

Héraðsdómur Reykjavíkur

Dómur 27. september 2019

Mál nr. E-3446/2018:

A

Guðni Áspór Haraldsson

gegn

X.

Arnar Þór Stefánsson

Dómur

Mál þetta, sem dómtekið var 16. september 2019, var höfðað 22. október 2018 af A, [..., ...], á hendur X, [..., ...], til greiðslu skaðabóta og miskabóta.

Stefnandi gerir endanlega þær dómkröfur að stefndi verði dæmdur til þess að greiða stefnanda skaðabætur, aðallega að fjárhæð 19.551.917 krónur, en til vara að fjárhæð 8.133.756 krónur, með dráttarvöxtum, samkvæmt 1. mgr. 6. gr. laga nr. 38/2001, frá þingfestingardegi, 25. október 2018, til greiðsludags. Einnig að stefndi verði dæmdur til að greiða stefnanda 3.000.000 króna í miskabætur með dráttarvöxtum, samkvæmt 1. mgr. 6. gr. laga nr. 38/2001 um vexti og verðtryggingu, frá þingfestingardegi til greiðsludags. Jafnframt að stefndi verið dæmdur til þess að greiða stefnanda málskostnað samkvæmt gjaldskrá ADVÓ ehf.

Stefndi krefst þess að hann verði sýknaður af öllum kröfum stefnanda og að stefnandi verði dæmdur til að greiða stefnda málskostnað að skaðlausu.

Yfirlit málsatvika og ágreiningsefna

Stefnandi var á árinu 2006 ráðin til starfa hjá forvera stefnda og starfaði þar síðast í verðbréfa- og lífeyrisþjónustu bankans. Samkomulag aðila málsins um starfslok stefnanda hjá stefnda var undirritað 30. desember 2016 og miðast starfslok við næsta dag, gamlársgdag. Stefnanda voru greidd laun og orlof í sex mánuði, til 30. júní 2017. Starfslok stefnanda hjá stefnda áttu sér aðdraganda sem hér verður rakinn og greint er frá í stefnu og greinargerð, og skýrðust frekar í skýrslum stefnanda og vitna fyrir dómi við aðalmeðferð málsins.

Næsti yfirmaður stefnanda í bankanum var B, sem þá var deildarstjóri í verðbréfa- og lífeyrisþjónustu bankans. Yfirmaður B var C forstöðumaður Eignastýringar, sem deild B heyrði undir, en C fól stefnanda einnig sjálf verkefni sem ekki tilheyrðu þeirri deild.

Stefnandi kveður B frá því um mitt ár 2015 hafa farið að deila með henni persónulegum vandamálum sínum og hafi það sett stefnanda í erfiða aðstöðu og haft sífellt meiri áhrif á vinnuumhverfi stefnanda, faglega og persónulega, á starfstöð stefnda. Vorið 2016 kvartaði stefnandi við E, starfsmann mannauðsdeildar stefnda, undan framkomu B við sig. E brást við erindinu með viðræðum við stefnanda og B og hélt sáttafund með þeim saman. Kveður stefndi B og stefnanda hafa þá skilið sáttar.

Stefnandi kveður þessar aðstæður hafa ágerst enn frekar síðari hluta ársins 2016 og B hafa kallað hana inn á fundi á starfstöð á vinnutíma til að ræða mjög persónuleg málefni. Samskiptin hafi farið fram í hálfgerðum yfirheyrslustíl þar sem mörk hins persónulega og faglega hafi fullkomlega verið virt að vettugi af hálfu yfirmannsins. Stefnandi kveðst þá hafa verið í nær ómögulegum aðstæðum með tilliti til faglegrar stöðu sinnar. Mannauðsdeild stefnda barst ábending frá samstarfsmanni stefnanda haustið 2016 um að hugsanlega sætti stefnandi ósanngjarnri meðferð af hálfu B. Yfirmaður mannauðsdeildar stefnda, F, hafði af því tilefni samband við stefnanda og upplýsti um þau úrræði sem henni stæðu til boða. Með tölvupósti til F 24. október 2016 kvaðst stefnandi skila inn afturköllun á uppsögn og óska upplýsinga um framhaldið, sem henni voru veittar með tölvupósti. Í svarpósti 28. október s.á. boðaði stefnandi formlega eineltiskvörtun og lýsti sjónarmiðum sínum. Stefndi leitaði til sálfræðistofunnar Líf og Sál til að fara ofan í saumana á málinu. Í því fólst m.a. að heyra hlið beggja aðila, stefnanda og B, sem og sjónarmið nokkurra samstarfsmanna þeirra, sem þær bentu á. Meðan á rannsókn málsins stóð var þeim báðum boðið launað leyfi í um tvær vikur og þegar stefnandi kom aftur til starfa var henni boðin önnur vinnuaðstaða, svo að hún gæti verið fjær B, og þáði hún það.

Um miðjan desember 2016 barst stefnda skýrsla frá Lífi og sál, unnin af þremur sálfræðingum. Voru niðurstöður hennar þær að ekki hefði verið um einelti að ræða, en B hefði brugðist í hlutverki sínu sem stjórnandi og það dregið dilk á eftir sér. Í niðurstöðukafla kemur m.a. fram að vinkonusamband hafi verið á milli stefnanda, B og C, yfirmanns þeirra beggja. Það hafi skapað hlutverkarugling í samskiptum þeirra og hafi hegðun stefnanda og B farið úr böndunum. B hafi gert mistök í samskiptum

sínum við stefnanda, sýnt henni ákveðna stjórnsemi án faglegra raka, sett hana inn í sín persónulegu mál, ásakað hana um erfiðleika í eigin hjónabandi og hugsanlega talað neikvætt um hana við aðra starfsmenn. Þar segir að andrúmsloftið í hópnum hafi verið erfitt, mikil spenna, persónuleg átök og slúður, en enginn viðmælenda hafi tekið undir eineltiskvörtun stefnanda með afgerandi hætti. Ljóst sé að þótt atburðarásin flokkist ekki undir einelti á vinnustað hafi komið upp flokkadrættir og togstreita sem geti orðið jarðvegur fyrir einelti í hópnum verði ekki unnið með þetta ástand. Tillögum var beint til stefnda, m.a. um að veita málsaðilum upplýsingar um niðurstöður og veita starfshópnum fræðslu um samskipti á vinnustað, einelti á vinnustað og aðgreiningu starfshlutverks og persónulegs hlutverks, og lagt var til að stjórnendur tækju til skoðunar hvort ástæða væri til að setja reglur er taki á áfengisneyslu starfsfólks í tengslum við starfstengd verkefni.

