

D Ó M U R

Héraðsdóms Reykjavíkur 13. febrúar 2014 í máli nr. E-2624/2013:

A

(Kristján B. Thorlacius hrl.)

gegn

X ohf.

(Ragnar Arnason hdl)

I.

Mál þetta, sem var dómtekið 23. janúar sl., er höfðað 20. júní 2013 af A, til heimilis í [...], gegn X ohf., [...].

Í málinu krefst stefnandi þess að stefnda verði gert að greiða sér 2.000.000 króna með vöxtum samkvæmt 1. mgr. 8. gr., sbr. 1. másl. 4. gr. laga nr. 38/2001 um vexti og verðtryggingu frá 2. mars 2011 til 12. mars 2013, en með dráttarvöxtum samkvæmt 1. mgr. 6. gr. laga nr. 38/2001 um vexti og verðtryggingu frá þeim degi til greiðsludags. Þá krefst hann málskostnaðar.

Stefndi krefst þess að hann verði sýknaður af öllum kröfum stefnanda og að honum verði dæmdur málskostnaður að mati dómsins.

II.

Stefnandi var ráðinn til starfa hjá Y árið 2001, en hann hafði áður gegnt starfi lögreglumanns allt frá árinu 1982. Frá febrúar 2008 til [...] gegndi hann starfi [...], sem var starfsheiti forstöðumanns Y, sbr. lista yfir forstöðumenn 24. janúar 2008. Stofnunin starfaði á þeim tíma á grundvelli laga nr. [...]. Með lögum nr. [...] um stofnun opinbers hlutafélags um rekstur Z o.fl. var veitt heimild til að stofna opinbert hlutafélag um rekstur Z og Þ. Skyldi félagið, sem fékk heitið Z ohf., hefja rekstur [...]. Við þau tímamót var Y lögð niður. Í ákvæði til bráðabirgða II í lögnum segir eftirfarandi um réttindi starfsmanna:

Þegar [Y] og [Þ] ohf. verða lagðar niður, frá og með [...], fer um réttindi og skyldur starfsmanna [Y] eftir lögum um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, en auk þess gilda lög um réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að fyrirtækjum, eftir því sem við á.

Hlutfélag skv. 1. gr. skal bjóða starfsmönnum [Y] og [P] ohf. störf, sbr. þó ákvæði til bráðabirgða III.

Um biðlaunarétt, sem kann að hafa fylgt störfum einstakra starfsmanna [Y], gilda ákvæði laga um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins.

Af sama tilefni ritaði stefnandi f.h. Y bréf, dags. [...], til starfsmanna stofnunarinnar þar sem tilkynnt var um „aðilaskipti vegna skipulagsbreytinga á [Z]“. Stefnandi ritaði meðal annars sjálfum sér slíkt bréf og hefur það verið lagt fram í málinu. Í bréfinu segir meðal annars:

Fyrir liggur að hið nýja félag mun um komandi áramót yfirtaka þá starfsemi sem þér hafið starfað við, en gert er ráð fyrir að þér munið áfram sinna starfinu hjá hinu nýja félagi frá og með þeim tíma að telja. Mun [Z] ohf. yfirtaka ráðningarsamning yðar í samræmi við ákvæði II til bráðabirgða með lögum nr. [...] og almennar reglur um réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að fyrirtækjum, sbr. lög nr. 72/2002. [...]

Rétt er að ítreka að réttindi og skyldur samkvæmt ráðningarsamningi yðar við núverandi vinnuveitanda, [Y], færast yfir til [Z] ohf. og verður því ekki breyting á launum eða starfskjörum yðar samkvæmt ráðningarsamningi við aðilaskiptin. Þannig verður m.a. miðað við að skuldbinding vegna áfallins orlofs og áunnins veikindaréttar flytjist yfir til hins nýja fyrirtækis.

Hinn [...] hóf stefnandi störf hjá Z ohf. Þar mun hann hafa gegnt starfi framkvæmdastjóra [...]. Eftir vinnuferð í sumarþustað [...] sakaði undirmaður stefnanda hann um kynferðislega áreitni. Í stefnu kemur fram að stefnandi hafi neitað því að um kynferðislega áreitni hefði verið að ræða, en fallist á að hafa sýnt af sér ósæmilega hegðun. Í kjölfarið hafi verið farið yfir málið hjá Z ohf. Í stefnu kemur fram að niðurstaða þeirrar athugunar hafi komið fram í samkomulagi, dags. [...].[...] Samkomulagið fól í sér að stefnandi bæði viðkomandi undirmann afsökunar á framferði sínu sem og annan undirmann stefnanda sem jafnframt mun hafa verið í vinnuferðinni. Þá var stefnanda gert að sækja ráðgjöf og fræðslu í samskiptum yfirmanns við samstarfsfólk. Í málinu hefur einnig komið fram að gerðar hafi verið breytingar á starfi konunnar þannig að hún starfaði ekki lengur undir stjórn stefnanda.

Auk framangreinds samkomulags var stefnanda veitt skrifleg áminning þar sem um atvik var vísað til samkomulagsins. Þá segir eftirfarandi í áminningarbréfinu:

Í vinnuferð hvort sem hún hefur áður verið samþykkt eða ekki, ber mönnum að hegðar sér eins og á vinnustað sé. Ljóst er að hegðun þín og framganga hafi ekki verið slík er samræmist hegðun á vinnustað.

[Z] ohf. ætlast til þess að þú takir þessa áminningu alvarlega og tryggir að slíkt komi ekki fyrir aftur.

Hinn [...] tóku gildi lög nr. [...] um samruna opinberu hlutafélaganna Æ og Z. Í 5. gr. laganna var mælt fyrir um að við samrunann skyldi yfirtökufélag, sem stofna átti samkvæmt 1. gr. laganna, taka yfir öll réttindi og allar skuldbindingar yfirteknu félaganna samkvæmt lögum nr. [...] og lögum nr. [...]. Þá kom þar fram að yfirtakan veitti ekki samningsaðilum heimild til uppsagnar fyrirbyggjandi samningssambanda.

Hinn [...] var stefnanda ritað bréf þar sem honum var tilkynnt að [...] myndi nýtt hlutafélag í eigu ríkisins taka yfir allar eignir og skuldir, réttindi og skuldbindingar opinberu hlutafélaganna Æ og Z. Nafn hins nýja félags yrði til bráðabirgða Ö ohf. Þá sagði eftirfarandi orðrétt í bréfinu: „Lögum samkvæmt mun nýja félagið taka yfir réttindi og skyldur gagnvart öllum starfsmönnum. Starfsmenn [Æ] ohf. og [Z] ohf. verða því frá og með [...] nk. starfsmenn Ö ohf.“ Nafni Ö ohf. var síðar breytt í X ohf. sem er stefndi í máli þessu.

Konan, sem sakað hafði stefnanda um kynferðislega áreitni, höfðaði [...] mál gegn stefnda þar sem hún krafðist vangreiddra vinnulauna og skaða- og miskabóta á þeim grundvelli að stefndi hefði ekki brugðist á þann hátt við áreitni stefnanda að hún gæti komið aftur til starfa. Stefnandi gaf ekki skýrslu í héraði. Í dómi Héraðsdóms [...] var komist að þeirri niðurstöðu að háttsemi stefnanda hefði verið kynferðisleg áreitni í skilningi 4. tölul. 2. gr. laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Þá var á það fallist að stefndi hefði brotið gegn skyldum sínum gagnvart konunni og að henni hafi verið gert ókleift að halda starfi sínu áfram óbreyttu. Með vísan til þess var fallist á kröfu hennar um vangreidd laun sem og miskabótakröfu hennar.

Samkvæmt framlögðum gögnum virðist nokkur umfjöllun hafa orðið um framangreint mál í fjölmiðlum í kjölfar niðurstöðu héraðsdóms. Þar var stefnandi nafngreindur og því meðal annars hreyft hvort hann gæti haldið áfram að gegna trúnaðarstörfum [...] og haldið starfi sínu hjá stefnda.

