnandi hafi á nokkurn hátt sjálfur haft uppi nokkur þau ummæli um stefnda eða starfsmenn hans sem stefndi vísar til í bréfi dagsettu 2. maí 2005. Í

öðru lagi verði að mótmæla því harðlega að stefnandi geti borið einhverja ábyrgð á skrifum annarra og að ummæli annarra geti þannig heimilað stefnda fyrirvaralausar riftun á ráðningarsamningi.

Jafnvel þótt það yrði ranglega lagt til grundvallar að stefnandi hefði haft einhver áður nefnd ummæli uppi eða borið ábyrgð á þeim þá komi þau stefnda ekki við enda geti viðkomandi einstaklingur leitað réttar síns vegna ummælanna, telji hann þau ærumeiðandi eða að öðru leyti ganga lengra en ákvæði stjórnarskrár um tjáningarfrelsi heimilaði stefnanda. Slíkur ágreiningur tveggja lögráða einstaklinga myndi hins vegar ekki varða stefnda á neinn hátt enda hafi stefnandi staðið við allar sínar skyldur gagnvart stefnda og meint ummæli virðist að mestu eða öllu leyti hafa átt að vera höfð uppi utan vinnutímans. Eftir standi að samningssamband stefnanda og stefnda um tiltekin störf gegn greiðslu standi óhaggað og riftunin hafi verið ólögmat. Eigi því stefnandi rétt á launum í uppsagnarfresti.

Að lokum verði að mótmæla því sem fram komi í bréfi stefnda að stefnanda hafi verið veitt „*munlegt tiltal*.” Hið rétta sé að engin áminning hafi átt sér stað af þeirri einföldu ástæðu að störf stefnanda hafi ekki gefið tilefni til slíks. Hins vegar hefði slík áminning þurft að hafa komið fram ef ætlunin var að rifta ráðningarsamningi stefnanda á grundvelli þeirra atriða sem stefndi byggði á, þ.e. „*hegðun*” stefnanda en ekki aðalskyldna hans, þ.e. vinnuframlags.

Stefnandi telji ekki ástæðu til að rekja tilhæfulausar ávirðingar stefnda í smáatriðum en telji nauðsynlegt að benda á að ávirðingar stefnda sem búi að baki uppsögninni séu verulega meiðandi og vísast um þetta til bréfs stefnda, dagsett 2. maí 2005. Í þessu felist ólögmat meingerð af hálfu stefnda í garð stefnanda í skilningi b-liðar 26. gr. skaðabótalaga nr. 50/1993 og eigi stefnandi af þeim sökum rétt á miskabótum. Með hliðsjón m.a. af nýlegri réttarframkvæmd sé krafa um 300.000 krónur í miskabætur síst úr hófi.

Um kröfu um laun á uppsagnarfresti vísar stefnandi aðallega til meginreglna íslensks vinnuréttar um rétt til launa í uppsagnarfresti sem og almennra reglna samningaréttar um skuldbindingargildi samninga. Þá vísar stefnandi til ákvæða skaðabótalaga nr. 50/1993, sérstaklega 26. gr. um heimild til að dæma miskabætur. Varðandi málskostnað sé vísað til ákvæða XXI. kafla laga nr. 91/1991 um meðferð einkamála. Krafa um virðisaukaskatt byggist á ákvæðum laga nr. 50/1988. Um varnarþing vísast til V. kafla laga nr. 91/1991 um meðferð einkamála.

Málsástæður og lagarök stefnda

Stefndi vísar til þess að gerður hafi verið skriflegur ráðningarsamningur við stefnanda við upphaf starfa hans. Í 11. gr. þess samnings séu ákvæði um þriggja mánaða gagnkvæman uppsagnarfrest eftir sex mánaða starf. Síðan segir: „*Þessi uppsagnarákvæði gilda þó ekki ef starfsmaður sýnir af sér vítaverða vanrækslu í starfi sínu en þá er vinnuveitanda heimilt að leysa starfsmann frá störfum þegar í stað.*”

Hin tilvitnuðu ákvæði séu í fullu samræmi við grein 12.1. í kjarasamningi VR og SA frá árinu 2004, sem enn sé í gildi, svo og í samræmi við meginreglur

vinnuréttarins. Í starfsskyldum starfsmanna í fyrirtækjum felist trúnaður við vinnuveitanda og einnig hið sjálfsgæða, tillitsemi við samstarfsfólk. Brot á þessum grundvallarreglum hljóti að flokkast undir vanrækslu í starfi í skilningi kjarasamninga og þá eins og í skilningi ráðningarsamnings aðila máls þessa.

