

Héraðsdómur Suðurlands

Dómur 10. júní 2024

Mál nr. E-512/2023:

C

(Halldór Kr. Þorsteinsson lögmaður)

gegn

D

(Hjalti Geir Erlendsson lögmaður)

Dómur

I.

Mál þetta var höfðað með stefnu sem birt var 11. september 2023. Málið var þingfest 20. september sama ár og dómtekið 16. apríl síðastliðinn. Stefnandi er C. Stefndi er D.

Endanlegar dómkröfur stefnanda eru að stefndi greiði honum 10.414.946 krónur auk dráttarvaxta samkvæmt 1. mgr. 6. laga nr. 38/2001 um vexti og verðtryggingu af 38.594 krónum frá 1. október 2021 til 1. nóvember 2021, af 69.876 krónum frá þeim degi til 31. mars 2022, en af 10.414.946 krónum frá þeim degi til greiðsludags. Stefnandi krefst jafnframt miskabóta úr hendi stefnda að fjárhæð 2.000.000 krónur auk dráttarvaxta samkvæmt 1. mgr. 6. gr. laga nr. 38/2001 um vexti og verðtryggingu frá 31. mars 2022 til greiðsludags.

Til vara krefst stefnandi þess að honum verði dæmdar skaða- og miskabætur úr hendi stefnda samkvæmt mati dómsins.

Loks krefst stefnandi málskostnaðar úr hendi stefnda að skaðlausu auk lögmæltis virðisaukaskatts samkvæmt lögum nr. 50/1988.

Stefndi krefst þess aðallega að vera sýknaður af öllum kröfum stefnanda og að stefnanda verði gert að greiða stefnda málskostnað samkvæmt framlögðum málskostnaðarreikningi

eða samkvæmt mati dómsins. Til vara krefst stefndi þess að dómkröfur stefnanda verði lækkaður verulega og að málskostnaður verði felldur niður.

Aðalmeðferð í málinu fór fram 16. apríl 2024 og var það dómtekið að henni lokinni.

II.

Stefnandi er tæknifræðingur að mennt og var ráðinn til starfa sem [...]. Samkvæmt ráðningarsamningi hóf hann þar störf [...]í 100% starfshlutfalli. Í stefnu lýsir stefnandi erfiðu vinnuumhverfi hjá stefnda. Hann hafi á ráðningartímanum upplifað einelti og fjandsamlegt viðmót frá samstarfsfólki sínu.

Með erindi dagsettu 25. október 2021 var stefnanda tilkynnt að til skoðunar væri af hálfu stefnda hvort tilefni væri til að veita stefnanda formlega áminningu í starfi vegna háttsemi sem ekki samræmdist starfsskyldum hans. Í erindinu var rakið að upp hafi komið tilvik þar sem stefnandi hafi ekki mætt til vinnu, án þess að hafa gert grein fyrir fjarvistum eða fengið til þeirra heimild yfirmanna. Þá hafi einnig borið á því að stefnandi hafi mætt seint og illa til vinnu, án þess að tilkynna það yfirmanni og án viðhlítandi skýringa. Var í erindi þessu vísað til þriggja tilvika í september- og októbermánuði 2021 þar sem stefnandi hafi ekki mætt til vinnu eða aðeins að hluta, án samráðs eða útskýringa. Var stefnanda gefinn kostur á að tjá sig um málið á fundi sem haldinn yrði 28. október 2021, ella senda stefnda skriflega andmæli.

Á áður boðuðum fundi, dags. 28. október 2021, voru viðstödd auk stefnanda deildarstjóri skipulagsdeildar og sviðsstjóri stjórnslusviðs stefnda. Var stefnanda á umræddum fundi gefið tækifæri til að tjá sig um fyrirhugaða áminningu í starfi áður en ákvörðun yrði tekin í máli hans. Meðal gagna málsins er fundargerð og eru þar ritaðar þær skýringar sem stefnandi gaf á fjarvistum sínum. Kvaðst hann hafa verið frá vinnu þann 19. október 2021 vegna veikinda líkt og daginn áður, en honum hafi mögulega láðst að tilkynna þau veikindi til yfirmanns. Vegna fjarvista 3. september 2021 kvaðst stefnandi hafa farið fyrir úr vinnu á starfsdegi stjórnslusviðs, en gat ekki gefið nánari skýringar á ástæðum þess. Þá hafi hann 17. september 2021 ákveðið að fara ekki í starfsmannaferð sem farin var á vegum stefnda umræddan dag, og haldið að hann þyrfti þá ekki að mæta til vinnu. Í lok fundarins kvaðst stefnandi ætla að bæta úr ráðum sínum.

Með bréfi dagsettu 3. nóvember 2021 var stefnanda veitt skrifleg áminning í starfi. Tilefni áminningarinnar voru áður nefnd tilvik, þar sem stefnandi mun ekki hafa mætt til vinnu eða mætt seint og illa, án útskýringa eða samráðs. Var sérstaklega í þessu samhengi vísað til fjarvista stefnanda dagana 3. september, 17. september og 19. október 2021. Þessi háttsemi stefnanda hafi ekki samræmst starfsskyldum hans, sbr. gr. 11.1.6.2. í kjarasamningi Verkfræðingafélags Íslands og Sambands íslenskra sveitarfélaga. Þótti að mati skipulagsfulltrúa stefnda ekkert hafa komið fram í andmælum stefnanda á fundi 28. október 2021 sem breytt gæti niðurstöðu málsins.