Með bréfi, dags. 2. mars 2011, var stefnanda sagt upp störfum hjá stefnda með samningsbundnum fyrirvara. Stefnandi var einnig leystur undan vinnuskyldu á uppsagnarfresti og mælt fyrir um að hann hætti störfum þegar í stað.

Stefndi áfrýjaði framangreindum dómi Héraðsdóms [...] til Hæstaréttar Íslands. Dómur féll í málinu [...]. Þar var talið að [...] háttsemi stefnanda [...] hafi verið með öllu óviðeigandi. Á hinn bóginn teldist það háttalag eitt og sér ekki kynferðisleg áreitni í skilningi 4. tölul. 2. gr. laga nr. 10/2008. [...] Í dómi Hæstaréttar var síðan gerð grein fyrir því með hvaða hætti stefndi hefði brugðist við athugasemdum konunnar við framferði stefnanda. Var þar komist að þeirri niðurstöðu að hún hefði ekki fært fram haldbær rök fyrir því að stefndi hefði brotið rétt á henni í kjölfar kvörtunar hennar. Þvert á móti var talið að gögn málsins bentu til þess að stefndi hefði lagt sig allan fram um að gera það sem í hans valdi hafi staðið til að konan gæti sinnt starfi sínu eins og best yrði á kostið. Ekki hefði því verið í ljós leitt að hún hefði verið beitt óréttlæti í starfi með tilliti til starfsöryggis og starfskjara, sbr. 2. mgr. 27. gr. laga nr. 10/2008. Með þessum röksemdum var stefndi sýknaður af kröfum konunnar.

Með bréfi 12. febrúar 2013 krafðist stefnandi þess að stefndi greiddi sér 2 milljónir króna í miskabætur vegna ólögmatrar uppsagnar á ráðningarsamningi hans við stefnda. Þeirri kröfu var hafnað með bréfi stefnda 12. apríl sama ár.

III.

1. Málsástæður og lagarök stefnanda

Stefnandi reisir dómkröfur sínar á því að honum hafi verið sagt upp störfum hjá stefnda með ólögmatum hætti. Til stuðnings því vísar stefnandi til þess að um ráðningarkjör og réttarstöðu hans hjá Y hafi farið eftir lögum nr. 70/1996 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins sem og kjarasamningi [...] og ríkisins. Þegar ákveðið hafi verið að flytja starf hans til Z ohf. árið 2008 hafi honum verið tilkynnt um það með bréfi, [...]. Stefnandi byggir á því að við þennan flutning hafi hann haldið réttarstöðu sinni og öllum ráðningarkjörum opinberra starfsmanna, þ.m.t. þeim réttindum sem kveðið sé á um í lögum nr. 70/1996. Sama eigi við er hann hafi orðið starfsmaður stefnda frá og með 1. maí 2010.

Stefnandi færir þau rök fyrir framangreindu að í grein II til bráðabirgða með lögum [...] um stofnun opinbers hlutafélags um rekstur Z o.fl. sé kveðið á um að þegar Y og Þ ohf. verði lagðar niður, [...], fari um réttindi og skyldur starfsmanna Y eftir lögum um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins. Þá sé þar kveðið á um að lög um réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að fyrirtækjum gildi eftir því sem við eigi. Með vísan til þessa ákvæðis telur stefnandi ótvírætt að hann hafi haldið öllum réttindum sínum sem ríkisstarfsmaður við flutninginn frá Y til Z ohf. Þá bendir stefnandi á að í 1. mgr. 5. gr. laga [...] um samruna opinberu félaganna Z og Æ sé sérstaklega kveðið á um að yfirtökufélag samkvæmt 1. gr. taki yfir öll réttindi og allar skuldbindingar yfirteknu félaganna sem kveðið sé á um meðal annars í lögum [...]. Þá sé sérstaklega tekið fram að yfirtakan veiti ekki samningsaðilum yfirteknu félaganna heimild til að segja upp fyrirbyggjandi samningssamböndum. Stefnandi telur að orðalag 1. mgr. 5. gr. [...] verði ekki skilið á annan hátt en að stefndi hafi gengið inn í ráðningarsamband stefnanda og Z ohf. og tekið yfir skuldbindingar m.a. skv. ákvæði II til bráðabirgða með lögum [...] um að fyrrum starfsmenn Y héldu réttindum sínum sem ríkisstarfsmenn. Þá telur stefnandi að síðasti málsliður 1. mgr. 5. gr. laganna verði ekki skilinn öðruvísi en að beinlínis sé óheimilt að segja þeim réttindum upp eða gera breytingar þar á. Að framangreindu virtu telur stefnandi ótvírætt að við flutning starfs stefnanda frá Z ohf. til stefnda, hafi hann haldið réttindum sínum sem ríkisstarfsmaður, m.a. samkvæmt lögum nr. 70/1996.

Í öðru lagi er á því byggt að stefnandi hafi haldið óbreyttum réttindum á grundvelli ákvæða laga nr. 72/2002 um réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að fyrirtækjum. Með vísan til 1. gr. laganna, eins og ákvæðið var þegar ráðningarsamningur stefnanda var framseldur, 4. tölul. 1. mgr. 2. gr. sömu laga, lögskýringargagna og yfirlýsinga í tilkynningum til stefnda um yfirtöku ráðningarsamnings hans, telur stefnandi ótvírætt að lögin eigi við um flutning á starfi hans til Z ohf. og þaðan til stefnda.

Stefnandi telur að samkvæmt skýru orðalagi 3. gr. fyrrgreindra laga nr. 72/2002 hafi hann við flutning á starfi hans til Z ohf. og síðan til stefnda haldið öllum þeim réttindum sem hann hafði hjá Y. Nánar tiltekið hafi stefnandi áfram notið ráðningar- og starfskjara samkvæmt ráðningarsamningi, kjarasamningi [...] og ríkisins og lögum nr. 70/1996. Auk þess telur stefnandi að hann hafi áfram átt að njóta réttarverndar ákvæða stjórnslulaga nr. 37/1993 og meginreglna stjórnsluréttar þegar ákvarðanir voru teknar um breytingar á ráðningu hans.

Í þriðja lagi er á því byggt að í bréfum Y, [...] og Æ ohf. og Z ohf., [...], til stefnanda hafi því verið lýst yfir að hvor tveggja Z ohf. og stefndi yfirtækju réttindi og skyldur samkvæmt ráðningarsamningi stefnanda. Í tilviki Z ohf. hafi sérstaklega verið tilgreint að félagið yfirtæki ráðningarsamning stefnanda og að ekki yrði breyting á starfskjörum hans við flutninginn. Hvað stefnda varðar kemur einnig fram í fyrrnefndu bréfi [...] að stefndi yfirtaki réttindi og skyldur gagnvart öllum starfsmönnum Z ohf.

Stefnandi telur að í þessu orðalagi felist skuldbindandi yfirlýsing af hálfu stefnda og forvera hans um að stefnandi myndi áfram, eftir yfirtöku þessara aðila á ráðningarsamningi hans, njóta sömu starfskjara og hann hafi notið fyrir yfirtöku þeirra á samningum, þ.e. þeirra réttinda sem hann naut sem ríkisstarfsmaður hjá Y. Samkvæmt meginreglum samningaréttar er stefndi bundinn af þessum yfirlýsingum sínum sem verða að teljast hluti af ráðningarsamningi stefnanda og stefnda.