Niðurstaða skýrslunnar var kynnt stefnanda 19. desember 2016 á fundi með yfirmanninum G, forstöðumanni Markaða, og H, staðgengli F mannauðsstjóra. Stefnanda var gerð grein fyrir því að efni fundarins væri kynning á niðurstöðum en ekki umræður um þær og var niðurstöðukafli skýrslunnar lesinn upp. Engin fundargerð var rituð. Stefnanda mun hafa orðið mjög brugðið við að heyra niðurstöðu skýrslunnar og var henni í kjölfarið fylgt grátandi út um bakdyr bankans af yfirmanninum, G, og kom ekki aftur til vinnu eftir þetta.

Með tölvupósti stefnanda til mannauðsstjóra stefnda, 29. desember 2016, lýsti hún sjónarmiðum sínum um niðurstöður skýrslunnar og gerði ýmsar athugasemdir. Kvað hún málið hafa tekið mjög á sig og kvaðst vera komin að þeirri niðurstöðu að best sé að láta staðar numið hvað þetta mál varði. Hún hefði lagt sig fram um að vinna störf sín vel, henni þætti vænt um vinnustaðinn og vildi ekki fara frá honum í leiðindum. Loks sagði svo í tölvupóstinum: *Því er niðurstaða mín sú að vita hvort við getum ekki komist að sanngjarnri niðurstöðu um mín starfslok.*

Næsta dag, 30. desember 2016, undirrituðu mannauðsstjórinn og stefnandi skjal um samkomulag um starfslok stefnanda. Lét stefnandi samkvæmt því af störfum í bankanum 31. desember 2016 en hélt launum í sex mánuði, eða til 30. júní 2017. Í ráðningarsamningi stefnanda, dags. 9. október 2008, hafði verið mælt fyrir um þriggja mánaða uppsagnarfrest, nema í því tilviki ef stefnanda yrði sagt upp störfum. Áskildi stefndi sér með samkomulaginu rétt til þess að fella niður launagreiðslur til stefnanda hæfi hún störf hjá samkeppnisaðila á starfslokátímabilinu. Til þess kom ekki og voru

stefnanda greidd laun og orlof í sex mánuði, án vinnuframlags. Með samkomulaginu staðfestu aðilar þess að með því væri lokið öllum kröfum þeirra í milli vegna ráðningarsambands þeirra og að hvorugur ætti frekari kröfur á hinn.

Fyrirnefndar B og C voru áminntar í starfi 13. janúar 2017 vegna þess sem fram kom í skýrslu Lífs og sálar. B var sagt upp störfum hjá stefnda 13. júlí 2017 í tilefni af ítrekun á óviðeigandi framkomu. Hún höfðaði mál gegn stefnda og krafðist bóta vegna uppsagnarinnar. Með dómi héraðsdóms 7. desember 2018 í máli nr. E-640/2018 var stefndi sýknaður af kröfum B, en hún hefur nú áfrýjað dóminum til Landsréttar. Eftir að B var sagt upp störfum leitaði lögmaður stefnanda á haustmánuðum 2017 eftir endurupptöku á starfslokasamkomulagi aðila málsins, en þeirri málaleitan var hafnað af hálfu stefnda. Stefndi hefur ekki orðið við áskorun stefnanda um að afhenda skýrslu Lífs og sálar og liggja því aðeins fyrir í málinu samandregnar niðurstöður skýrslunnar og tillögur til úrbóta á blaðsíðum, merktar nr. 23 og nr. 24. Forsendur sem lagðar eru til grundvallar þeim niðurstöðum liggja ekki fyrir í málinu.

Fyrir liggur áhættumat frá október 2013 sem stefndi hafði fengið VSI – Öryggishönnun & ráðgjöf til að gera á grundvelli 65. gr. laga nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum. Einnig liggur fyrir viðbragðsáætlun stefnda um einelti o.fl., samkvæmt reglugerð nr. 1009/2015, sem stoð á í þeim lögum.

Í málinu krefst stefnandi skaðabóta og miskabóta úr hendi stefnda, sem stefndi telur hana engan rétt eiga til og um þetta snýst ágreiningur málsins.

Við aðalmeðferð málsins kom stefnandi fyrir dóm og gaf skýrslu. Þá báru vitni fyrir dóminum starfsmenn stefnda, þau G, forstöðumaður Markaða, F mannauðsstjóri, H, staðgengill mannauðsstjóra, E, sérfræðingur í mannauðsdeild, og D viðskiptastjóri. Þá báru þar vitni fyrrum starfsmenn stefnda, þau B og I. Einnig vitnin J, höfundur áhættumats, og K, sálfræðingur hjá Lífi og sál.

Málsástæður og lagarök stefnanda

Krafa um skaðabætur

Stefnandi byggir á því að stefndi hafi sem vinnuveitandi ekki virt trúnaðarskyldur sínar gagnvart henni sem starfsmanni og tekið eigin hagsmuni fram yfir hagsmuni hennar. Stefndi hafi ekki orðið við ákveðnum ábendingum hennar um einelti og áreiti í hennar garð á vinnustaðnum. Niðurstaða sálfræðinga staðfesti að stefnandi hafi verið

sett í mjög erfiða stöðu gagnvart yfirmanni sínum. Yfirmaðurinn hafi brotið grundvallaratriði í trúnaði, innan starfs sem utan, og trúað henni fyrir leyndarmálum, meðal annars um samband hennar við starfsmann bankans. Á vinnustaðnum hafi ekki verið skýr mörk milli starfs og samkvæmislífs starfsmanna og þátttaka yfirmannsins í því hafi leitt af sér ófaglegt vinnusamband og stjórnleysi. Yfirmaðurinn hafi gert mistök í samskiptum sínum við stefnanda og sýnt henni ákveðna stjórnsemi án faglegra raka, sett hana inn í sín persónulegu vandamál og hugsanlega talað neikvætt um hana og ýjað að mjög alvarlegum persónulegum hlutum í lífi hennar við aðra starfsmenn bankans.

