

# Héraðsdómur Reykjavíkur

Dómur 11. maí 2026.

Mál nr. E-5534/2025:

**A**

(Guðmundur Birgir Ólafsson lögmaður)

**gegn**

**B**

(Ólafur Lúther Einarsson lögmaður)

## Dómur

*Málsmeðferð og dómkröfur aðila*

- Mál þetta, sem dómtekið var 15. apríl 2026 var höfðað með birtingu stefnu 3. október 2025. Stefnandi er A. Stefndi er B.
- Stefnandi krefst þess að stefndi greiði stefnanda 13.491.942 kr. ásamt dráttarvöxtum skv. 1. mgr. 6. gr. vaxtalaga nr. 38/2001, af 1.276.512 kr. frá 1. nóvember 2024 til 1. desember 2024 og frá þeim degi af 2.553.042 kr. til 1. janúar 2025 og frá þeim degi af 3.829.563 kr. til 1. febrúar 2025 og frá þeim degi af 5.150.762 kr. til 1. mars 2025 og frá þeim degi af 6.471.961 kr. til 1. apríl 2025 og frá þeim degi af 13.491.942 kr. til greiðsludags, auk málskostnaðar.
- Stefndi krefst þess aðallega að hann verði sýknaður af öllum kröfum stefnanda auk málskostnaðar.

*Helstu málsatvik*

- Stefnandi réðst, ásamt öðrum sérfræðingi í tryggingamálum, til starfa hjá útbúi stefnda á Íslandi í nóvember 2020. Stefndi er alþjóðleg tryggingamiðlun sem hóf starfsemi hér á landi á þessum tíma. Samkvæmt ráðningarsamningi við stefnanda sem undirritaður var 26. nóvember 2020 var uppsagnarfrestur sex mánuðir, sbr. grein 2.2. Í grein 2.3. kom fram að starfsmaður skuli eftir starfslok skila öllum búnaði og eignum stefnda eins fljótt og hægt er. Launin voru ákveðin 1.000.000 kr. á mánuði sem tækju mið af breytingum á gildandi kjarasamningum á íslenskum vinnumarkaði. Jafnframt var gert ráð fyrir að greiddir yrðu jóla- og sumarfrísbónusar.

5. Í 8. gr. ráðningarsamningsins er fjallað um eignarrétt stefnda á öllum verkum (textar, skýrslur, gögn/skjöl) o.fl. sem stefnandi myndi þróa og búa til í tengslum við starf sitt hjá stefnda. Í 9. gr. samningsins er ákvæði er fjallar um trúnaðar- og þagnarskyldu stefnanda gagnvart upplýsingum sem verða til í rekstri þar sem segir að starfsmanninum sé, á gildistíma ráðningarsambands aðila, óheimilt með neinum hætti að greina öðrum frá, beinlínis eða óbeinlínis, hvers kyns upplýsingum, þar á meðal gögnum er varða viðskiptavini, rekstur, viðskiptasambönd, tæknileg, viðskiptaleg eða fjárhagsleg málefni, sem tengjast beint eða óbeint starfsemi félagsins, enda vissi hann eða mátti með sanngirni ætla að slíkar upplýsingar væru leynilegar eða nytu trúnaðar. Trúnaðarskylda þessi skyldi haldast óbreytt eftir lok ráðningarsambands aðila.
6. Í september 2024 upplýsti stefndi að til að bregðast við samdrætti yrði að segja öðrum starfsmanni félagsins upp störfum. Samkomulag náðist um að stefnandi léti af störfum enda var hann orðinn 67 ára gamall og gat að loknum uppsagnarfresti hafið töku lífeyris. Stefnandi fékk sendan undirritaðan starfslokasamning 30. september 2024 þar sem kveðið var á um uppgjör í samræmi við hans ráðningarkjör.
7. Þann 1. október 2024 sendi stefndi yfirlýsingu til stefnanda um riftun á ráðningarsamningi þar sem við skoðun á tölvupósti stefnanda hefði komið í ljós að stefnandi hefði sent sér trúnaðargögn á persónulegt netfang sitt 26. september 2024 og eytt þeim upplýsingum úr „sent“-hólfi tölvupóstsins sama dag. Nánar tiltekið var um að ræða úrskurð kærunefndar útboðsmála og samskipti í tengslum við hann, skrá yfir mögulega viðskiptavini (e. Potential client list 11.7.2024) og drög að ársreikningi 1.10.2022 til 30.09.2023.
8. Stefnandi sendi bréf til stefnanda 4. október 2024 með rökstuðningi um að hann hefði fyrirgert rétti sínum til launa í uppsagnarfresti. Stefnandi mótmælti þessari ákvörðun með bréfi 16. október 2024. Frekari samskipti milli lögmanna stefnanda og stefnda báru ekki árangur.
9. Við aðalmeðferð málsins gáfu stefnandi aðilaskýrslu, en auk þess gáfu skýrslu C, þáverandi framkvæmdastjóri stefnda í [...] og D, starfsmaður stefnda á Íslandi.