Stefnandi telur einnig að við aðilaskipti að ráðningarsamningnum takist framsalshafi á hendur allar þær skuldbindingar sem framsalshafi hafði samkvæmt samningnum, nema að samið sé um annað milli aðila. Þá beri að skýra heimild til frávika frá þeirri meginreglu þröngri skýringu. Stefnandi bendir á að lögfest starfskjör ríkisstarfsmanna séu svo stór þáttur af starfskjörum og starfsumhverfi þeirra að stefnandi hafi mátt draga þá ályktun af orðalagi fyrrnefndra bréfa stefnda og forvera hans að starfskjör hans sem ríkisstarfsmanns yrðu óbreytt. Hafi stefndi eða forverar hans ætlað sér að breyta réttarstöðu og starfskjörum stefnanda við flutninginn þá hafi þeir orðið að semja sérstaklega við stefnanda um breytingar á ráðningarsambandi aðila. Að lágmarki hefði að mati stefnanda þurft að taka sérstaklega fram í tilkynningum til hans að við aðilaskipti að ráðningarsamningi hans myndi verða breyting á þessum þáttum. Það hafi ekki verið gert af hálfu stefnda, heldur hafi fyrri ráðningarsamningur stefnanda við Y, þar sem m.a. hafi verið vísað til ráðningarkjara opinberra starfsmanna, verið yfirtekinn í báðum tilvikum. Í fyrrnefndum bréfum sé heldur ekki að finna neinar tilkynningar um breytingar heldur séu þar þvert á móti fullyrðingar um hið gagnstæða. Að lokum tekur stefnandi fram að engar breytingar hafi verið gerðar á kjarasamningum stefnda og [...] í þá veru að afnema sérstök starfsréttindi þeirra sem áður hafi starfað hjá Y.

Af hálfu stefnanda er jafnframt vísað til þess að við skýringu á réttarstöðu hans og þeim lagaákvæðum sem að framan séu rakin beri að líta til þess að stefndi er opinbert hlutfélag sem hafi mikla reynslu af starfsmannamálum. Telji stefndi að við ofangreind aðilaskipti á ráðningarsamningi stefnanda hafi falist breytingar á starfskjörum hans hafi það staðið stefnda og forverum hans nær að gera með skýrum hætti grein fyrir þeim breytingum. Stefnandi eigi því að bera hallann af því að hafa ekki tekið slíkt fram með skýrum hætti og sömuleiðis halla af sönnunarskorti

um hinar ætluðu breytingar. Vísast í þessu sambandi m.a. til dómaframkvæmdar um þetta atriði, sbr. dóm Hæstaréttar í máli nr. 258/2011.

Í fjórða lagi bendir stefnandi á að engar breytingar hafi orðið á starfi hans við flutninginn, hann hafi áfram gegnt sama starfi á sama stað. Þá hafi aðild stefnanda að stéttarfélagi verið óbreytt fyrir og eftir flutning. Jafnframt hafi ráðningarsamningur stefnanda verið óbreyttur.

Að öllu þessu virtu telur stefnandi að í starfi sínu hjá stefnda hafi hann notið starfskjara sem opinber starfsmaður skv. lögum nr. 70/1996, ákvæðum stjórnarsýslulaga nr. 37/1993 og meginreglum stjórnarsýsluréttar.

Stefnandi telur að um uppsögn sína hjá stefnda hafi gilt IX. kafli laga nr. 70/1996 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins. Samkvæmt 44. gr. laganna sé skylt að veita starfsmanni áminningu skv. 21. gr. og gefa honum færi á að bæta ráð sitt ef uppsögn á rætur að rekja til ástæðna sem þar eru greindar. Í 21. gr. laga nr. 70/1996 sé meðal annars vísað til ástæðna á borð við óstundvísi eða aðra vanrækslu, óhlýðni við löglegt boð eða bann yfirmanns, vankunnáttu, óvandvirkni eða ófullnægjandi árangur í starfi.

Stefnandi tekur fram að hann hafi verið áminntur með áminningarbréfi [...] og að samhliða áminningunni hafi verið gert samkomulag milli aðila um tiltekna þætti. Hafi stefnanda enn fremur verið tjáð við undirritun samkomulagsins að málinu væri þar með lokið af hálfu stefnda. Eftir dóm Héraðsdóms [...] og fjölmiðlaumfjöllun í kjölfar hans hafi stefnanda hins vegar verið sagt upp störfum vegna sömu ávirðinga og hann hafi verið áminntur fyrir. Stefnandi byggir á því að með því hafi stefndi brotið gegn ákvæðum 21. og 44. gr. laga nr. 70/1996, en samkvæmt ákvæðunum sé óheimilt að áminna og segja starfsmanni upp vegna sama brots í starfi. Samkvæmt skýru orðalagi ákvæðanna verði þvert á móti að gefa starfsmanni kost á að bæta ráð sitt. Því verði að koma til ný brot í starfi til þess að uppsagnarréttur verði virkur. Í tilviki stefnda hafi engin slík brot átt sér stað og stefnandi staðið að fullu við samkomulag aðila. Með öllu sé ósannað að stefnandi hafi gefið neitt tilefni til brottrekstrar. Því hafi uppsögnin verið andstæð ákvæðum laga nr. 70/1996 sem stefnandi telur að gilt hafi um ráðningarsamband hans.

Stefnandi mótmælir sérstaklega fullyrðingum stefnda um að aðrar ástæður hafi verið fyrir uppsögn stefnanda. Fyrir liggja að stefnda hafi verið sagt upp í beinu framhaldi af dómi Héraðsdóms [...] og þeirrar miklu fjölmiðlaumfjöllunar sem hafi fylgt dómnum. Ekkert bendi til annars en að ásakanir á hendur stefnanda um kynferðislega áreitni séu ástæða uppsagnar stefnanda. Í ljósi þeirrar atburðarásar og sönnunargagna sem liggja fyrir um uppsögn stefnanda telur stefnandi að stefndi beri sönnunarbyrði um að aðrar ástæður hafi legið að baki uppsögninni. Sömu leiðis mótmælir stefnandi því harðlega að nokkrar aðrar ástæður en þær sem tilgreindar séu í 21. gr. laga nr. 70/1996 hafi verið fyrir hendi og þannig getað réttlætt uppsögn á grundvelli 44. gr. sömu laga.

Stefnandi vísar enn fremur til þess að um ákvörðunartöku um ráðningarsamband stefnanda og stefnda hafi gilt ákvæði stjórnarsýsluréttar og að uppsögn hans hafi verið stjórnvaldsákvörðun. Við slíka ákvörðun þurfti stefndi því að gæta að málsmeðferðar- og efnisreglum stjórnarsýsluréttarins, sem m.a. komi fram í stjórnarsýslulögum nr. 37/1993. Í samræmi við 10. og 13. gr. stjórnarsýslulaga beri að

gefa stefnanda kost á að tjá sig um fyrirhugaða uppsögn og einstaka efnisþætti hennar. Þá hafi stefnda einnig borið að gæta að meðalhófsreglu 12. gr. stjórnarsýslulaga við ákvörðunina.

Stefnandi telur uppsögn sína ekki standast ákvæði stjórnarsýslulaga nr. 37/1993 og meginreglur stjórnarsýsluréttar. Í fyrsta lagi hafi ekki verið gætt að formreglum um andmælarétt, en stefnanda hafi aldrei verið gefinn kostur á að tjá sig um fyrirhugaða uppsögn. Í öðru lagi hafi verið brotið gegn efnisreglum stjórnarsýsluréttar. Uppsögnin hafi m.a. byggst á ómálefnalegum sjónarmiðum, en ljóst sé að stefndi hafi brotið gegn lögfestum starfsréttindum stefnda samkvæmt lögum nr. 70/1996 og þar með lögmætisreglu stjórnarsýsluréttar. Þá hafi ekki verið gætt að meðalhófsreglu 12. gr. laga nr. 37/1993 og stjórnarsýsluréttar við uppsögnina, en stefndi hafi gripið til þess róttækasta úrræðis sem honum hafi staðið til boða í stað þess að grípa til vægari úrræða svo sem flutnings í starfi.