Mat stefnda á háttseminni, sem lýst sé í sálfræðiskýrslu, hafi verið rangt. Í raun hafi verið um einelti að ræða eða ofbeldi eins og það sé skilgreint í reglugerð nr. 1009/2015, en í versta falli mjög óviðeigandi framkomu í garð stefnanda. Það hafi stefndi staðfest með áminningu á hendur yfirmanninum og brottrekstri fyrir sömu sakir. Verulegt ójafnvægi hafi verið innan bankans milli óbreyttra starfsmanna og yfirmanna og hafi yfirmaður stefnanda sett hana sem undirmann í óþolandi stöðu. Álitid beri með sér að um hafi verið að ræða bæði einelti og áreiti í garð stefnanda. Stefndi hefði þurft að taka sjálfstæða afstöðu til þess hvort niðurstaðan fæli í sér ofbeldi eða einelti í skilningi reglugerðar nr. 1009/2015. Við kynningu á niðurstöðu sálfræðimatsins hafi stefnanda verið tjáð að hún mætti ekki tjá sig um hana og henni hefði ekki verið bent á neinar aðrar leiðir sem henni stæðu opnar til þess að andmæla eða kynna sér álitid nánar. Henni hafi ekki verið kynntar áætlanir um það hvernig brugðist yrði við. Löngu síðar hafi komið í ljós að stefndi hefði áminnt yfirmanninn og sagt henni síðar upp störfum vegna endurtekinna sambærilegra atvika.

Stefndi hafi hvorki virt ákvæði laga nr. 46/1980 um vinnuvernd né ákvæði reglugerðar nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti o.fl. á vinnustöðum. Hann hefði átt að grípa til þeirra úrræða sem þar sé fjallað um. Stefndi haldi því fram að hann hafi gert áhættumat í skilningi 65. gr. laga nr. 46/1980 fyrir aðalstöðvar bankans og vísi um það til skjals frá VSI frá október 2013, en það skjal geti ekki talist áhættumat í skilningi þess ákvæðis. Stefndi virðist ekki hafa komið sér upp áætlun um heilsuvernd í skilningi laga nr. 46/1980. Ekki sé í skjölum stefnda að finna áætlanir um hvernig vinnuaðstæðum skuli háttáð, þannig að dregið sé úr hættu á að aðstæður skapist sem líkur séu á að leitt geti til eineltis eða ofbeldis. Ekki heldur ákvæði um það hvert starfsmenn geti beint kvörtunum um slíkt áreiti eða ofbeldi. Ekki sé að sjá að

viðbragðsáætlun stefnda vegna eineltis hafi verið samþykkt innan bankans. Viðbrögð stefnda hafi ekki verið í samræmi við hana. Áminning á hendur fyrrum yfirmanns stefnanda vegna hegðunar hennar í garð stefnanda og uppsögn í júlí 2017 segi í raun allt sem segja þurfi um brot stefnda og starfsmanna hans gegn stefnanda. Ástæður uppsagnar yfirmannsins hafi verið sagðar þær að hún hefði með framkomu sinni enn á ný valdið vanlíðan og óróleika hjá starfsfólki stefnda.

Um skaðabótaskyldu stefnda vegna starfsloka stefnanda sé vísað til ólögfestrar meginreglu samninga- og vinnuréttar um trúnaðarskyldu, sem m.a. leggi gagnkvæmar skyldur á aðila vinnusamnings um að láta ekki eigin hagsmuni einhliða ráða athöfnum sínum eða athafnaleysi í samningssambandinu. Fyrirsvarsmenn og starfsmenn stefnda hafi með ólögmati og saknæmri hegðun sinni brotið gegn þeirri trúnaðarskyldu á kostnað stefnanda með því að leyfa starfsumhverfi hennar að verða óásættanlegt allt frá árinu 2014 til starfsloka 30. desember 2016. Fyrirsjáanleg og óhjákvæmleg afleiðing af þessum gjörðum starfsmanna stefnda hafi verið að ráðningarsamband aðila leið undir lok með tilheyrandi tjóni fyrir stefnanda. Með einelti á vinnustað, valdníðslu yfirmanns stefnanda og rógburði starfsmanna stefnda hafi stefnanda í raun verið bolað frá störfum án þess að réttar hennar væri gætt. Stefndi hafi ekki komið í veg fyrir ítrekuð brot yfirmanns gegn stefnanda í langan tíma og hafi þannig vanrækt skyldur sínar, samkvæmt lögum nr. 46/1980 og reglugerðum nr. 1000/2004 og nr. 1009/2015, um að bjóða upp á öruggt vinnuumhverfi og mannsæmandi starfsskilyrði. Starfsmenn, sem stefndi beri húsbóndaábyrgð á, hafi af ásetningi, til vara gáleysi, valdið stefnanda tjóni með því að gera henni óbærilegt að gegna starfi sínu og flæma hana frá störfum. Það feli í sér brot á trúnaðarskyldu stefnda gagnvart stefnanda í vinnusambandi. Stefnanda hafi ekki verið fært að starfa lengur hjá stefnda og ástæður þess sé ekki hægt að rekja til hennar sjálfrar. Atburðarás í kjölfar formlegrar kvörtunar stefnanda, sem aðila sem brotið var gegn, til mannauðsdeildar stefnda á síðari hluta árs 2016 hafi lokið með því að stefnandi sjálf hafi neyðst til semja um starfslok sín við stefnda.

Niðurstaða skýrslu Lífs og sálar gefi til kynna að yfirmaður stefnanda hafi gert starfsumhverfi hennar nánast óbærilegt og að stefnandi hafi hvorki verið gerandi né á annan hátt meðsek í þeim aðstæðum. Starfslok stefnanda hjá stefnda hafi verið óhjákvæmleg miðað við aðstæður, enda hafi engar aðgerðir virst vera tilteknar né ráðlagðar af stefnda til að ráða bót á málum, þrátt fyrir skýr tilmæli um slíkt í

skýrslunni. Yfirmanni stefnanda hafi verið vikið úr starfi stuttu eftir starfslok stefnanda. Hefði stefndi gripið til eðlilegra aðgerða til að leysa úr aðstæðum á starfsvettvangi stefnanda hefði hún aldrei þurft að ganga frá starfi sem henni líkaði mjög vel við, með tilheyrandi fjártjóni sem stefndi beri ábyrgð á, en kvörtun hafi verið beint að stefnda á vordögum 2016.