Einelti á vinnustað sé mjög alvarlegt mál og geti haft varanleg áhrif á þá sem fyrir því verða. Veruleg umræða hafi verið í þjóðfélaginu um einelti og birtar auglýsingar í fjölmiðlum þar sem vakin sé athygli á þessu vandamáli. M.a. hafi stéttarfélag stefnanda verið með sérstakt átak í þessum efnum. Metnaðarfullt fyrirtæki með ábyrga starfsmannastefnu geti ekki liðið slíkt háttarlag starfsmanna sinna, hvort sem það beinist að fólki innan fyrirtækisins eða utan þess. Yfirlýsingar stefnanda á bloggsíðu hans og hvatning til annarra um að hrækja á samstarfsmann hans og/eða gera líf hennar óbærilegt, svo ekki sé minnst á líflátshótanir séu með ólíkindum og ólíðandi. Telja verði að með þessu háttarlagi hafi stefnandi sýnt að sér slíka vanrækslu á starfsskyldum sínum, að fyrirvaralaus riftun á starfssamningi við hann hafi verið stefnda heimil.

Yfirlýsing stefnanda á bloggsíðu hans séu svo alvarlegar að ekki hafi þurft að áminna hann áður en honum var vikið úr starfi. Á það sé þó bent að stefnandi hafði áður verið gefin áminning munnlega vegna annars athæfis af sama toga. Er þá vísað til þess að stefnandi hafi hengt upp skilti innanbúðar með hótunum í garð verslunarstjórans, sem hér um ræðir. Hafi stefnanda verið tjáð að yrði ekki lát á þessum hótunum þá myndi starfssamningi hans verða rift. Hann hafi ekki látið sér segjast.

Stefnandi hafi gefið í skyn að hann hafi ekki sjálfur sett inn það efni sem var á bloggsíðu hans. Samt sé nafn hans þar undir og útprent af síðunni beri með sér að þetta sé hans bloggsíða. Stefnandi beri sönnunarbyrðina fyrir því að hann hafi ekki sjálfur ritað þetta. En hvað sem því líði sé ljóst að hann hafi borið ábyrgð á því efni sem á bloggsíðunni var undir hans nafni og athafnaleysi hans að eyða þessu ekki út jafnskjótt og hann hafi orðið þess var að einhver annar setti þetta inn undir hans nafni sé á ábyrgð hans og nægilegt brot í sjálfu sér.

Stefndi telji að ávirðingar stefnanda hafi verið slíkar að heimilt hafi verið að víkja honum fyrirvaralaus úr starfi en bendir einnig á að hann hafi þess utan fengið áminningu sem hann virti að vettugi. Stefndi hafi fyrir löngu gert upp öll áunnin laun stefnanda og önnur starfskjör hans og beri því að sýkna stefnda að fullu af öllum kröfum stefnanda.

Stefndi bendir á að margir dómur hafi gengið um rétt til fyrirvaralausrar riftunar á starfssamningi þegar starfsmaður hafi gerst sekur um trúnaðarrest.

Gerðar séu sérstakar athugasemdir við kröfugerð stefnanda. Í stefnu krefjast hann launa fyrir þrjú mánuði, sem taki mið af meðaltali launa þeirra mánaða sem hann hafi unnið hjá stefnda. Á þetta verði engan veginn fallist og sé bent á að mánaðarlaun hans hafi verið 244.000 krónur. Þá sé miskabótakröfu hans mótmælt sérstaklega svo og dráttarvaxtakröfu.

Fari svo ólíklega að dómur komist að þeirri niðurstöðu að ávirðingar stefnanda hafi ekki gefið stefnda tilefni til fyrirvaralausrar riftunar þá sé þess krafist að kröfur stefnanda verði lækkaðar um þau laun sem hann aflaði annars staðar á meintum

uppsagnartíma, sbr. t.d. hrd. frá 13. febrúar 1996 í máli nr. 144/1996 og hrd. frá 19. september 2002 í máli nr. 159/2002.

Niðurstaða

Ágreiningur aðila í máli þessu snýst um það hvort stefnda hafi verið heimilt að segja stefnanda upp störfum fyrirvaralaust og án þess að greiða honum laun í uppsagnarfresti. Stefndi byggir mál sitt á því að með því að stefnandi hafi birt yfirlýsingar/hótanir á heimasíðu sinni, er beindust að tilgreindum starfsmanni stefnda, hafi stefnandi sýnt af sér svo vítaverða vanrækslu í starfi að heimilt hafi verið að segja honum upp störfum þegar í stað. Eigi stefnandi því ekki rétt á launum í uppsagnarfresti. Þá byggir stefndi á því að stefnanda hafi, áður en til uppsagnarinnar kom, verið veitt áminning af yfirmanni sínum, þegar hann hafi beðið stefnanda að fjarlægja skilti/miða sem stefnandi hengdi upp á vinnustað með hótunum í garð fyrrgreinds starfsmanns.