Með vísan til þess sem hér hefur verið rakið telur stefnandi að með uppsögninni hafi stefndi brotið með ólögmætum og saknæmum hætti gegn lögfestum og sammingsbundnum réttindum stefnanda. Í uppsögninni hafi að mati stefnanda einnig falist ólögmæt meingerð gegn æru og persónu stefnanda. Þar af leiðandi telur stefnandi, með vísan til 26. gr. skaðabótalaga nr. 50/1993 og meginreglna skaðabótaréttar, að stefndi hafi með hinni ólögmætu og saknæmu uppsögn bakað sér skaðabótaskyldu gagnvart stefnanda og beri að greiða honum miskabætur vegna afleiðinga hennar.

Stefnandi telur miskabætur hæfilega ákveðnar 2.000.000 króna með vísan til þeirra afleiðinga sem uppsögnin hafi haft fyrir stefnanda og dómvenju í sambærilegum málum. Ljóst sé að uppsögn stefnanda hafi verið honum til mikils álitshnekkis og valdið honum verulegri vanlíðan, ekki síst í ljósi þess að með uppsögninni hafi stefndi tekið undir ásakanir á hendur stefnanda um kynferðislega áreitni sem ekki hafi verið á rökum reistar. Sömuleiðis hafi verið fjallað um uppsögnina í fjölmiðlum þar sem nafn stefnanda og mynd hafi verið birt. Stefnandi, sem hafi verið virkur í félagslífi á [...], hafi þurft að hverfa frá umræddum störfum m.a. vegna uppsagnarinnar. Þá hafði stefnandi starfað um langt skeið á vettvangi [...], hjá Y, Z ohf. og stefnda, en um sé að ræða verulega sérhæft starfssvið. Stefnandi hafði sömuleiðis náð umtalsverðum starfsframa og verið orðinn einn af æðstu yfirmönnum hjá stefnda. Með uppsögninni hafi með ólögmætum hætti verið girt fyrir frekari starfsmöguleika hans innan þessa starfsvettvangs á Íslandi. Stefnandi sem hafi verið 51 árs þegar honum hafi verið sagt upp hafi einnig átt mjög erfitt með að skipta um starfsvettvang eftir uppsögnina og fá starf við hæfi og með svipaða tekjumöguleika á Íslandi. Hann hafi því þurft að leita til útlanda eftir störfum við sitt hæfi.

Stefnandi styður kröfu sína um vexti við 1. mgr. 8. gr., sbr. 1. málslið 4. gr. laga nr. 38/2001 um vexti og verðtryggingu. Dráttarvaxtakröfu sína byggir stefnandi á 1. mgr. 6. gr. laga nr. 38/2001 um vexti og verðtryggingu. Stefnandi telur upphafsdag vaxta skv. 8. gr. laga nr. 38/2001 vera dagsetningu uppsagnar stefnanda 2. mars 2011. Upphafsdag dráttarvaxta telur stefnandi vera 12. mars 2013 en þá hafi verið liðinn einn mánuður frá því að stefnandi setti fram kröfu sína með kröfubréfi, dags. 12. febrúar 2012.

Stefnandi styður kröfur sínar við ákvæði laga nr. 72/2002 um réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að fyrirtækjum, einkum 1.-3. gr. Stefnandi byggir einnig á ákvæðum laga [...] um stofnun opinbers hlutafélags um rekstur Z o.fl., einkum ákvæðis II til bráðabirgða. Stefnandi vísar jafnframt til ákvæða laga nr. [...] um samruna opinberu félaganna Z og Æ, einkum 5. gr. Þá vísar stefnandi til ákvæða laga nr. 70/1996 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, einkum 21. og 44. gr. Stefnandi byggir jafnframt á ákvæðum stjórnarsýslulaga nr. 37/1993 og ólögfestum meginreglum stjórnarsýsluréttar. Jafnframt vísar stefnandi til meginreglna vinnu- og samningaréttar. Þá vísar stefnandi einnig til skaðabótalaga nr. 50/1993, einkum 26. gr. og meginreglna skaðabótaréttar. Um vexti vísar stefnandi til laga nr. 38/2001 um vexti og verðtryggingu, einkum 6. og 8. gr. Þá krefjist hann málskostnaðar með stoð í 1. mgr. 130. gr. laga nr. 91/1991, með síðari breytingum. Krafa um að fjárhæð samsvarandi virðisaukaskatti verði lögð ofan á málskostnað styðjist við ákvæði laga nr. 50/1988 um virðisaukaskatt. Varðandi varnarþing vísar stefnandi til 33. gr. laga nr. 91/1991 með síðari breytingum.

2. Málsástæður og lagarök stefnda

Stefndi byggir sýknukröfu sína á því að uppsögn ráðningarsamnings aðila hafi verið lögleg og á engan hátt meiðandi. Uppsögnin hafi verið byggð á almennum reglum vinnuréttar, 15. kafla kjarasamnings stefnda og [...], stéttarfélags stefnanda, og ráðningarsamningi aðila frá 7. janúar 2011. Uppsögnin hafi hvorki verið andstæð lögum né samningum og því enginn grundvöllur fyrir miskabótakröfur stefnanda. Þá hafnar stefndi því að bera ábyrgð á meintum álitshnekki og vanlíðan stefnanda.

Stefndi hafnar túlkun stefnda á grein II til bráðabirgða í lögum [...]. Telur hann ákvæðið fjalla einungis um þau tímamót þegar störf starfsmanna Y voru lögð niður. Tilvísun ákvæðisins til laga nr. 70/1996 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins hafi því einungis haft þá þýðingu að taka á rétti hlutaðeigandi starfsmanna til biðlauna færu þeir ekki til starfa hjá hlutafélaginu. Það komi skýrt fram í athugasemdum með frumvarpi til laganna.

Stefndi kveður engan ágreining vera um að við samruna Z ohf. og Æ ohf. hafi stefndi tekið yfir ráðningarsamband stefnanda og Z ohf. Stefnandi hafnar hins vegar þeirri túlkun stefnanda að lög [...] hafi tryggt honum réttindi umfram það sem leiða megi af lögum nr. 72/2002 um réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að fyrirtækjum. Lög [...] hafa fyrst og fremst að geyma sambærilegar reglur og lög nr. 72/2002 og verði ekki túlkuð þannig að þau hafi veitt stefnanda frekari réttindi.

Stefndi tekur fram að um flutning ráðningarsambands stefnanda frá Y til Z ohf. hafi gilt lög nr. 72/2002 um réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að fyrirtækjum. Samkvæmt 3. gr. laganna taki nýr vinnuveitandi yfir réttindi og skyldur samkvæmt ráðningarsamningi eða ráðningarsambandi. Stefnandi hafnar hins vegar þeirri túlkun stefnanda að lögbundin sérréttindi stefnanda sem ríkisstarfsmanns hafi flust yfir til stefnda á grundvelli laga nr. 72/2002. Lögin verndi ekki réttindi sem ríkisstarfsmenn hafi umfram almenna löggjöf á sviði vinnuréttar.

Í þessu sambandi vísar stefndi til þess að lög um réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að fyrirtækjum hafi verið sett til innleiðingar á tilskipun ráðs ESB 2001/23/EB um sama efni. Tilskipunin verndi launamenn við aðilaskipti að fyrirtæki og samkvæmt d-lið 1. mgr. 2. gr. tilskipunarinnar telst „launamaður“ hver sá einstaklingur sem nýtur verndar sem launamaður í hlutaðeigandi aðildarríki samkvæmt innlendri vinnulöggjöf. Stefndi kveður þessa afmörkun á gildissviði hafa verið túlkaða þannig, m.a. í dómi EFTA dómstólsins í máli nr. E-3/2001, að tilskipunin nái ekki til opinberra starfsmanna sem séu verndaðir gegn uppsögnum í ríkara mæli en leiðir af innlendri vinnulöggjöf. Stefndi byggir á því að skýra verði lög nr. 72/2002 til samræmis við EES-samninginn og tilskipun 2001/23/EB, sbr. 3. gr. laga nr. 2/1993 um Evrópska efnahagssvæðið.