Víkja eigi til hliðar ákvæði 5. gr. í samningi stefnanda og stefnda um starfslok hennar frá 30. desember 2016, á grundvelli 1. mgr. 36. gr. laga um samningsgerð nr. 7/1936, eða til vara að ógilda ákvæðið. Með því hafi hún afsalað sér öllum frekari kröfum á hendur stefnda, m.a. kröfum um skaðabætur. Skilyrði lagaákvæðisins fyrir því að samningi verði vikið til hliðar eða hann ógiltur sé annars vegar ef talið er ósanngjarnt að bera samning fyrir sig og hins vegar ef það er andstætt góðri viðskiptavenju. Í samræmi við 2. mgr. 36. gr. beri við þetta mat að líta til efnis samnings, stöðu samningsaðila, atvika við samningsgerð og atvika sem síðar komu til. Það sé verulega ósanngjarnt af hálfu stefnda að bera fyrir sig samninginn. Stefndi hafi t.d. leynt stefnanda því að til stæði að áminna yfirmanninn fyrir að hafa, að mati bankans, skapað uppþot innan bankans og valdið vanlíðan og óróleika meðal starfsfólks. Við samningsgerð hafi stefndi talið að einn af yfirmönnum bankans hefði gerst stórkostlega brotlegur við stefnanda, en hafi ekki viðurkennt það þá.

Stefnandi hafi verið í afar veikri stöðu gagnvart stefnda við samningsgerð. Hún hafi þurft að þola erfiðar vinnuaðstæður í langan tíma þar sem yfirmaður hennar hafi veist að henni með persónulegum dylgjum og annarri hegðun sem mætti líkja við einelti eða ofbeldi, en stefnandi hefði þurft að koma fram sem fagmaður í starfi. Yfirstjórnendum og starfsmönnum á mannauðssviði stefnda hafi verið kunnugt um þessa háttsemi og þessar aðstæður án þess að grípa til raunverulegra aðgerða til að koma til móts við stefnanda eða tryggja henni forsvaranlegt og öruggt vinnuumhverfi. Yfirmönnum stefnanda hafi einnig verið kunnugt um nýgreind og alvarleg veikindi dóttur stefnanda. Stefnda hefði átt að vera ljóst að stefnandi væri í afar takmarkaðri stöðu til að ráðstafa réttindum sínum með starfslokasamningi. Með hliðsjón af atvikum fyrir og við samningsgerð sé ósanngjarnt að færa stefnda rétt samkvæmt 5. gr. samningsins. Stefndi hafi fundist verulega að sér vegið og hafi ekki getað hugsað sér að óbreyttu að halda áfram störfum hjá stefnda.

Um þau atvik sem síðar komu til, að yfirmanni stefnda hafi verið gert að hætta í júlí 2017 og að stefndi hafi áminnt hana í janúar 2017, hafi stefnandi ekki vitað. Þau

gefi skýrt til kynna að ranglega hafi verið staðið að úrlausn á vandamálum stefnanda og yfirmanns hennar af hálfu stefnda, og þá sérstaklega að ranglega hafi verið staðið að gerð starfslokasamnings við stefnanda. Horfa verði til stöðu aðila. Stefnandi hafi verið almennur starfsmaður hjá stefnda sem átt hafi fjárhagslegt sjálfstæði sitt og faglegan orðstír sinn undir stefnda. Stefnandi hafi ekki verið í stöðu til að mótmæla einhliða samningsskilmálum eða krefjast þess að þeim væri breytt.

Það sé andstætt góðri viðskiptavenju að stefndi reyni að svipta almenna starfsmenn eðlilegum réttindum, eða takmarka þau, á grundvelli vinnuréttarlegs sambands. Sem fjármálafyrirtæki, í skilningi laga nr. 161/2002, sé stefndi bundinn af vísireglu 19. gr. laganna og ekki séu eðlilegir viðskiptahættir að fjármálastofnun krefjist þess að starfsmenn hennar afsali sér allri réttarvernd og réttindum fram í tímann við það eitt að þeir ljúki störfum hjá stofnuninni. Samkomulagið hafi verið samið af lögmönnum bankans og með ákvæði 5. gr. sé stefnanda gert að afsala sér allri réttarvernd og réttindum sem hún gæti átt, jafnvel þótt hún sé því ósammála. Síðar hafi komið í ljós að stefnandi hafi í raun haft rétt fyrir sér þegar yfirmanni hennar var sagt upp störfum vegna óviðeigandi framkomu í garð starfsmanna. Stefnandi hafi ekki notið aðstoðar lögmanns eða annars sérfróðs aðila við gerð starfslokasamnings.

Fjárhæð tjónsins.

Tjón stefnanda sé miklu meira en þær „bætur“ sem hún hafi samið um, laun í sex mánuði. Stefnandi hafi ekki fengið vinnu við sitt hæfi eftir starfslokin og hafi í raun verið launalaus fyrir utan atvinnuleysisbætur. Tjón hennar sé því tilfinnanlegt, sérstaklega í ljósi þess að hún hafi unnið hjá stefnda frá árinu 2006 og hafi mátt treysta því að halda þeirri vinnu áfram. Mánaðarlaun hennar í maí 2017 hafi verið 979.757 krónur. Bótakrafa hennar miðist við laun í 24 mánuði, eða samtals 23.514.168 krónur. Þar við bætist fjárhæð sem jafngildi desemberuppbót, orlofsuppbót og mótframlagi vinnuveitanda í sameignarlífeyrissjóð og séreignarlífeyrissjóð, samtals 29.982.867 krónur. Samkvæmt staðgreiðsluyfirliti hafi stefnandi fengið 10.430.950 krónur í laun á þessu tímabili sem komi til frádráttar og sé aðalkrafa stefnanda því 19.551.917 krónur. Varakrafan miðist við laun í 12 mánuði að viðbættum liðunum desemberuppbót, orlofsuppbót og mótframlag vinnuveitanda í sameignarlífeyrissjóð og séreignarlífeyrissjóð, samtals 14.991.302 krónur. Frá dragist greiðslur að fjárhæð 6.857.546 krónur og sé varakrafan því 8.133.756 krónur. Fjárhæðir miðist við laun og launakjör í gildandi kjarasamningi Samtaka starfsmanna hjá fjármálafyrirtækjum.