Í skýrslutöku fyrir dóminum kannaðist stefnandi ekki við að hafa hengt upp skilti/miða þar sem hafðar voru uppi hótanir. Hann kvaðst aðeins hafa sett upp skilti með lagerreglum. Stefnandi kvað systur sína hafa haldið uppi umræddri heimasíðu en hann neitaði því að hafa sett inn á síðuna þær yfirlýsingar/hótanir sem þar voru birtar. Þá kvaðst hann hafa haft samband við systur sína um leið og hann frétti af birtingunni og látið hana fjarlægja textann af síðunni.

Stefnandi mótmælir því að honum hafi verið veitt áminning af yfirmanni sínum áður en til uppsagnar hans kom. Þá hefur stefnandi neitað því að hafa hengt upp þau skilti/miða sem stefndi fullyrðir að hann hafi gert. Gegn andmælum stefnanda er því ósannað að stefnanda hafi verið veitt áminning áður en honum var sagt upp störfum.

Samkvæmt 11. gr. ráðningarsamnings aðila gilda uppsagnarákvæði samningsins ekki ef starfsmaður sýnir vítaverða vanrækslu í starfi sínu en þá er vinnuveitanda heimilt að leysa starfsmann frá störfum þegar í stað. Segir þar jafnframt að til vítaverðrar vanrækslu í þessu sambandi teljist m.a. að mæta ítrekað of seint til vinnu, vera ítrekað eða langvarandi frá vinnu án leyfis eða gildra ástæðna, svo og ef starfsmaður óhlýðnast réttmætum fyrirmælum yfirmanns. Byggir stefndi á því að stefnandi beri ábyrgð á þeim skrifum sem birt voru á heimasíðu hans og því hafi verið heimilt að segja honum upp störfum fyrirvaralaust vegna vanrækslu í starfi.

Þegar litið er til þess að stefnandi var skráður sem notandi þeirrar vefsíðu, sem hér um ræðir og nafn hans er ritað undir þau ummæli sem þar birtust og að virtum vitnaskýrslum fyrir dómi verður að telja nægilega í ljós leitt að stefnandi hafi staðið fyrir þessum skrifum. Þegar hins vegar er haft í huga að stefnandi sá til þess að umræddur texti var fjarlægður samdægurs af heimasíðunni og starfsmaðurinn, sem skrifin beindust að, varð ekki fyrir frekara ónáði vegna þessa, verður ekki talið að stefnandi hafi með þessari háttsemi sinni fyrirgert rétti sínum til launa í uppsagnarfresti samkvæmt 11. gr. ráðningarsamningsins.

Stefnanda var sagt upp stöfum hjá stefnda með bréfi dags. 18. nóvember 2005. Samkvæmt 11. gr. ráðningarsamningsins var uppsagnarfrestur hans var þrjú

mánuðir, sem hófst 1. desember 2005. Átti stefnandi því rétt á launum til 1. mars 2006.

Samkvæmt 4. gr. ráðningarsamnings skyldu föst mánaðarlaun stefnanda vera 244.000 krónur og eru þau samsett af launum fyrir dagvinnu, eftirvinnu og yfirvinnu. Verða mánaðarlaun stefnanda á uppsagnarfresti miðuð við þá fjárhæð, auk orlofs 10,17%. Samkvæmt því ber stefnanda réttur til mánaðarlauna að fjárhæð 268.814 króna á uppsagnarfresti. Heildarfjárhæð launa á uppsagnarfresti er því 806.442 krónur (268.814x3). Til frádráttar þeirri fjárhæð koma greiddar atvinnuleysisbætur á tímabilinu, 256.466 krónur, í samræmi við breytta kröfugerð stefnanda í málinu.

Samkvæmt framansögðu ber stefnda að greiða stefnanda 549.976 krónur (806.442-256.466) og með þeim dráttarvöxtum sem í dómsorði greinir.

Engin efni eru til þess að dæma stefnanda miskabætur úr hendi stefnda, eins og atvikum var háttað, og er þeirri kröfu hafnað.

Þá ber að dæma stefnda til að greiða stefnanda málskostnað sem telst hæfilega ákveðinn 350.000 krónur. Hefur þá verð tekið tillit til virðisaukaskatts.

Eggert Óskarsson héraðsdómari kvað upp dóm þennan.

D Ó M S O R Ð :

Stefndi, Kaupás hf., greiði stefnanda, Orra Geirssyni, 549.976 krónur ásamt dráttarvöxtum samkvæmt III. kafla laga nr. 38/2001 um vexti og verðtryggingu af 141.963 krónum frá 1. janúar 2006 til 1. febrúar 2006, frá þeim degi af 324.297 krónum til 1. mars 2006 og frá þeim degi af 549.976 krónum til greiðsludags og 350.000 kr. í málskostnað.

Eggert Óskarsson