#### *Helstu málsástæður og lagarök stefnanda*

10. Stefnandi byggir á því að hann hafi ekki verið að afla sér neinna trúnaðarupplýsinga og því hafi ekki verið um neitt trúnaðarbrot að ræða. Stefnandi hafi búið yfir öllum þeim upplýsingum sem komu fram á skjalinu enda efni skjalsins byggt á vitneskju hans. Stefnandi vísar til þess að hann hafi sent sér skjalið til að tryggja að starfslokasamningurinn sem hann hafði þá ekki fengið sendan innihéldi öll réttindi hans, þ.m.t. rétt til bónus-

greiðslna. Stefnandi taldi að efni samtala sem hann hafði átt við yfirmann sinn í aðdraganda starfsloka hefðu gefið tilefni til tortryggni og hafi hann því viljað tryggja að hann fengi umsaminn bónus sem var óuppgerður gagnvart félaginu E.

11. Stefnandi byggir á því að riftun starfssamningsins og starfslokasamkomulagsins hafi verið ólöglegt enda hafi stefnandi ekki brotið gegn almennum trúnaðarskyldum sínum. Með hugtakinu trúnaðarbrot sé vísað til þess að nýttar séu upplýsingar sem aðilar starfssamnings búa yfir gegn hagsmunum fyrirtækisins og valdi þeim tjóni. Það eigi ekki við í þessu máli enda sé í fyrsta lagi um að ræða upplýsingar sem stefnandi hafi búið yfir án nokkurra skjala. Í öðru lagi hafi umræddum gögnum eða upplýsingum ekki verið komið til annarra og í þriðja lagi sé ekkert sem gefi tilefni til að álykta að ætlunin hafi verið að misfara með upplýsingarnar enda komið að starfslokum hjá stefnanda og ætlun hans að sinna eiginkonu sinni í alvarlegum veikindum hennar sem stefnda hafi verið fullkunnugt um.
12. Stefnandi vísar til þess að sú meginregla gildi í íslenskum vinnurétti að riftun starfssamnings sé ekki gerð nema að undangenginni áminningu þar sem starfsmanni gefist kostur á að bæta úr vanefnd. Fyrirtækið óskaði eftir að gögnum yrði eytt sem stefnandi varð strax við. Stefnandi hafi aldrei fengið áminningu eða tiltal vegna starfa sinna hjá stefnda, hvorki áður né vegna þessa atviks. Stefnandi hafi í yfir 40 ár átt flekklausan feril í störfum sínum og hafi riftun starfssamnings því verið mikið áfall fyrir hann í lok starfsferils síns.
13. Stefnandi gerir kröfur um greiðslu bóta sem jafngilda launum í sex mánuði í uppsagnarfresti að teknu tilliti til 3,5% launahækkunar frá 1. janúar 2025, að fjárhæð 7.837.839 kr. en mánaðarlaun voru 1.276.512 kr. á mánuði og hækka í 1.321.199 kr. frá 1. janúar 2025. Þá er gerð krafa um vangoldið orlof sem skiptist í orlof af launum í uppsagnarfresti, 112,5 orlofstímar, og ótekið orlof eins og fram kemur á launaseðli vegna maí til september, 93,75 orlofstímar, auk ótekings orlofs eins og fram kemur á launaseðli, 215,53 tímar. Orlofstímar eru margfaldaðir með tímakaupi sem er 8.295 kr. per tíma. (1.321.199 kr. /159,27 st.). Einnig er gerð krafa um greiðslu á bónus að áætlaðri fjárhæð 1.200.000 kr. skv. samningi en krafan verður endurreiknuð leggi stefndi fram endanlegar afkomutölur vegna þeirra viðskipta sem ávinnsla bónuss tekur til.
14. Stefnandi gerir jafnframt kröfu til miskabóta að fjárhæð 1.000.000 kr. á grundvelli 26. gr. laga nr. 50/1993 enda hafi ásakanir um trúnaðarbrot verið honum verulegt áfall og falið í sér brot gegn æru og heiðri stefnanda enda gerðar gegn betri vitund.