Stefndi beri ábyrgð á tjóni stefnanda á grundvelli almennu sakarreglunnar. Hann beri ábyrgð á ólögætum athöfnum sínum og starfsmanna sinna sem framdar hafi verið af ásetningi eða gáleysi, og honum beri því að bæta stefnanda tjón hennar. Tjón stefnanda sé bein afleiðing af ólögætum athöfnum stefnda og starfsmanna hans.

Krafa um miskabætur.

Stefndi sé bótaskyldur samkvæmt b-lið 1. mgr. 26. gr. skaðabótalaga nr. 50/1993 og felist tjón stefnanda í miska. Vegna eineltis og ólögættra meingerða af hálfu starfsmanna stefnda, vanrækslu þeirra við að tryggja stefnanda öruggt starfsumhverfi og vanrækslu þeirra við að koma í veg fyrir eða stöðva síversnandi vinnuáðstæður stefnanda hafi þeir hrakið hana í þá stöðu að hún hafi séð þá lausn eina að gera samkomulag við stefnda um starfslok. Með einelti á vinnustað, valdniðslu yfirmanna stefnanda, misvísandi upplýsingaveitu starfsmanna stefnda, meiðyrðum og rógburði þeirra, hafi stefnanda í raun verið bolað frá störfum. Með því að koma ekki í veg fyrir að yfirmaður bryti ítrekað gegn stefnanda yfir langt tímabil hafi stefndi vanrækt skyldur sínar til að bjóða upp á öruggt vinnuumhverfi og mannsæmandi starfsskilyrði og brotið þá trúnaðarskyldu sem á honum hvíldi. Starfsmenn, sem stefndi beri húsbóndaábyrgð á, hafi af ásetningi, til vara gáleysi, valdið stefnanda tjóni með því að gera henni óbærilegt að gegna starfi sínu og flæmt hana frá störfum, án þess að gæta á nokkurn hátt að réttindum hennar.

Gögn málsins styðji eindregið þá niðurstöðu að yfirmaður stefnanda hafi gerst sek um einelti gagnvart henni þó að það komi ekki fram í sálfræðiskýrslu. Vanræksla stefnda á að takast á við aðstæður á starfsdeild stefnanda hafi verið saknæm og ólögæt meingerð og til þess fallin að vega að starfsheiðri hennar og gera henni ómögulegt að sinna starfi sínu áfram. Ámælisverð hegðun yfirmanna gagnvart undirmönnum þurfi ekki að ná því stigi að það teljist einelti til að skapa skaðabótaábyrgð. Stefnanda hafi verið gert æ erfiðara fyrir að gegna starfi sínu á árunum 2014 til loka árs 2016. Afleiðingin af ólögætum aðgerðum og aðgerðaleyssi yfirmanna hjá stefnda hafi orðið sú að hún neyddist til að láta af störfum. Eftir uppsögn hafi hún átt við sálræn veikindi að stríða sem hafi lýst sér í kvíða, eins og læknisvottorð vitnar um, sem aftur hafi leitt til þess að hún hafi átt erfitt með að fá vinnu við sitt hæfi. Tjón hennar sé bein afleiðing af brotahegðun starfsmanna stefnda og vanrækslu stefnda við að fylgja lögum og reglum um einelti og öryggi á vinnustöðum. Samkvæmt almennri sakarreglu beri að bæta þetta tjón stefnanda.

Stefndi beri húsbóndaábyrgð á meingerðum yfirmanns stefnanda og vanrækslu stefnda við að ná tókum á eineltinu og þeim aðstæðum sem höfðu myndast á starfsviði stefnanda, sbr. reglugerð nr. 1009/2015.

Vísað sé til almennra reglna kröfuréttar, samningaréttar og vinnuréttar. Um dráttarvexti sé vísað til 1. mgr. 6. gr. og III. kafla laga nr. 38/2001 um vexti og verðtryggingu, og um málskostnað til 130. gr. laga nr. 91/1991 um meðferð einkamála. Þá sé vísað til reglugerðar nr. 1009/2015, einkum 2. gr. og 4.–8. gr., sbr. ákvæði laga nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum.

Málsástæður og lagarök stefnda

Stefndi kveður að í hvívetna hafi verið brugðist við umkvörtunum stefnanda af hans hálfu, þeim hafi verið gefinn gaumur og um þær fjallað með tímanlegum, eðlilegum, forsvaranlegum og réttmætum hætti. Fyrst vorið 2016, þegar starfsmaður mannauðsdeildar stefnda hafi komið að málum, og aftur haustið 2016 þegar haft hafi verið samband við stefnanda, eftir ábendingu frá öðrum starfsmanni, og farið yfir þá valkosti sem verið hafi í stöðunni, hafi hún talið sig hafa orðið fyrir ósanngjarnri meðferð af hálfu yfirmanns. Stefnandi hafi kosið að setja fram formlega kvörtun um einelti og í tilefni af henni hafi stefndi fengið virta og reynslumikla sálfræðistofu að málinu. Sú stofa hafi kannað umkvartanir stefnanda til hlítar með viðtölum við stefnanda, þann yfirmann sem stefnandi kvartaði undan og við aðra samstarfsmenn. Niðurstaða sálfræðistofunnar hafi verið sú að ekki hefði verið um einelti í garð stefnanda að ræða, en þó hefðu verið tilteknar misfellur í framgöngu yfirmanns stefnanda. Á þeim misfellum hafi m.a. verið tekið með því að veita þeim yfirmanni, sem og yfirmanni hennar, áminningu. Síðar hafi yfirmanninum verið sagt upp vegna ítrekaðra brota. Það hafi verið á ábyrgð stefnanda sjálfrar að óska eftir starfslokum í árslok 2016, áður en tilkynnt hafi verið um framangreindar ráðstafanir. Eðli máls samkvæmt hafi stefndi ekki getað upplýst stefnanda um þessar aðgerðir gagnvart yfirmönnum áður en til þeirra hafi komið.