Stefndi hafnar einnig þeirri málsástæðu stefnanda að stjórnarsýslulög nr. 37/1993 og meginreglur stjórnarsýsluréttar hafi gilt um ráðningarsamband aðila. Skýrt sé í lögum nr. 37/1993 að þau nái til stjórnarsýslu ríkis og sveitarfélaga. Hvorki löginn né ólögfestar meginreglur stjórnarsýsluréttar nái til ráðninga eða uppsagna starfsmanna hlutafélaga. Stefndi hafi heldur ekki tekið á sig þær skyldur með samningi.

Af hálfu stefnda er túlkun stefnanda á bréfi Y [...] einnig hafnað. Efni þess gangi ekki lengra stefnanda í hag en kveðið sé á um í lögum nr. 72/2002. Telji dómurinn bréf þetta óskýrt að einhverju leyti hvað varði breytingar á réttarstöðu stefnanda þá byggir stefndi á því að stefnandi hafi sjálfur lagt þann skilning í bréfið að hann nyti ekki lengur uppsagnarverndar ríkisstarfsmanns. Vísar stefndi til þess að stefnandi hafi sjálfur ritað undir bréfið f.h. Y sem settur [...] og hafi þannig haft betri þekkingu á efni þess og túlkun en almennir starfsmenn Y. Tvö ár hafi liðið frá uppsögn stefnanda 2. mars 2011 þar til stefnandi hafi haft uppi þá málsástæðu að hann hafi notið uppsagnarverndar á grundvelli framangreinds bréfs. Það gefi sterka vísbendingu um að stefnandi hafi við uppsögnina ekki talið sig njóta uppsagnarverndar á grundvelli bréfsins. Stefndi byggir einnig á því að verði bréfið túlkað svo að það hafi veitt stefnanda vilyrði um áframhaldandi réttarstöðu ríkisstarfsmanns þá hafi stefnandi sýnt af sér slíkt tómlæti og aðgerðarleysi að hann hafi glatað öllum kröfum sem hann kunnir að hafa átt á hendur stefnda.

Stefndi tekur fram að í stefnu segi að „hafi stefndi eða forverar hans ætlað sér að breyta réttarstöðu og starfskjörum stefnanda við flutninginn þá var þeim nauðsynlegt að semja sérstaklega við stefnanda um breytingar á ráðningarsambandi aðila.“ Stefndi telur að með þessari yfirlýsingu í stefnu viðurkenni stefnandi rétt aðila til að gera breytingar á réttindum og skyldum hans. Stefndi byggir á því að ráðningarsamningur, sem gerður hafi verið milli aðila 7. janúar 2011, taki af allan vafa um réttarstöðu stefnanda, hafi vafi verið fyrir hendi. Í ráðningarsamningnum komi fram að um réttindi og skyldur fari samkvæmt kjarasamningi [...]. Í þeim kjarasamningi sé kveðið á um uppsagnarfrest af beggja hálfu en engin ákvæði séu þar um uppsagnarvernd umfram það sem leiði af almennri löggjöf. Stefndi byggir á því að stefndi sé hlutafélag einkaréttarlegs eðlis sem lúti almennri löggjöf á sviði vinnuréttar. Engin ákvæði í íslenskum lögum hafi takmarkað rétt stefnanda til að segja upp ráðningarsamningi aðila. Því hafi uppsögnin verið lögleg. Stefndi andmælir því að skrifleg áminning sé forsenda löglegrar uppsagnar enda gildi slíkar formkröfur ekki á almennum vinnumarkaði.

Stefndi vísar enn fremur til þess að stefnandi telji engar breytingar hafa verið gerðar á kjarasamningi milli stéttarfélags stefnanda, [...], og stefnda. Sú fullyrðing stefnda sé ekki rétt því að í þann kjarasamning, sem tekið hafi gildi 1. apríl 2010, hafi verið tekið inn nýtt ákvæði um uppsagnir, sbr. gr. 15.1. í samningnum. Fram að þeim tíma hafi stefndi stuðst við kjarasamning fjármálaráðherra við [...] en í þeim samningi hafi engin ákvæði verið um uppsagnir eða uppsagnarfrest. Nýtt ákvæði um uppsagnir endurspeglar þá staðreynd að lög nr. 70/1996 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, þar sem kveðið sé á um uppsagnarfrest ríkisstarfsmanna, hafi ekki lengur náð til félagsmanna [...] í starfi hjá stefnda. Því hafi verið nauðsynlegt að taka inn sjálfstætt ákvæði um uppsagnir í kjarasamninginn.

Stefndi andmælir miskabótakröfu stefnanda enda telur hann að krafan eigi sér ekki lagastoð. Uppsögnin hafi verið lögleg, komið hafi verið fram við stefnanda af tilhlýðilegri virðingu og uppsögnin hafi ekki á neinn hátt verið meiðandi.

Eins og fram komi í stefnu hafi undirmaður stefnanda kvartað undan áreiti af hans hálfu. Stefndi hafi lagt mikla áherslu á að setta aðila þannig að ekki kæmi til kæru eða málshöfðunar. Alvarleg áminning sem stefnanda var veitt hafi verið liður í þeirri viðleitni stefnda að ná sátt í málinu og sýna umræddum starfsmanni fram á að stefndi liti athæfi stefnanda alvarlegum augum. Stefndi hafi haldið uppi vörnum fyrir héraðsdómi og Hæstarétti og ekki kastað með neinum hætti rýrð á stefnanda. Í ljósi þeirrar óvægnu umræðu sem átt hafi sér stað í fjölmiðlum og í samfélaginu í kjölfar dóms héraðsdóms telur stefndi að ekki verði séð að uppsögn ráðningarsamningsins af hálfu stefnda hafi ein sér falið í sér ólögmetta meingerð gegn persónu eða æru stefnanda.

Verði á einhvern hátt talið að stefndi hafi brotið gegn stefnanda byggir stefndi á því að stefnandi hafi vegna tómlætis og aðgerðaleysis glatað öllum rétti til að hafa uppi kröfur á hendur stefnda enda hafi tæp tvö ár liðið frá uppsögn þar til stefnandi hafi haft uppi kröfu um miskabætur.

Stefndi bendir einnig á að málsvörn fyrir héraðsdómi og Hæstarétti, auk veikindalauna til tveggja starfsmanna mánuðum saman, aðkeypt sérfræðiþjónusta og vinnuframlag stjórnenda stefnda við að leysa ágreining aðila, hafi kostað stefnda mikið fé, allt vegna óviðeigandi framkomu stefnanda í garð undirmanns síns. Því skjóti skökku við að stefnandi höfði nú mál á hendur stefnda og krefji hann um frekari greiðslur vegna starfsloka sinna hjá stefnda.

Af framansögðu telur stefndi ljóst að hann hafi gert allt sem í hans valdi hafi staðið til að draga úr álitshnekki stefnanda sem hann hafi sjálfur átt alla sök á. Því séu ekki lagaskilyrði fyrir greiðslu miskabóta.

Stefndi kveðst styðja kröfu sína um málskostnað við XXI. kafla laga nr. 91/1991 um meðferð einkamála, aðallega 130. gr. og 131. gr. laganna.

Stefnandi var starfsmaður stefnda, sem er opinbert hlutafélag í eigu íslenska ríkisins, þegar honum var sagt upp störfum. Samkvæmt því sem fram hefur komið fyrir dómi var tilefni uppsagnarinnar dómur Héraðsdóms [...] og sú ólga sem hann olli innan fyrirtækisins sem utan.

Þegar stefnanda var sagt upp störfum af framangreindum ástæðum var hann ekki ríkisstarfsmaður er féll með beinum hætti undir lög nr. 70/1996 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, sbr. 1. tölul. 2. mgr. 2. gr. þeirra laga. Stefnandi telur sig eftir sem áður eiga að njóta þeirrar réttarverndar sem felst í 21. og 44. gr. laga nr. 70/1996, eins og lýst er í kafla III. Um það vísar stefnandi meðal annars til 1. mgr. ákvæðis II til bráðabirgða í lögum [...] um stofnun opinbers hlutafélags um rekstur Z. Ákvæðið er rakið orðrétt í kafla II hér að framan.