*Helstu málsástæður og lagarök stefnda*

15. Stefndi byggir á því að hann hafi haft fulla heimild til þess að rifta ráðningarsamningi stefnanda án fyrirvara vegna alvarlegs trúnaðarbrots, brots á ráðningarsamningi og brots á lögum um viðskiptaleyndarmál.
16. Stefndi vísar til þess að stefnandi hafi sent sjálfum sér upplýsingar um núverandi og væntanlega viðskiptavinum stefnda, iðgjöld sem þeir greiddu til móðurfélags stefnda, hlutdeild stefnda í iðgjöldum, hvenær endurnýjun váttrygginga ætti sér stað næst, tegundir trygginga sem viðskiptavinir væru með eða gætu tekið í gegnum B og athugasemdir um stöðu mála og aðrar upplýsingar. Sama dag framsendi hann einnig tölvupóst með drögum að ársreikningi B sem hann hafði enga ástæðu til að gera og tölvupóst í tengslum við úrskurð kærunefndar útboðsmála sem stefndi var aðili að.
17. Stefndi byggir einnig á því að framangreindar upplýsingar falli undir það að vera viðskiptaleyndarmál, sbr. 4. tl. 2. gr. laga um viðskiptaleyndarmál nr. 131/2020. Upplýsingar um hvaða erlendu váttryggingar íslensk fyrirtæki eru með, iðgjöld sem þau eru að greiða og hvenær endurnýjun váttrygginganna á að eiga sér stað eru hvorki almennt þekktar né upplýsingar sem auðvelt er að nálgast. Það er í raun nánast ómögulegt nema með nánú samstarfi við viðskiptavinum og áunnu trausti þeirra eða væntanlegra viðskiptavina. Upplýsingar um hlutdeild í greiddum iðgjöldum viðskiptavina eru einnig mjög viðkvæmar og eru ekki til staðar hjá öðrum en stefnda og móðurfélagi þess félags.
18. Stefndi vísar til þess að viðskiptavinaskrár, sérstaklega þegar þær innihalda viðkvæmar fjárhagslegar upplýsingar og upplýsingar um þarfir, séu almennt ekki opinberar og ekki auðvelt að nálgast. Þær séu afrakstur mikillar vinnu fyrirtækis og oftast eingöngu hægt að fá hjá viðskiptavinum sjálfum. Greidd iðgjöld, hlutdeild stefnda í greiddum iðgjöldum, endurnýjunardagsetningar og upplýsingar um váttryggingar hjá erlendum félögum eru upplýsingar sem veita nákvæma innsýn í fjárhagsleg samskipti stefnda við viðskiptavinum sína, arðsemi einstakra viðskiptasambanda og framtíðarviðskiptatækifæri. Slíkar upplýsingar eru ekki almennt þekktar eða aðgengilegar utan fyrirtækisins. Þær séu þvert á móti afgerandi fyrir samkeppnisstöðu fyrirtækisins.
19. Stefnandi byggir á því að upplýsingar um viðskiptavinum, mögulega viðskiptavinum, iðgjöld, hlutdeild og endurnýjunardagsetningar hafi mikið viðskiptalegt gildi fyrir fyrirtæki í þeirri starfsemi sem stefndi er í. Þær geti nýst til að viðhalda núverandi viðskiptasamböndum, laða að nýja viðskiptavinum, móta samkeppnisstefnu og áætla tekjur og mögulegan tekjuvöxt. Ef þessar upplýsingar væru almennt þekktar myndi samkeppnis-

forskot glatast. Upplýsingar um væntanlega viðskiptavini og hugsanleg viðskipta-tækifæri séu sérstaklega verðmætar þar sem þær varða framtíðartekjur og markaðsþróun og sýna beinlínis hvar fyrirtæki sér möguleika til vaxtar.

20. Stefndi vísar til þess að upplýsingarnar sem um ræðir hafi í töflureikni (Excel-skjali) sem eingöngu var aðgengilegt starfsmönnum stefnda í tölvukerfi hans í gegnum lykilorð. Auk þess var þess getið í ráðningarsamningi stefnanda við stefnda, sem hluti af eðlilegum ráðstöfunum til að halda upplýsingum leyndum, að starfsmaður væri bundinn trúnaði um upplýsingar um t.d. viðskiptavini, viðskiptatengsl, fjárhagsupplýsingar o.fl. sem tengt væri starfsemi félagsins.
21. Stefndi byggir á því að sú háttsemi stefnanda, að senda framangreindar upplýsingar á sitt persónulega tölvupóstfang, sé skýrt brot á 1. mgr. 4. gr. laga um viðskiptaleyndarmál. Þar kemur fram að ólögmat öflun, notkun eða afhjúpun viðskiptaleyndarmáls sé bönnuð. Lögmat öflun, notkun eða afhjúpun viðskiptaleyndarmála er skilgreind í 1. mgr. 3. gr. laganna en framsending þeirra á persónulegt tölvupóstfang fellur ekki undir neina skilgreiningu í ákvæðinu. Slík háttsemi í vinnuréttarsambandi er trúnaðarbrot og einnig andstæð heiðarlegum viðskiptaháttum.
22. Stefndi vísar til þess að hann hafi ekki veitt stefnanda leyfi til þess að senda sjálfum sér umrædd viðskiptaleyndarmál. Öflun viðskiptaleyndarmála án samþykkis handhafa þess er ólögmat, sbr. a-lið 2. mgr. 4. gr. laganna, en þar er sérstaklega tiltekið að óheimil taka eða afritun slíkra gagna/upplýsinga sé ólögmat. Það sé ekki skilyrði fyrir ólögmatrí öflun að viðkomandi aðili hafi miðlað þeim áfram til annarra aðila eða hyggist nýta sér upplýsingarnar í óheiðarlegum tilgangi. Öflunin sjálf er sjálfstætt brot á lögnum og þarf ekki að sýna fram á notkun eða afhjúpun þeirra, enda getur það í mörgum tilvikum verið afar erfitt. Þá eigi ákvæði 5. gr. laganna um vernd uppljóstrara og starfsmanna ekki við í tilviki stefnanda.
23. Stefndi byggir á því að háttsemi stefnanda sé brot á trúnaðarákvæðum ráðningarsamnings hans, einkum 9. gr. samningsins sem fjallar um trúnaðarskyldu og 8. gr. sem kveður á um eignarrétt stefnda á viðskiptagögnum. Trúnaðarskylda starfsmanns feli í sér að hann eigi að gæta fyllsta trúnaðar um allt það sem hann fær vitneskju um í starfi sínu og leynt eigi að fara. Þetta nái yfir viðskipta- og einkamálefni viðskiptamanna, fjárhagsupplýsingar, upplýsingar um viðskiptavini og væntanlega viðskiptavini, iðgjöld, tegundir trygginga og önnur viðskiptaleyndarmál sem fyrirtækið hefur safnað og teljast verðmæti þess.