Engan veginn fáist séð að stefndi hefði getað hagað viðbrögðum sínum með betri hætti gagnvart stefnanda og hagsmunum hennar í máli þessu. Órökstuddum staðhæfingum í stefnu um að stefndi hafi tekið hagsmuni sína fram yfir hagsmuni stefnanda sé harðlega andmælt. Þá sé hafnað staðhæfingum stefnanda um að hún hafi orðið fyrir „einelti og ofbeldi“ í skilningi reglugerðar nr. 1009/2015. Með vísan til

niðurstöðu sálfræðistofunnar Lífs og sálar sé það bæði rangt og ósannað. Staðhæfingum sem beinast að mannauðsdeild stefnda sé hafnað, enda hafi sú deild og hennar starfsmenn unnið af einurð að málinu allt frá því að það kom upp.

Stefndi hafni því að hafa ekki gætt að lögum nr. 46/1980 eða reglugerð nr. 1009/2005 í starfsemi sinni. Fyrir liggi í þeim efnunum að í gildi hafi verið, þegar atvik máls þessa komu upp, skrifleg áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað, sbr. 1. mgr. 65. gr. laga nr. 46/1980, og enn fremur sérstakt áhættumat í skilningi 65 gr. a. sömu laga. Þessi áætlun og áhættumat hafi verið unnin af utanaðkomandi þar til bærum aðila, sbr. 66. gr. a. laganna, þ.e. VSI – Öryggishönnun & ráðgjöf. Af hálfu þess aðila hafi unnið viðurkenndur þjónustuaðili á sviði öryggis og heilbrigðis á vinnustöðum. Í gildi hjá stefnda hafi verið viðbragðsáætlun vegna kynferðislegrar áreitni og eineltis, sbr. ákvæði reglugerðar nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni og kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum. Þessar áætlanir og áhættumat hafi verið fullnægjandi í lagalegum skilningi og sé sjónarmiðum um annað hafnað. Viðbrögð stefnda við umkvörtunum stefnanda hafi verið fagleg og forsvaranleg og í samræmi við þessar áætlanir og áhættumat.

Líta beri til þess lykilatris að það hafi verið stefnandi sjálf sem óskað hafi eftir starfslokum. Því hafi m.a. valdið að dóttir stefnanda hafði greinst með krabbamein í desember 2016 sem skiljanlega hafi komið stefnanda í mikið uppnám og ójafnvægi. Stefndi hafi orðið við ósk stefnanda um starfslok og hafi greitt henni laun þremur mánuðum lengur en ráðningarsamningur hafi kveðið á um og fallið frá því, umfram skyldu, að óska eftir vinnuframlagi stefnanda þá mánuði sem launagreiðslur vörðu. Stefndi hafi því fengið laun í sex mánuði án nokkurs vinnuframlags. Fáist því ekki betur séð en að stefndi hafi í hvívetna komið vel fram við stefnanda í tengslum við þessi starfslok sem fram fóru að hennar beiðni, raunar betur en honum hafi borið samkvæmt lögum og ráðningarsamningi. Stefndi hafi í engu brotið gegn trúnaðarskyldu gagnvart stefnanda, og staðhæfingum um að stefnandi hafi verið „flæmd frá störfum“ sé hafnað sem augljóslega röngum. Því sé harðlega mótmælt að stefnandi geti, til viðbótar við þá sex mánaða greiðslu sem hún hafi fengið án vinnuframlags, fengið sér til handa dæmdar fé- og/eða miskabætur. Engan grundvöll fyrir slíkri kröfu sé að finna í atvikum málsins og/eða lögum.

Því sé hafnað að lagaskilyrði séu til þess að víkja til hliðar 5. gr. starfslokasamnings aðila. Því fari fjarri að fullnægt sé skilyrðum 36. gr. laga nr.

7/1936 um sammingsgerð, umboð og ógilda löggerninga, þannig að taka megi kröfuna til greina, en til þess þurfi ákvæðið að teljast bersýnilega ósanngjarn. Starfslokasamningurinn hafi falið í sér að komið hafi verið til móts við óskir stefnanda. Henni hafi verið greidd laun þremur mánuðum lengur en henni bar og engin vinnuskylda á hana lögð meðan hún þáði launagreiðslur eftir starfslok. Enginn þrýstingur hafi verið hafður í frammi gagnvart stefnanda. Þvert á móti hafi það verið stefnandi sem þrýst hafi á um starfslok og fengið þeim framgengt. Ákvæði um það að hvorugur aðili ætti frekari kröfur á hendur hinum við þessi starfslok hafi verið eðlilegt við þessar aðstæður. Samkomulag aðila hafi verið eðlilegt og sanngjarn í hvívetna. Engin heimild sé að lögum til að víkja ákvæði 5. gr. eða öðrum ákvæðum samkomulagsins til hliðar og sé rökum stefnanda um það hafnað. Ákvæði 5. gr. starfslokasammings aðila valdi því að hafna verði öllum kröfum stefnanda í málinu, sýkna stefnda af þeim og dæma stefnanda til að greiða stefnda málskostnað að mati réttarins.

Verði ekki fallist á sýknukröfu stefnda beri að lækka stórkostlega dómkröfur stefnanda, bæði kröfur um fébætur og um miskabætur. Þær séu úr öllu hófi og í engu samræmi við dómaframkvæmd á þessu réttarsviði, aðstæður og atvik í málinu. Þess séu engin dæmi úr dómaframkvæmd héraendis að starfsmaður sem sjálfur óski eftir starfslokum, án nokkurs þrýstings frá vinnuveitanda, krefji vinnuveitanda sem við því hefur orðið um fé- og miskabætur í dómsmáli. Málalíbúnaður stefnanda sé því einstæður.

Um lagarök sé vísað til meginreglna samningaréttar og vinnuréttar. Krafan um málskostnað styðjist við 1. mgr. 130. gr. laga nr. 91/1991.

Niðurstaða

Í máli þessu krefst stefnandi skaðabóta og miskabóta úr hendi stefnda vegna atvika sem urðu á starfstíma hennar hjá stefnda. Telur stefnandi að starfsmenn stefnda hafi með ólögmati og saknæmri hegðun sinni valdið sér fjártjóni og miska, sem stefnda beri að bæta henni. Stefndi andmælir öllum málsástæðum stefnanda og krefst sýknu.