Aðila greinir á um túlkun þessa ákvæðis. Stefnandi telur að leggja verði þá merkingu í það að þeir sem starfað höfðu hjá Y hafi átt að halda réttarstöðu sinni samkvæmt lögum nr. 70/1996 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins eftir að stofnunin hafði verið lögð niður. Stefndi hafnar þessari túlkun og heldur því fram að í ákvæðinu sé einungis mælt fyrir um hver réttarstaða starfsmanna Y hafi átt að vera þegar stofnunin var lögð niður, en ekki eftir það.

Dómurinn telur að orðalag ákvæðisins gefi ekki skýrt til kynna hvor skýringarkosturinn eigi við. Því er nærtækt að líta til þess sem fram kemur í lögskýringargögnum um ákvæðið. Í athugasemdum við það í frumvarpi því er varð að lögum [...] segir að tilgangur þess sé að „réttindi starfsmanna verði við breytinguna tryggð með eðlilegum hætti og sambærileg öðrum tilvikum sem þessum.“ Síðan er áréttað að um réttarstöðu starfsmanna „á þessum tímamótum“ gildi almenn ákvæði „starfsmannalaga og eftir atvikum aðilaskiptalaga.“ Þá segir þar orðrétt: „Starfsmannalögin hafa þýðingu að því er varðar starfslok í þjónustu ríkisins, þ.e. hvort ríkisstarfsmaður geti átt rétt á biðlaunum ef hann fer ekki að vinna hjá hlutafélaginu. Taka ber fram að starfsmannalögin gilda ekki um starfsmenn Þ ohf. þar sem þeir teljast ekki ríkisstarfsmenn.“

Með starfsmannalögum er í athugasemdunum átt við lög nr. 70/1996. Dómurinn leggur áherslu á að í þeim er einungis fjallað um lögin í tengslum við það að Y, sem þá var ríkisstofnun, var að hætta starfsemi og störfin þar að leggjast niður. Sérstaklega er tekið fram í athugasemdunum að lögin gildi við starfslok starfsmanna stofnunarinnar og það sett í samhengi við rétt þeirra til biðlauna við þessi tímamót. Þar er hins vegar ekki gefið til kynna að um réttindi þeirra og skyldur eigi áfram að fara eftir lögum nr. 70/1996, eins og hefði mátt vænta ef löggjafinn hefði haft það í hyggju. Þá er til þess að líta að í athugasemdunum er vikið að því að starfsmenn Þ ohf. séu ekki ríkisstarfsmenn. Því félagi var komið á fót með lögum [...] um stofnun hlutafélags um Þ, en starfsmenn félagsins höfðu áður starfað hjá ríkisstofnuninni Þ. Efnislega hliðstætt ákvæði og 1. mgr. ákvæðis II til bráðabirgða í lögum [...] var í 11. gr. [...]. Athugasemdir við það ákvæði í frumvarpi til laganna gefa skýrt til kynna að lög nr. 70/1996 hafi einungis átt að gilda um niðurlagningu starfa starfsmanna stofnunarinnar en ekki um réttindi þeirra og skyldur eftir að þeir hófu störf hjá hlutafélaginu. Fyrirgreind athugasemd við 1. mgr. ákvæðis II til bráðabirgða í lögum [...] gefur því til kynna að frumvarpshöfundar hafi gengið út frá því að þegar hlutafélag tekur við rekstri, sem áður var í höndum ríkisstofnunar, gildi lög nr. 70/1996 ekki lengur um réttindi og

skyldur þeirra starfsmanna sem flytjast til hlutafélagsins. Í því ljósi hefði þurft að geta þess með nokkuð ótvíræðum hætti í lögnum eða eftir atvikum í lögskýringargögnum ef ætlunin var að réttarstaða starfsmanna Z ohf., sem áður höfðu starfað hjá Y, ætti að víkja frá þessu.

Í ljósi alls þess sem hér hefur verið rakið verður einungis lögð sú merking í fyrrgreint ákvæði 1. mgr. ákvæðis II til bráðabirgða í [...] að fylgja hafi átt lögum nr. 70/1996 þegar störf starfsmanna Y voru lögð niður, en ekki eftir að þeir urðu starfsmenn hlutafélagsins. Fyrrgreint ákvæði styður því ekki þann málátlíbúnað stefnanda að við uppsögnina hafi hann átt að njóta réttarverndar 21. og 44. gr. laga nr. 70/1996.

Stefnandi byggir framangreinda afstöðu sína einnig á því að hann hafi haldið þeim réttindum sem hann hafi haft hjá Y á grundvelli 3. gr. laga nr. 72/2002 um réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að fyrirtækjum. Ber að skilja málátlíbúnað stefnanda þannig að hann telji sig af þessari ástæðu hafa átt að halda þeirri réttarvernd sem felst í 21. og 44. gr. laga nr. 70/1996 og geti því borið þau ákvæði fyrir sig í máli þessu. Þessu hafnar stefndi og telur lögin ekki vernda réttindi sem ríkisstarfsmenn hafa umfram almenna löggjöf á sviði vinnuréttar. Um það vísar hann meðal annars til dóms EFTA-dómstólsins í máli nr. E-3/2001.

Eins og fram kemur í 9. gr. laga nr. 72/2002 voru þau sett til innleiðingar á tilskipun nr. 2001/23/EB um samræmingu á lögum aðildarríkjana um vernd launamanna við aðilaskipti að fyrirtækjum, atvinnurekstri eða hluta fyrirtækja eða atvinnurekstrar. Í d-lið 1. mgr. 2. gr. tilskipunarinnar er hugtakið „launamaður“ skilgreint sem hver sá einstaklingur sem nýtur verndar sem launamaður í hlutaðeigandi aðildarríki samkvæmt innlendra vinnulöggjöf. Í dómi EFTA-dómstólsins í máli nr. E-3/2001 frá 22. mars 2002, sem stefndi vísar til, var lagt út af þessari skilgreiningu og það talið staðfesta að tilskipunin gilti ekki um opinbera starfsmenn sem væru verndaðir gegn uppsögn í ríkara mæli en leitt gæti af innlendra vinnulöggjöf. Ekki væri þó útilokað að staða viðkomandi starfsmanns réðist „að hluta af opinberum rétti og að hluta af innlendra vinnulöggjöf“. Við það gæti skapast sú staða að mismunandi reglur giltu um mismunandi hluta réttarstöðu hans. Yrði að meta þetta á grundvelli landsréttar og taka þá tillit til „aðgreiningar ríkisréttar og innlendra vinnulöggjafar landsins“. Ef niðurstaða slíkrar athugunar yrði sú að vernd starfsmannsins gegn uppsögn væri „aðallega á sviði opinbers réttar“ yrði að miða við að tilskipuninni yrði ekki beitt.

Það er tilgangur EES-samningsins að samræma lagareglur á tilteknum sviðum innan aðildarríkja samningsins. Til þess að það takist verður meðal annars að leitast við að tryggja samræmda túlkun og beitingu þeirrar löggjafar sem leiðir af EES-samningnum. Í því skyni hafa EFTA-ríkin komið á fót EFTA-dómstólnum á grundvelli samnings milli þeirra um stofnun eftirlitsstofnunar og dómstóls, sem var undirritaður 2. maí 1992 og tók gildi 1. janúar 1994. EFTA-dómstólnum er ætlað að taka tillit til úrlausna Evrópu dómstólsins um túlkun reglna Evrópusambandsins, sbr. nánar 1. og 2. mgr. 3. gr. fyrrgreinds samnings, en efni 1. mgr. 3. gr. samningsins var einnig lögfest með 6. gr. laga nr. 2/1993 um Evrópska efnahagssvæðið. Samkvæmt 3. gr. þeirra laga ber enn fremur að skýra lög og reglur, að svo miklu leyti sem við á, til samræmis við EES-samninginn og þær reglur sem á honum byggja. Við aðalmeðferð málsins voru ekki bornar brigður á að niðurstaða EFTA-dómstólsins samrýmdist reglum Evrópuréttar. Í ljósi þess sem hér hefur verið rakið

verður við túlkun á lögum nr. 72/2002 að taka tilhlýðilegt tillit til framangreindrar úrlausnar EFTA-dómstólsins um skýringu tilskipunarinnar.