24. Stefndi byggir á því að þrátt fyrir að stefnandi hafi mögulega haft einhverja vitneskju um þessar upplýsingar í starfi sínu, í heild eða að hluta, gefi það honum ekki rétt til að senda gögn um þau á sitt persónulega tölvupóstfang. Slík gögn eiga heima í kerfum fyrirtækisins en ekki í einkatölvupósti starfsmanna. Með því að senda þessar upplýsingar á sitt persónulega tölvupóstfang missti stefndi umráðin yfir upplýsingunum og stjórn á þeim. Þar af leiðandi fóru þessar upplýsingar og gögn úr öryggisumhverfi stefnda og í umhverfi sem stefndi getur ekki stjórnað. Stefndi hefur ávallt lagt mikið upp úr upplýsingaöryggi og fóru gögnin úr því að vera með fullnægjandi öryggi í að vera óvernduð.
25. Stefndi vísar jafnframt til þess að dómaframkvæmd hafi verið með þeim hætti að þótt engin ákvæði væru í ráðningarsamningi um trúnað og þagnarskyldu beri starfsmenn trúnaðarskyldu við vinnuveitanda á gildistíma ráðningarsamningsins. Sama gildi á tímabili uppsagnarfrests. Stefndi byggir einnig á því að skv. 1. mgr. 31. gr. laga um dreifingu váttrygginga nr. 62/2019 eru váttryggingamiðlari, váttryggingaumboðsmaður, stjórnarmenn, framkvæmdastjórnar, endurskoðendur, váttryggingasölumenn, aðrir starfsmenn og hverjir þeir sem taka að sér verk í þágu váttryggingamiðlara eða váttryggingaumboðsmanns bundnir þagnarskyldu um allt það sem þeir fá vitneskju um við framkvæmd starfa síns og varðar viðskipta- eða einkamálefni viðskiptavina, nema skylt sé að veita upplýsingar skv. lögum.
26. Stefndi byggir á því að brot stefnanda á trúnaðarskyldu hafi verið mjög alvarlegt. Upplýsingarnar sem stefnandi hafi framsent á sitt persónulega tölvupóstfang hafi verið lykilupplýsingar í rekstri og starfsemi stefnda og mikilvægt að halda þeim innan veggja fyrirtækisins. Viðskiptamannaskrár, verð og upplýsingar sem byggja á sérstakri þekkingu á viðskiptavinum og mögulegum viðskiptavinum séu upplýsingar sem eru sérstaklega mikilvægar fyrir hvert fyrirtæki og jafnframt upplýsingar sem almenn vitneskja er ekki um. Það að senda sér þessar upplýsingar inn á Símnnet-tölvupóstinn sinn, þar sem stefndi hefur enga stjórn á öryggiskröfum, s.s. kröfum um sterk lykilorð, er augljóst trúnaðarbrot og einnig brot gegn viðskiptavinum stefnda. Stefndi getur ekki tryggt að stefnandi hafi eytt gögnunum sem hann tók út úr kerfum stefnda. Þar sem stefnandi sendi gögnin á persónulegt netfang sitt er tjónið orðið til. Þá er til staðar misnotkunaráhætta sem stefndi getur ekki útilokað.
27. Stefndi vísar til þess að ef upplýsingarnar kæmst í hendur samkeppnisaðila gætu afleiðingarnar orðið verulegar fyrir stefnda, enda um að ræða upplýsingar sem allir samkeppnisaðilar hefðu áhuga á. Auðvelt væri fyrir samkeppnisaðila að bjóða í tiltekna

vátryggingar viðskiptavina stefnda á hárréttum tíma og á iðgjöldum sem væru hagstæðari en stefndi eða tryggingafélag í gegnum stefnda væri að bjóða. Stefndi gæti tapað öllum viðskiptavinum sínum eða stórum hluta þeirra á stuttum tíma og þar með væri rekstrargrundvelli félagsins hættu búin.