Stefnandi byggir á því að stefndi hafi ekki innleitt lögboðna viðbragðsferla og gert áhættumat. Samkvæmt 65. gr. laga nr. 46/1980 hvílir á atvinnurekendum ábyrgð

á að gerð sé skrifleg áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað, sem skuli meðal annars fela í sér mat á áhættu, sbr. 65. gr. a, og áætlun um heilsuvernd, sbr. 66. gr. laganna. Fyrir liggur áhættumat, í skilningi 65. gr. laganna frá október 2013, sem unnið var fyrir stefnda af J öryggisfræðingi. Hann kom fyrir dóm við aðalmeðferð málsins og gerði þar grein fyrir mati sínu, sérstaklega kafla um félagslega og andlega þætti, en þar er m.a. litið til áhættuþátta er varða ofbeldi, áreitni, einelti og hótanir, sbr. 4. gr. nógildandi reglugerðar nr. 1009/2015. Við gerð áhættumatsins var það niðurstaða hans, sem hann staðfesti fyrir dómi, að félagslegt og andlegt öryggi starfsmanna stefnda væri með ágætum.

Í 5. gr. reglugerðar nr. 1009/2015 er lagt fyrir atvinnurekanda að gera áætlun um forvarnir þar sem meðal annars komi fram til hvaða aðgerða skuli gripið í því skyni að koma í veg fyrir einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi á vinnustað. Einnig skal atvinnurekandi gera grein fyrir þeim aðgerðum sem grípa skuli til komi fram kvörtun, ábending eða rökstuddur grunur um að einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni eða ofbeldi eigi sér stað eða hafi átt sér stað á vinnustaðnum, eða verði atvinnurekandi var við slíka hegðun. Hið sama á við verði atvinnurekandi var við aðstæður á vinnustaðnum sem líkur eru á að leitt geti til eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni eða ofbeldis verði ekki gripið til aðgerða.

Fyrir liggur viðbragðsáætlun stefnda vegna eineltis og kynferðislegrar áreitni þar sem m.a. er mælt fyrir um meðhöndlun eineltis- og áreitnimála og dæmi nefnd um birtingarform eineltis. Áætlunin, sem mun hafa verið birt á vef stefnda, er ódagsett, en ljóst er af því sem fram kom í skýrslum fyrir dómi að hún hafi verið unnin í síðasta lagi á árinu 2015. Þá kemur fram í tölvuskeyti frá stefnanda til mannauðsstjóra, dags. 28. október 2016, að stefndi hefði sent frá sér upplýsingabækling um þessi málefni.

Að þessu virtu verður ekki fallist á það með stefnanda að stefndi hafi vanrækt lögboðnar skyldur sínar til að gera áhættumat og áætlun um forvarnir þannig að bakað geti honum bótaskyldu gagnvart stefnanda sem starfsmanni stefnda.

Stefnandi byggir á því að stefndi hafi ekki brugðist við kvörtun um einelti með réttum hætti og að stefndi hafi látið það viðgangast. Málsatvikum er lýst í sérstökum kafla hér að framan og vísast nánar til þess sem þar kemur fram. Í viðbragðsáætlun stefnda kemur fram að mannauðsstjóri beri ábyrgð á og hafi yfirumsjón með móttöku og afgreiðslu mála sem upp koma vegna eineltis. Komu málefni stefnda tvisvar sinnum til meðferðar hjá mannauðsstjóra og starfsmönnum hans á árinu 2016, svo

sem rakið hefur verið hér að framan. Í báðum tilvikum var brugðist við án tafar. Samkvæmt því sem fram kom í skýrslum fyrir dómi og í gögnum málsins verða viðbrögð stefnda talin hafa verið í samræmi við viðbragðsáætlun stefnda. Í fyrra tilvikinu, um vorið, kom ekki til eiginlegrar eineltiskvörtunar af hálfu stefnanda. Fram kom fyrir dómi hjá þeim sérfræðingi mannauðsdeildar sem fór með málið að ákveðið hefði verið að athuga hvort samstarfinu yrði bjargað áður en kæmi til kvörtunarferils. Málsmeðferð hafi lokið með sáttafundi sem borið hafi árangur. Engar haldbærar vísbendingar er að finna í málinu um að stefnandi hafi þá verið ósátt við meðferð málsins og málalokin. Í síðara tilvikinu, um haustið, ákvað stefnandi að setja fram formlega eineltiskvörtun, að fengnum ítarlegum upplýsingum í tölvuskeyti, dags. 27. október 2016, frá mannauðsstjóra um ferli kvörtunarmáls. Meðal þess sem stefnanda var leiðbeint um var að setja skýrt fram hvers konar hegðun kvartað væri undan og hvaða áhrif hún hefði haft. Skrifleg kvörtun stefnanda yrði útgangspunktur rannsóknarinnar og vinnan miðaði að því að skoða þau atriði sem hún benti á. Í kjölfarið fór fram athugun á vegum sálfræðistofunnar Líf og sál. Fyrir dómi lýsti K sálfræðingur málsmeðferðinni og kom þá m.a. fram að auk kvörtunar stefnanda hefði verið unnið með andmæli meints geranda og að rætt hefði verið við þá aðila sem þær tvær hafi tilnefnt.

Að virtu framangreindu verður ekki fallist á þá málsástæðu stefnanda að stefndi hafi ekki brugðist við kvörtunum stefnanda um einelti með fullnægjandi hætti.

Stefnandi byggir á því að málsmeðferð eftir að niðurstaða Lífs og sálar lá fyrir hafi verið gölluð og að starfsaðstæður hafi verið með þeim hætti að hún hafi neyðst til að semja um starfslok sín, það hafi verið óhjákvæmilegt þar sem engin áform um úrbætur á aðstæðum hefðu verið kynnt. Stefndi hafi leynt upplýsingum um viðbrögð sín gagnvart stjórnendum, sem máli hefðu skipt við ákvörðun hennar um að óska eftir starfslokum.

Á fundi 19. desember 2016 voru niðurstöður Lífs og sálar kynntar stefnanda og henni í kjölfarið í raun veittur ótiltekinn umþóttunartími, þótt í viðbragðsáætlun stefnda sé aðeins gert ráð fyrir þriggja daga fresti til að gera athugasemdir við niðurstöðu rannsóknar. Stefnandi kom efnislegum andmælum sínum, hvað hlut hennar sjálfrar varðaði, á framfæri við mannauðsstjóra í tölvuskeyti 29. desember 2016 og tók þá jafnframt fram að það væri niðurstaða hennar að best væri að láta staðar numið hvað þetta mál varðaði. Kvaðst stefnandi vera sátt við niðurstöðuna, hún

fæli í sér það sem hún sjálf hefði verið að reyna að koma á framfæri, að B stæði sig ekki sem yfirmaður, en hún teldi að ekki væri borin nógu mikil virðing fyrir störfum C og árangri hennar, það ætti Mannauður að skoða frekar. Fallist er á það með stefnda að stefnandi átti ekki rétt til upplýsinga um áform stefnda um áminningar sem annars vegar B og hins vegar C voru veittar 13. janúar 2017. Fyrir liggur að báðar héldu þær áfram störfum sínum hjá stefnda eftir að hafa verið áminntar, og verður ekki séð að þessar ráðstafanir hefðu því að óbreyttu haft áhrif á starfsaðstæður stefnanda hefði hún starfað áfram hjá stefnda.