Samkvæmt 1. mgr. 1. gr. laga nr. 72/2002, sbr. 9. gr. laga nr. 108/2006, gilda lögin um réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að fyrirtæki eða hluta fyrirtækis innan Evrópska efnahagssvæðisins, í aðildarríki stofnsamnings Fríverslunarsamtaka Evrópu eða í Færeyjum. Í a-lið 2. mgr. 1. gr. laganna segir að þau gildi ekki um breytingar á skipulagi og starfsháttum stjórnvalds eða tilfærslu á verkefnum milli stjórnvalda. Undanþága þessi er reist á c-lið 1. mgr. 1. gr. fyrrgreindrar tilskipunar nr. 2001/23/EB. Í máli þessu var Y lögð niður [...] á grundvelli fyrirmæla í lögum [...] og verkefni hennar falin opinberu hlutafélagi sem komið hafði verið á fót á einkaréttarlegum grundvelli í því formi sem atvinnufyrirtæki hafa iðulega. Þó að um slík félög gildi sérstakar reglur í lögum nr. 2/1995 um hlutafélög vegna eignar „hins opinbera“ á hlutum í félaginu fær dómurinn ekki séð að fyrrgreind undanþága a-liðar 2. mgr. 1. gr. laganna eigi við, enda ekki um tilfærslu verkefna milli stjórnvalda að ræða.

Lögin gilda, eins og rakið hefur verið, um aðilaskipti á fyrirtækjum. Í tilskipuninni segir að hún gildi um hvers konar aðilaskipti að fyrirtækjum, atvinnurekstri eða hluta fyrirtækja eða atvinnurekstrar. Ekki er ágreiningur um að sú starfsemi sem færðist yfir til hlutafélagsins [...] teljist til atvinnurekstrar í þessum skilningi, enda mun hún ekki hafa falið í sér meðferð á opinberu valdi. Þá er ágreiningslaust að slík breyting hafi orðið á þeim aðila sem ábyrgð bar á viðkomandi starfsemi að aðilaskipti hafi orðið á rekstrinum í skilningi laga nr. 72/2002, sbr. 3. og 4. tölul. 2. gr. laganna.

Í lögum nr. 72/2002 er ekki vikið að skilgreiningu hugtaksins starfsmaður og hugtakið launamaður er ekki notað í lögnum, eins og í íslenskri útgáfu tilskipunar nr. 2001/23/EB sem lögnum var ætlað að innleiða. Samkvæmt eðlilegri textaskýringu blasir við að stefnandi var starfsmaður Y sem við aðilaskiptin [...] fékk nýjan vinnuveitanda. Þá er ekki um það deilt að hann hafi verið launamaður sem hafi átt að njóta verndar sem slíkur samkvæmt innlendri vinnulöggjöf, svo vitnað sé til d-liðar 1. mgr. 2. gr. tilskipunar nr. 2001/23/EB.

Í samræmi við 3. gr. laga nr. 72/2002 áttu réttindi og skyldur samkvæmt ráðningarsamningi eða ráðningarsambandi stefnanda við Y, sem fyrir hendi voru [...], samkvæmt framansögðu að færast á þeim degi yfir til Z ohf. Í gögnum málsins kemur fram að þá hafi stefnandi verið forstöðumaður Y, en ekki liggur fyrir hvort hann hafi verið skipaður eða settur í það embætti. Þetta embætti var lagt niður við þessi tímamót, en stefnandi virðist hafa fengið hliðstætt starf hjá Z ohf. og hann hafði áður gegnt hjá Y. Í ljósi þess hvernig staðið var að aðilaskiptunum að þessu leyti verður að ætla að félaginu hafi áfram borið að virða launakjör og starfsskilyrði stefnanda samkvæmt viðkomandi kjara- og ráðningarsamningi að breyttu breytanda með sömu skilyrðum og gilt höfðu fyrir Y.

Álitamál er hvaða reglur eða skilmálar um lögskipti vinnuveitanda og starfsmanns geti talist hluti af þeim réttindum og skyldum samkvæmt ráðningarsamningi eða ráðningarsambandi sem eiga að færast til framsalshafa samkvæmt 3. gr. laga nr. 72/2002. Ræðst það af skýringu ákvæðisins að teknu tilliti til efnis tilskipunar nr. 2001/23/EB og tilgangi hennar. Í aðfaraorðum tilskipunar nr. 2001/23/EB segir að nauðsynlegt sé að setja ákvæði um vernd launamanna þegar

nýir vinnuveitendur taka við, einkum til að standa vörð um réttindi þeirra. Þá sé tilskipunin sett til að draga úr mun milli aðildarríkjanna á því hversu ríka vernd launamenn hefðu í þessu sambandi. Tilgangur laga nr. 72/2002 markast af framangreindu. Þannig verður að taka tillit til þess við túlkun laganna að þeim er ætlað að tryggja að sem minnst röskun verði á réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti á atvinnurekstri. Jafnframt verður að horfa til þess hvort þær reglur, sem réttarstaðan byggist á, geti samkvæmt efni sínu tekið til hins nýja vinnuveitanda.

Meðan stefnandi starfaði í þjónustu ríkisstofnunarinnar Y naut hann réttarverndar samkvæmt lögum nr. 70/1996 sem áður er getið og bar skyldur í samræmi við fyrirmæli þeirra. Gildissvið þeirra er takmarkað við starfsemi í þjónustu ríkisins og er þar sérstaklega tekið fram að hlutafélög, sem eru að öllu leyti í eigu ríkisins, falli utan gildissviðs þeirra, sbr. 1. og 2. gr. laganna. Þessar allsherjarréttarlegu sérreglur helgast einkum af viðfangsefnum ríkisstarfsmanna og því að vinnuveitendur þeirra fara með ríkisvald. Fyrirmæli 21. og 44. gr. laganna, sem stefnandi ber fyrir sig, miða að málefnalegri og hóflegri beitingu á stjórnunarvaldi yfirboðara. Regla í hliðstæðri mynd gildir ekki um lögskipti starfsmanna og vinnuveitenda almennt, þar á meðal ekki í starfsemi opinberra hlutafélaga. Ekki var vikið frá því með lögum [...]. Þvert á móti virðist hafa verið gengið út frá því við setningu laganna að starfsmenn hlutafélagsins ættu ekki að falla undir lög nr. 70/1996. Sú réttarvernd sem felst í 21. gr. og 44. gr. laganna leiddi samkvæmt framansögðu ekki af ráðningarsamningi aðila heldur af allsherjarréttarlegri lagasetningu, sem einskorðast við þá launþega sem starfa í þjónustu ríkisins. Af þessum sökum, og með hliðsjón af framangreindri niðurstöðu EFTA-dómstólsins, verður ekki talið að þær skyldur vinnuveitanda sem leiða af þeirri réttarvernd hafi flust til Z ohf. á grundvelli 3. gr. laga nr. 72/2002, þegar stefnandi hóf störf hjá félaginu [...].

Stefnandi vísar jafnframt til þess að með tilkynningu um aðilaskiptin [...]sem og tilkynningu sama efnis [...], hafi falist skuldbindandi yfirlýsing um að stefnandi ætti áfram að njóta réttarverndar samkvæmt lögum nr. 70/1996. Til stuðnings þessu skírskotar stefnandi meðal annars til dóms Hæstaréttar Íslands frá 8. desember 2011 í máli nr. 258/2011. Þar var komist að þeirri niðurstöðu að virða bæri vafa um uppsagnarvernd starfsmanns honum í hag, en tilkynning um aðilaskiptin þótti ekki skýr um það atriði, eins og nánar er rökstutt í dómnum. Því bæri að leggja til grundvallar að hliðstæðar reglur hafi áfram átt að gilda um heimild vinnuveitandans til að segja viðkomandi starfsmanni upp störfum og eftir lögum nr. 70/1996.