28. Stefndi byggir á því að frá upphafi hafi einungis verið tveir starfsmenn hjá stefnda, þ.e. stefnandi og D. Það að vera einn af aðeins tveimur starfsmönnum fyrirtækisins felur í sér að meira traust er lagt á starfsmenn. Væntingar um trúnað voru því enn ríkari, þar sem stefnandi hafði beinan aðgang að viðkvæmum viðskiptaupplýsingum. Aðgerðir hans teljast því enn alvarlegri í ljósi lykilstöðu hans.
29. Stefndi byggir á því að alvarleg trúnaðarbrot réttlæti fyrirvaralausar uppsögn starfsmanna. Um verulega vanefnd sé að ræða af hálfu stefnanda gagnvart stefnda. Sannað er og því er ekki mótmælt af hálfu stefnanda að hann hafi sent fyrrgreindar upplýsingar á sitt eigið tölvupóstfang. Um hafi verið að ræða viðkvæmar viðskiptaupplýsingar og viðskiptaleyndarmál. Slíkt telst ávallt vera alvarlegt brot á trúnaðarskyldu og veruleg vanefnd á starfsskyldum. Teldist slíkt ekki veruleg vanefnd væri ljóst að starfsmenn gætu farið að senda sjálfum sér viðskiptaleyndarmál í tíma og ótíma og veruleg hættu væri á því að þessar upplýsingar bærust víðar.
30. Stefndi byggir á því að engin þörf hafi verið á áminningu við þær aðstæður sem voru uppi í tilviki stefnanda og stefnda, enda engin vinnuskylda fyrirhuguð þessa sex mánuði. Tilgangur áminningar er að gefa starfsmanninum tækifæri til þess að stöðva ákveðna háttsemi sem hann viðhefur í starfi sínu. Með áminningu getur starfsmaður lagfært háttsemina og þarf ekki að þola fyrirvaralausar uppsögn vegna einskiptishegðunar. Það á aftur á móti ekki við um alvarlegt brot á trúnaðarskyldu starfsmanns. Þegar háttsemi fer yfir ákveðin mörk er ekki gerð krafa um áminningu starfsmannsins. Í tilviki stefnanda rofnaði traustið strax og það uppgötvaðist að hann hafði sent fyrrgreindar upplýsingar á persónulegt tölvupóstfang sitt. Áminning hefði auk þess engu skilað því tjónið var þegar orðið og ekki hægt að afturkalla það. Ef starfsmenn gætu sent viðskiptaleyndarmál á persónulegt tölvupóstfang án þess að það hefði meiri afleiðingar en veitingu áminningar myndu viðskiptaleyndarmál á Íslandi heyra sögunni til. Setja þurfi skýra reglu um að þessi háttsemi sé alvarlegt trúnaðarbrot af hálfu starfsmanns og að áminning sé ekki nauðsynleg, enda tilgangslaus í þessu tilviki.
31. Stefndi vísar til þess að stefnandi hafi ekki aðeins brotið gegn trúnaðarskyldu sinni heldur einnig reynt að dylja brotið, sem undirstriki alvarleika háttseminnar. Stefndi bendir á að

stefnandi hafi eytt tölvupóstunum úr „Sent“-hólfinu (e. soft delete) og einnig eytt sumum tölvupóstum úr „Deleted Items“ hólfinu sama dag og hann sendi þá. Þetta hafi verið vísitandi tilraun til að leyna athæfinu og gefi sterklega til kynna að stefnandi hafi vitað að hann hafði ekki heimild til að senda sér þessi trúnaðargögn. Þegar eyðing tölvupóstanna átti sér stað hafði hann verið leystur undan vinnuskyldu og það eina sem var eftir var að gera starfslokasamning. Hann hafði því enga lögmæta ástæðu til að skoða þessi gögn, hvað þá að senda þau úr kerfum stefnda. Stefndi hafnar alfarið þeim fullyrðingum stefnanda að gögnin hafi verið send vegna tortryggni í garð stjórnenda eða til að tryggja sér bónusgreiðslur. Stefndi bendir á að stefnandi hefði aðeins átt rétt á bónus fyrir einn viðskiptavin og hefði ekki þurft viðskiptamannaskrá í því skyni. Þá voru honum send drög að starfslokasamningi í samræmi við óskir hans áður en uppgötvaðist að hann hefði sent sér trúnaðargögnin.

32. Stefndi vísar til þess að ábyrgð starfsmanns feli í sér að hann á að rækja starf sitt af alúð og samviskusemi og vinna að hagsmunum vinnuveitanda síns. Starfsmanni sé óheimilt að nota upplýsingar sem hann hefur fengið í starfi sér til hagsbóta eða miðla þeim til óviðkomandi aðila. Þessi háttsemi stefnanda sé því ekki aðeins brot á ráðningarsamningi heldur einnig á almennum reglum vinnuréttar um skyldur starfsmanna, sem og lögum um viðskiptaleyndarmál og jafnvel lögum um um dreifingu váttrygginga. Að öllu framangreindu virtu hafi riftun ráðningarsamnings stefnanda verið lögmæt vegna verulegs trúnaðarbrests og brots á lögum. Stefnandi hafi því fyrirgert rétti sínum til launa í uppsagnarfresti og til annarra greiðslna sem hann gerir kröfu um. Því beri að sýkna stefnda af kröfum stefnanda.
33. Stefndi mótmælir sérstaklega kröfu um miskabætur skv. 26. gr. skaðabótalaga nr. 50/1993 með vísan til þess að skilyrði skaðabótalaga séu ekki uppfyllt. Til þess að miskabætur verði dæmdar á þessum grundvelli þurfi að vera um að ræða saknæma háttsemi sem jafnist á við ásetning eða stórkostlegt gáleysi af hálfu tjónvalds. Þar sem stefndi hafi haft gildar og lögmætar ástæður til að rifta ráðningarsamningi stefnanda verði ekki talið að aðgerðir hans hafi falið í sér ólögmæta meingerð gegn æru eða persónu stefnanda með þeim ásetningi eða stórfelldu gáleysi sem krafist er til að skilyrði 26. gr. skaðabótalaga teljist uppfyllt. Jafnvel þótt talið yrði að riftun ráðningarsamningsins hefði verið ólögmæt leiði það ekki til miskabóta til stefnanda.