Það var stefnandi sjálf sem við þessar aðstæður óskaði eftir sanngjarnri niðurstöðu um starfslok sín í tölvuskeyti sínu til mannauðsstjóra 29. desember 2016. Fyrir lá að hún hefði ekki komið til vinnu frá því að niðurstaða Lífs og sálar var kynnt fyrir henni og að hún hefði áður lýst áhuga á starfslokum, en dregið uppsögn sína til baka, svo sem hún upplýsti í tölvuskeyti 24. október 2016. Niðurstaða stefnanda og beiðni hennar um starfslok var rökstudd með trúverðugum hætti í tölvuskeytinu til mannauðsstjóra stefnda þann 29. desember 2016 og gaf honum ekki tilefni til að ætla annað en að þar lægi einlæg ósk hennar að baki.

Í ljósi fyrirbyggjandi gagna um þessa atburðarás og efni starfslokasamningsins, sem stefnandi óskaði eftir, verður ekki fallist á að stefndi hafi við starfslokin brotið gegn rétti sem stefnandi hafi átt sem starfsmaður.

Stefnandi byggir á því að um einelti og ofbeldi hafi í raun verið að ræða á starfstímanum og að ályktun um annað í niðurstöðu skýrslunnar sem unnin var af sálfræðistofunni Líf og Sál sé röng. Skýrsla Lífs og sálar um eineltiskvörtun stefnanda liggur ekki fyrir í málgögnum og hefur stefndi ekki orðið við áskorun stefnanda um að leggja hana fram. Verður hún því þegar af þeirri ástæðu ekki talin hafa þýðingu við úrlausn málsins að þessu leyti.

Í 3. gr. reglugerðar nr. 1009/2015 er einelti og ofbeldi skilgreint þannig:

Einelti: Síendurtekin hegðun sem almennt er til þess fallin að valda vanlíðan hjá þeim sem fyrir henni verður, svo sem að gera lítið úr, móðga, særa eða ógna viðkomandi eða að valda honum ótta. Skoðanaágreiningur eða ágreiningur vegna ólíkra hagsmuna fellur ekki hér undir.

Ofbeldi: Hvers kyns hegðun sem leiðir til, eða gæti leitt til, líkamlegs eða sálræns skaða eða þjáninga þess sem fyrir henni verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennda sviptingu frelsis.

Í héraðsdómi frá 7. desember 2018 í máli nr. E-640/2018 er rakið efni áminningar sem B var veitt 13. janúar 2017 og er hegðun hennar þar lýst svo að hún hafi brugðist trausti og trúnaði yfir- og undirmanna sinna, gengið gegn fyrirmælum yfirmanns, misst sjónar á aðskilnaði einkamála og málefna vinnustaðar og gengið gegn siðasáttmála stefnda. Í ljósi stöðu hennar sem stjórnanda væri framferði hennar metið alvarlegt enda hvíldu ríkar skyldur á stjórnendum að vera öðrum starfsmönnum fyrirmynd.

Dómurinn, sem m.a. er skipaður sérfróðum meðdómanda, leggur sjálfstætt mat á hvort sú hegðun, sem upplýst er um í gögnum málsins og lýst var í skýrslum vitna og stefnanda fyrir dómi, feli í sér einelti eða ofbeldi í garð stefnanda.

Er það niðurstaða dómsins að ekki hafi verið sýnt fram á að um einelti eða ofbeldi í skilningi laga hafi verið að ræða í garð stefnanda, þótt ýmislegt hefði betur mátt fara í samskiptum yfirmanns hjá stefnda og hennar. Það hefur stefndi viðurkennt, svo sem framangreint áminningarbréf ber með sér, og brugðist við óskum stefnanda um sanngjarnan starfslokasamning með boði um þann samning sem stefnandi undirritaði 30. desember 2016 og fól í sér launagreiðslur án vinnuframlags frá henni í sex mánuði.

Að öllu framangreindu virtu verður ekki fallist á það með stefnanda að stefndi eða starfsmenn hans hafi með saknæmum og ólögmætum hætti valdið stefnanda bótaskyldu tjóni á starfstíma hennar hjá stefnda. Þá verður ekki fallist á að hegðun starfsmanna stefnda gagnvart stefnanda hafi verið ólögmæt meingerð sem valdið hafi henni miska sem stefndi beri bótaábyrgð á samkvæmt 26. gr. skaðabótalaga.

Stefnandi byggir á því að sammingsákvæði um afsal á frekari kröfum aðila sé ósanngjarn og telur að því beri að víkja til hliðar á grundvelli 36. gr. laga nr. 7/1936. Hér að framan hefur ekki verið fallist á að stefnandi eigi þann rétt til bóta sem hún telur sig eiga. Stefnandi hefur því enga hagsmuni af því að þessu sammingsákvæði verði vikið til hliðar við úrlausn þeirra krafna sem hafðar eru uppi í málinu og verður ekki fjallað frekar um málsástæður aðila þar að lútandi.

Eftir atvikum þykir rétt að málskostnaður falli niður.

Kristrún Kristinsdóttir héraðsdómari og dómsformaður kveður upp dóminn. Meðdómendur voru Ragnheiður Snorradóttir héraðsdómari og Valgerður Magnúsdóttir sálfræðingur.

Dómsorð:

Stefndi, X, er sýkn af kröfum stefnanda, A. Málskostnaður fellur niður.

Kristrún Kristinsdóttir
Ragnheiður Snorradóttir
Valgerður Magnúsdóttir

Rétt endurrit staðfestir:

Héraðsdómur Reykjavíkur, dags. 27. september.2019
Gjald 2.700 kr.