Í fyrrgreindum tilkynningum er hvergi vikið berum orðum að því að lög nr. 70/1996 gildi um réttarstöðu stefnanda eftir aðilaskiptin. Sú niðurstaða verður heldur ekki leidd af fyrirmælum laga, eins og þegar hefur verið gerð grein fyrir. Í ráðningarsamningi þeim sem fjallað var um í framangreindum hæstaréttardómi var tekið fram að um réttindi og skyldur viðkomandi starfsmanns færi eftir lögum nr. 70/1996. Þá kom fram í tilkynningu um aðilaskiptin að réttindi og skyldur samkvæmt ráðningarsamningi færðust til vinnuveitandans. Ráðningarsamningur stefnanda við Y hefur ekki verið lagður fram í því máli sem hér er til úrlausnar. Því er ósannað að þar hafi verið vísað til fyrrgreindra laga nr. 70/1996, þannig að sérstakt tilefni hafi verið til að slíta þeirri sammingsbundnu tilvísun þegar tilkynnt var um aðilaskiptin

Þess ber jafnframt að geta að stefndi hefur lagt fram ráðningarsamning stefnda við stefnanda, dags. 7. janúar 2011, en í samningnum kemur fram að hann eigi að taka gildi 1. janúar 2011 og að eldri ráðningarsamningur falli þá niður. Þetta er sá ráðningarsamningur sem gildi milli aðila er stefnanda var sagt upp störfum. Í samræmi við fyrrgreinda umfjöllun um áhrif aðilaskiptanna [...] var í samningnum ekki gefið til kynna að lög nr. 70/1996 ættu að gilda um lögskipti stefnanda og stefnda. Þar var heldur ekki fjallað um hvernig haga skyldi uppsögn ráðningarsamningsins. Þar sagði aftur á móti að um réttindi og skyldur færi að öðru leyti samkvæmt kjarasamningi [...]. Í þeim kjarasamningi er aðeins mælt fyrir um gagnkvæman uppsagnarfrest aðila en ekki er þar kveðið að öðru leyti á um réttarvernd starfsmanns við uppsögn.

Þá er til þess að líta að stefnandi undirritaði sjálfur tilkynninguna [...], en bar því ekki við, þegar honum var sagt upp störfum í mars 2011, að hann nyti réttarverndar samkvæmt 21. og 44. gr. laga nr. 70/1996. Það gerði hann ekki fyrr en í bréfi 12. febrúar 2013 er hann krafðist skaðabóta.

Að teknu tilliti til alls framangreinds og í ljósi þess sem áður er rakið um réttaráhrif aðilaskiptanna í [...] fær dómurinn ekki séð að stefnandi geti borið því við að stefndi hafi með fyrrgreindum tilkynningum orðið skuldbundinn til að fylgja fyrirmælum 21. og 44. gr. laga nr. 70/1996 við uppsögn ráðningarsamningsins frá 7. janúar 2011. Stefndi var samkvæmt framansögðu hvorki bundinn að lögum né samkvæmt samningi af fyrrgreindum fyrirmælum laga nr. 70/1996 þegar stefnanda var sagt upp störfum 2. mars 2011.

Stefnandi telur einnig að stefnda hafi borið að fylgja fyrirmælum stjórnslulaga nr. 37/1993 við uppsögnina. Í 1. gr. laganna segir að þau taki til stjórnslu ríkis og sveitarfélaga og að þau gildi þegar stjórnvöld taka ákvarðanir um rétt eða skyldu manna. Í athugasemdum við ákvæðið í frumvarpi því er varð að stjórnslulögum kemur fram að lögini taki ekki til ákvarðana stjórnvalda sem teljast einkaréttar eðlis. Þó hafi ákvarðanir um skipun, setningu og ráðningu opinberra starfsmanna, svo og lausn þeirra frá störfum og brottvikningu þeirra, verið flokkaðar sem stjórnvaldsákvarðanir, og út frá því væri gengið í frumvarpinu. Eins og rakið hefur verið falla starfsmenn opinberra hlutafélaga í eigu ríkisins ekki undir lög nr. 70/1996 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins. Að teknu tilliti til ákvæða laga nr. [...] verður heldur ekki séð að rekstur [...] sé hluti af stjórnslu ríkisins. Í almennum athugasemdum við frumvarp sem varð að lögum nr. 90/2006, sem bættu ákvæðum um opinber hlutafélög við lög nr. 2/1995 um hlutafélög, er ráðagerð um að ákvæði stjórnslulaga, sem og laga um upplýsingaskyldu og laga um opinbera starfsmenn, eigi ekki að gilda „formlega um opinber hlutafélög“, eins og þar segir orðrétt. Þegar á allt framangreint er litið fær dómurinn hvorki séð að uppsögn af hálfu opinbers hlutafélags á ráðningarsamningi við starfsmann félagsins sé ákvörðun sem teljist til stjórnslu ríkisins né að starfsmaðurinn sé opinber starfsmaður þannig að slík ákvörðun geti talist stjórnvaldsákvörðun í skilningi laganna. Að þessu gættu verður ekki fallist á það með stefnanda að stefnda hafi borið að fylgja stjórnslulögum eða öðrum almennum reglum stjórnsluréttar við uppsögn ráðningarsamningsins.

Ekki gilda hliðstæðar takmarkanir á uppsagnarrétti vinnuveitenda almennt og fram koma í 21. og 44. gr. laga nr. 70/1996. Þá eru ekki í gildi almennar reglur um

hvernig standa beri að uppsögn starfsmanna. Vinnuveitendum er því almennt frjálst að segja upp ráðningarsamningi í samræmi við umsaminn uppsagnarfrest án þess að veita starfsmanni tækifæri til að bæta ráð sitt eða gefa honum færi á að tjá sig um tilefni uppsagnarinnar svo dæmi séu tekin. Framganga vinnuveitanda gagnvart starfsmanni, meðal annars við uppsögn, getur þó falið í sér ólögmdæta meingerð gegn æru eða persónu hans þannig að það baki vinnuveitandanum bótaskyldu samkvæmt 26. gr. skaðabótalaga nr. 50/1993.

Stefnandi hafði áður sætt agaviðurlögum vegna þeirrar óviðurkvæmilegu hegðunar sem var tilefni málshöfðunarinnar gegn stefnda og dóms héraðsdóms [...] er leiddi til uppsagnarinnar. Mátti stefnandi reikna með að málinu væri lokið af hálfu stefnda með þeim agaviðurlögum enda kæmu ekki fram nýjar upplýsingar um málið. Eftir sem áður verður að játa vinnuveitanda svigrúm til að endurmeta fyrri ákvörðun ef slík hegðun starfsmanns kemst í hárnæli. Uppsögn á ráðningarsamningi stefnanda við þær aðstæður sem uppi voru í málinu fór að mati dómsins ekki út fyrir heimild vinnuveitanda að þessu leyti og fól hún því ekki í sér ólögmdæta meingerð gegn æru eða persónu stefnanda. Því ber að hafna bótaskyldu stefnda á grundvelli 26. gr. skaðabótalaga.

Samkvæmt framansögðu verður stefndi sýknaður af öllum kröfum stefnanda. Með vísan til 3. mgr. 130. gr. laga nr. 91/1991 um meðferð einkamála þykir rétt að hvor aðila beri sinn kostnað af rekstri málsins.

Ásmundur Helgason héraðsdómari kveður upp dóm þennan.

D Ó M S O R Ð :

Stefndi, X ohf., er sýkn af kröfum stefnanda, A.

Málkostnaður milli aðila fellur niður.