*Niðurstaða*

34. Ágreiningur þessa máls lýtur að því hvort stefnandi hafi brotið svo alvarlega gegn reglum um trúnaðarskyldur að það réttlæti fyrirvaralaus uppsögn með þeim afleiðingum að hann eigi ekki rétt á launum í uppsagnarfresti, auk þess sem áunnið orlof og áunnar bónusgreiðslur falli niður. Þá er deilt um það hvort þessar ásakanir og fyrirvaralaus uppsögn í framhaldi af þeim hafi vegið þannig að æru stefnanda að hann eigi rétt á miskabótum.
35. Samkvæmt 9. gr. í ráðningarsamningi stefnanda og stefnda skal starfsmaður ekki á samningstímanum, með neinum hætti, upplýsa nokkurn mann um neinar upplýsingar, þar á meðal gögn um viðskiptavini, viðskiptasambönd, tæknilegar, viðskiptalegar og fjárhagslegar upplýsingar sem tengjast, beint eða óbeint, starfsemi félagsins, sem hann veit eða má með sanngjörnum hætti gera ráð fyrir að séu leyndar- eða trúnaðarmál. Þessi trúnaðarskylda helst óbreytt eftir að ráðningarsambandi lýkur.
36. Í 8. gr. ráðningarsamningsins er kveðið á um að öll réttindi að verkum, forritum og námskeiðum sem starfsmaður þróar fyrir félagið á samningstímanum skuli færast frá starfsmanni til félagsins. Þessi eignarréttur félagsins felur í sér að það er einkaeigandi allra eintaka verka, forrita og námskeiða.
37. Samkvæmt 4. tl. 2. gr. laga nr. 131/2020 eru viðskiptaleyndarmál upplýsingar sem eru leyndarmál í þeim skilningi að þær eru ekki, sem heild eða í samskipan og samsetningu einstakra hluta þeirra, almennt þekktar eða auðvelt að nálgast meðal aðila í hópum sem venjulega fjalla um þá tegund upplýsinga sem um er að ræða, hafa viðskiptalegt gildi vegna þess að þær eru leyndarmál, einstaklingur eða lögaðili ræður löglega yfir og hefur gert eðlilegar ráðstafanir eftir aðstæðum til að halda leyndum.
38. Öflun viðskiptaleyndarmála er ólöglegt án samþykkis handhafa þeirra, sbr. a-lið 1. mgr. 4. gr. laga nr. 131/2020, þ.m.t. óheimil taka eða afritun gagna.
39. Samkvæmt 17. gr. laganna skal hver sá sem aflar sér eða öðrum umráða eða vitneskju um viðskiptaleyndarmál ólöglega sæta fésektum eða fangelsi allt að tveimur árum en allt að fjórum árum ef brot er stórfellt. Við mat á því hvort brot sé stórfellt skal sérstaklega líta til þess tjóns sem verknaður hefur valdið, umfangs verknaðar og þeirrar aðferðar sem notuð var.
40. Af dómaframkvæmd má ráða að riftun sé heimil vegna verulegra vanefnda þegar brotið er alvarlega eða ítrekað gegn ákvæðum í ráðningarsamningi eða þeim meginskyldum sem gilda í ráðningarsamningi. Við mat á alvarleika brota sem geta réttlætt fyrirvaralaus uppsögn er m.a. horft til þess hvort um sé að ræða alvarleg refsiverð brot. Brot á trúnaðar-

skyldu er alvarlegt brot á ráðningarsamningi og getur varðað fyrirvaralausariftun. Það ræðst þó af alvarleika trúnaðarbrotisins, þ.m.t. því tjóni sem verknaður hefur valdið, umfangi verknaðar og þeirri aðferð sem notuð var.

41. Réttaráhrif riftunar miðast við það tímamark þegar riftunarbréfið barst stefnanda, 1. október 2024. Stefnandi á því rétt á óskertum launum til þess tíma, sbr. einnig t.d. Hrd. 451/2009, nema stefndi telji sig eiga gagnkröfu til sjálfstæðrar greiðslu eða til skuldajöfnunar, en á því er ekki byggt í málinu. Stefnandi hefur í stefnu og við aðalmeðferð málsins gert grein fyrir fjárhæð þeirra krafna sem hann telur sig eiga vegna orlofs á tímabilinu frá 1. maí til 30. september, alls 93,75 tímar, samtals að fjárhæð 777.688 kr., áunnið ótekið orlof, alls 215,53 tímar, samtals að fjárhæð 1.787.895 kr., og áunnin bónusgreiðsla að fjárhæð 1.200.000 kr. Þessum fjárhæðum hefur ekki verið mótmælt tölulega af hálfu stefnda. Samtals nema þessar fjárhæðir 3.765.583 kr. sem stefnda ber að greiða með dráttarvöxtum eins og krafist er í stefnu.
42. Það er meginregla í vinnurétti að allir eigi rétt á uppsagnarfresti. Frá þeirri meginreglu er sú undantekning eins og áður hefur verið rakið að heimilt er að rifta samningi og fella niður greiðslur ef starfsmaður hefur gerst sekur um vítaverða vanrækslu í starfi. Við aðalmeðferð málsins og í greinargerð vísaði stefndi til þess að um væri að ræða alvarlegt traustbrot stefnanda sem lyti að viðkvæmum viðskiptaupplýsingum og viðskiptaleyndarmálum. Slíkt væri ávallt alvarlegt brot á trúnaðarskyldu og veruleg vanefnd á starfskyldum. Eftir gildistöku laga um viðskiptaleyndarmál nr. 131/2020 væri ekki hægt með sama hætti og áður að horfa til fyrri dómaframkvæmdar.
43. Ekki verður fallist á það að lög nr. 131/2020 feli í sér breytingu á þeirri dómaframkvæmd að ekki þurfi lengur að meta í hverju tilviki hversu alvarlegt trúnaðarbrotið er. Brot á lögnum getur ekki sjálfkrafa haft þær afleiðingar að það réttlæti fyrirvaralausaríftun og víki þar með þeirri meginreglu til hliðar að starfsmaður eigi rétt á uppsagnarfresti og eftir atvikum launum í uppsagnarfresti þegar ekki er óskað eftir vinnuframlagi. Lögin sjálf gera greinarmun á því við ákvörðun viðurlaga hvort brotið sé stórfellt, þ.m.t. það tjón sem verknaður hefur valdið, umfang verknaðar og sú aðferð sem notuð var. Að mati dómsins verður eins og áður að meta hverju sinni hvort umrætt brot sé svo alvarlegt að það réttlæti fyrirvaralausaríftun, með þeim afleiðingum í þessu tilviki að greiðslur skv. starfslokasamningi falli niður.
44. Samkvæmt reglum vinnuréttar er réttur atvinnurekanda til að víkja starfsmanni tafarlaust úr starfi háður því að viðkomandi starfsmaður hafi brotið gildandi ráðningarsamning í

veigamiklum atriðum. Jafnframt er við það miðað að atvinnurekandi verði að áminna eða aðvara starfsmann áður en honum er vikið tafarlaust úr starfi nema þá og því aðeins að brot starfsmanns sé alvarlegt. Eins og atvikum er háttað í þessu máli verður ekki talið að skylda til áminningar eigi við. Búið var að ákveða starfslok þegar stefnandi sendi umrædd gögn á einkapóstfang sitt og undirrita starfslokasamning af hálfu stefnda þegar það uppgötvaðist. Verður ekki talið að skylda til áminningar geti stofnast í slíku tilviki eða hafi einhverja þýðingu. Hins vegar undirstrikar áminningarskyldan að gæta verður meðalhófs þegar um fyrirvaralaus brottvísun er að ræða og leggja til grundvallar ákveðin sjónarmið sem lúta að meðalhófi þegar það er metið hvort fyrirvaralaus uppsögn hafi verið réttlæt看leg.

45. Þær upplýsingar sem stefnandi sendi sjálfum sér, einkum listi yfir viðskiptavini, væntanlega viðskiptavini og hugsanlega viðskiptavini, eru trúnaðargögn sem falla undir 9. gr. ráðningarsamningsins, ákvæði 1. mgr. 31. gr. laga um dreifingu váttrygginga nr. 62/2019 og 4. tl. 2. gr. laga nr. 131/2020 um viðskiptaleyndarmál. Samkvæmt 4. gr. laga nr. 131/2020 er öflun upplýsinga sjálfstætt brot á lögnum. Í málinu er óumdeilt að stefnandi sendi sjálfum sér umrædd gögn í tölvuskeyti með viðhengi inn á persónulegt tölvupóstfang sitt eftir að starfslok hans höfðu verið ákveðin, án þess að vera um það beðinn og án þess að láta forsvarsmenn stefnda vita af því. Verður því að fallast á með stefnda að þessi háttsemi hans hafi falið í sér brot á trúnaðarskyldum.
46. Stefnanda, sem var framkvæmdastjóri öryggis- og forvarnarmála, mátti vera það ljóst að með því að senda sér gögnin með þessum hætti, sem voru eign félagsins, fóru þær út af öryggissvæði stefnda inn í umhverfi sem stefndi hafði ekki stjórn á. Eftir stendur þá hvort þessi háttsemi hafi verið það vítaverð að hún hafi réttlætt fyrirvaralaus uppsögn án þess að til komi greiðslur í uppsagnarfresti.
47. Stefnandi skýrði frá því fyrir dómi að hann hafi sent sér þessi gögn í tengslum við frágang á starfslokasamningi. Hann hafi óskað eftir því að sérstaklega yrði tilgreint að hann ætti inni bónusgreiðslu vegna samnings við fyrirtækið E en á það hafi ekki verið fallist og áfram verið vísað til hugsanlegra bónusgreiðslna (e „possible bonuses“). Tilgangur hans með því að senda sér þessi gögn hafi eingöngu verið sá að tryggja sér sönnun þess að hann ætti rétt á þessum greiðslum ef ágreiningur yrði um það. Hann hafi verið ríflega 67 ára gamall þegar kom til þessarar uppsagnar og ekki verið ósáttur við starfslokin þó að hann hefði kosið að þau yrðu einhverjum mánuðum síðar enda væri hann að sinna langveikum maka. Hann hafi hvorki haft hug á að nýta sér þessar upplýsingar í hagnað-

arskyni né senda þær til þriðja aðila og hafi eytt þeim strax og óskað var eftir því. Í skýrslutökum yfir framkvæmdastjóra félagsins og forsvarsmanni félagsins í [...] kom m.a. fram að ekkert benti til þess að þetta skjal hefði komist í hendur þriðja aðila.

48. Þær upplýsingar sem um ræðir voru ekki trúnaðarupplýsingar gagnvart stefnanda enda hafði stefnandi sjálfur átt þátt í því að skrá þær niður og haft fullan aðgang að þeim í gegnum tölvukerfi félagsins á meðan hann var enn starfsmaður þess. Stefnandi var orðinn ríflega 67 ára gamall og því ólíklegt að hann hafi ætlað að nýta þessar upplýsingar í eigin rekstri. Þá bendir ekkert til þess að þær hafi farið til þriðja aðila eða að það hafi nokkurn tíma staðið til. Skýringar stefnanda á því hvers vegna hann ákveður að senda sér þessi gögn eru ekki ótrúverðugar enda gátu þessi gögn hugsanlega nýst honum ef ágreiningur yrði um bónusgreiðslur.
49. Þá verður ekki talið að stefnandi hafi viðhaft sérstaka leynd við að senda sér umræddar upplýsingar. Ekkert er óeðlilegt við það að stefnandi eyði persónulegum gögnum sem ekki áttu erindi til annarra, þ.m.t. tölvuskeytum á persónulegt netfang sitt. Ef ætlunin hefði verið að komast yfir þessar upplýsingar með leynd voru önnur úrræði miklu heppilegri til þess, s.s. með því að afrita gögnin á minnislykil, taka mynd af gögnunum eða einfaldlega prenta þau út.
50. Þegar mál þetta er virt í heild sinni, þ.m.t. staða stefnanda sem annar af tveimur starfsmönnum félagsins og að auki framkvæmdastjóri öryggis- og forvarnarmála, trúnaðarbrot sem fólst í því að senda sér umræddar upplýsingar inn á einkapóstfang sitt, tjón sem verknaðurinn hefur valdið, umfang verknaðar og sú aðferð sem notuð var, verður ekki talið að stefnandi hafi með háttsemi sinni brotið svo gegn starfsskyldum sínum eða trúnaði við stefnda að heimilað geti fyrirvaralaus brottvikningu úr starfi. Verður því fallist á með stefnanda að hann eigi rétt til greiðslu launa til loka uppsagnarfrestsins.
51. Loks verður ekki fallist á að stefndi hafi sýnt af sér saknæma háttsemi við uppsögn stefnanda sem réttlæti greiðslu miskabóta. Eins og áður hefur verið rakið braut stefnandi gegn trúnaðarskyldum sínum, sem gáfu stefnda tilefni til að bregðast við enda þótt fyrirvaralaus riftun hafi verið ólögmet. Verður ekki séð að neitt hafi komið fram í málinu sem rennir haldbærum stöðum undir að háttsemi stefnda hafi falið í sér ólögmeta meingerð gegn stefnanda í skilningi b-liðar 1. mgr. 26. gr. laga nr. 50/1993.
52. Með vísan til þess sem hér hefur verið rakið verður fallist á kröfur stefnanda að því er varðar laun í uppsagnarfresti, orlof í uppsagnarfresti, orlof frá 1. maí til 30. september 2024, og áunnið en ótekið orlof, auk bónusgreiðslu, en stefndi hefur ekki mótmælt

fjárhæð þessara krafna. Þá verður fallist á dráttarvaxtakröfu stefnanda sem einnig er ómótmælt. Stefndi verður því dæmdur til að greiða stefnanda 12.491.942 kr. með dráttarvöxtum eins og greinir í dómsorði.

53. Að virtum úrslitum málsins og 1. mgr. 130. gr. laga nr. 91/1991 verður stefnda gert að greiða stefnanda málskostnað eins og og greinir í dómsorði og hefur þá verið tekið tillit til virðisaukaskatts.
54. Guðmundur Birgir Ólafsson lögmaður flutti málið fyrir stefnanda og Ólafur Lúther Einarsson lögmaður fyrir stefnda.
55. Helgi Sigurðsson héraðsdómari kveður upp dóm þennan. Málinu var úthlutað til dómara 1. desember sl.

#### **Dómsorð:**

Stefndi, B, greiði stefnanda, A, 12.491.942 kr. ásamt dráttarvöxtum samkvæmt 1. mgr. 6. gr. vaxtalaga nr. 38/2001, af 1.276.512 kr. frá 1. nóvember 2024 til 1. desember 2024 og frá þeim degi af 2.553.042 kr. til 1. janúar 2025 og frá þeim degi af 3.829.563 kr. til 1. febrúar 2025 og frá þeim degi af 5.150.762 kr. til 1. mars 2025 og frá þeim degi af 6.471.961 kr. til 1. apríl 2025 og frá þeim degi af 12.491.942 kr. til greiðsludags.

Stefndi greiði stefnanda 1.500.000 kr. í málskostnað.

Helgi Sigurðsson