Með erindi dagsettu 15. mars 2022 var stefnanda tilkynnt að til skoðunar væri af hálfu stefnda að segja stefnanda upp störfum vegna háttsemi sem ekki samræmdist starfsskyldum hans. Þótti stefnandi ekki hafa bætt ráð sitt frá því að honum hafi verið veitt skrifleg áminning með bréfi 3. nóvember 2021. Er rakið í erindinu að hegðun stefnanda hafi ekki tekið breytingum til hins betra. Talsvert hafi borið á óútskýrðum fjarvistum og óstundvísi og þá hafi stefnandi ekki sinnt þeim verkefnum sem honum hefðu verið falin innan tímamarka. Var stefnanda gefinn kostur á að tjá sig um málið á fundi, sem haldinn yrði 21. mars 2022. Sá fundur mun síðar hafa verið haldinn 30. mars 2022.

Fyrir liggur fundargerð fundar frá 30. mars 2022, er stefndi ásamt skipulagsfulltrúa og sviðsstjóra stjórnslusviðs sat. Einnig sátu fundinn að beiðni stefnanda tveir fulltrúar kjaramála hjá Verkfræðingafélagi Íslands. Á umræddum fundi mun hafa verið rætt um fjarvistir stefnanda, en stefnanda og yfirmanni hans hafi ekki borið saman um hvort þær væru útskýrðar eður ei. Stefnandi hafi útskýrt fjarvistir sínar, ástæður þeirra og tímaskráningar og lagt fram skjal með skýringum. Á fundinum hafi stefnandi einnig vakið athygli fundarmanna á vinnuumhverfi og erfiðleikum á vinnustaðnum sem hann kvað jaðra við einelti. Segir einnig í fundargerðinni að stefnandi hafi verið vonsvikinn yfir því að hafa ekki getað rætt líðan síðan á fundi þann 28. október 2021, en fundarmenn hafi á þeim fundi talið að slíkt samtal skyldi eiga sér stað milli stefnanda og yfirmanns hans á öðrum fundi. Að lokum er í fundargerð ritað að skipulagsfulltrúi og sviðsstjóri stjórnslusviðs muni fara yfir rök stefnanda sem fram hafi komið á fundinum, og þá

sérstaklega með hliðsjón af því hvort raunveruleg skýring væri á fjarvistum stefnanda. Síðan yrði tekin ákvörðun um framhaldið.

Með bréfi dagsettu 31. mars 2022 var stefnanda sagt upp störfum hjá stefnda. Skyldu starfslok stefnanda vera 30. júní 2022 að loknum kjarasamningsbundnum þriggja mánaða uppsagnarfresti. Ekki var óskað vinnuframlags stefnanda á uppsagnarfresti, eða frá og með 1. apríl 2022. Í uppsagnarbréfinu var vísað til þess að stefnandi hafi brotið starfsskyldur sínar með því að hafa þann 6., 7. og 20. desember 2021, 5., 20. og 31. janúar 2022, 2., 3., 7., og 22. febrúar 2022, 9. og 10. mars 2022 farið úr vinnu eða ekki mætt til vinnu, án nokkurra skýringa og án þess að hafa óskað leyfi yfirmanns. Þá hafi stefnandi einnig á tímabilinu 15. nóvember 2021 til 14. mars 2022 verið mikið frá vinnu til að sinna einkaerindum á vinnutíma án leyfis yfirmanns. Í framangreindri háttsemi stefnanda hafi falist óstundvísi og vanræksla í starfi, sbr. gr. 11.1.6.2. í kjarasamningi Verkfræðingafélags Íslands og Sambands íslenskra sveitarfélaga. Var stefnandi ekki talinn hafa bætt ráð sitt í kjölfar skriflegrar áminningar í starfi með bréfi dagsettu 3. nóvember 2021.

Samkvæmt heimild í 3. mgr. 111. gr. sveitarstjórnarlaga nr. 138/2011 bar stefnandi ákvörðun stefnda um uppsögn í starfi undir ráðherra með stjórnarsýslukæru dagsettri 24. maí 2022. Með úrskurði innviðaráðuneytisins, er lá fyrir þann 2. mars 2023, var ákvörðun stefnda frá 31. mars 2022 um að segja stefnanda upp störfum úrskurðuð ólögmat. Í úrskurði ráðuneytisins er rakið að stefnda hafi borið, í kjölfar útskýringa stefnanda, að rannsaka atvik málsins frekar áður en ákvörðun um áminningu í starfi hafi verið tekin. Skýringar stefnanda hafi gefið sérstakt tilefni til frekari rannsóknar um ástæður fjarvista, svo sem upplýsingar um veikindi. Slík rannsókn hafi verið forsenda þess að hægt væri að leiða í ljós hvort útskýringar stefnanda á fjarvistum vegna veikinda yrðu teknar til greina. Var það mat ráðuneytisins að við veitingu áminningarinnar hafi ekki verið gætt að rannsóknarskyldu, en slíkur ágalli myndi þó ekki valda því að sú ákvörðun yrði talin ólögmat. Þá er í úrskurði ráðuneytisins rakið að stefndi hafi formlega tilkynnt yfirmönnum sínum þann 21. mars 2022 að hann teldi sig beittan einelti á vinnustað. Hins vegar yrði ekki séð af framlögðum gögnum að stefndi hafi gripið til aðgerða í samræmi við skyldur þess samkvæmt 7. gr. reglugerðar nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum. Þannig hafi stefndi ekki rannsakað hvort eitthvað væri hæft í ásökum stefnanda varðandi hið meinta einelti

og hvort ástæða hafi verið til að grípa til viðeigandi ráðstafana, þó fullt tilefni hafi verið til. Með þessu hafi stefndi vanrækt skyldur sínar samkvæmt 7. gr. reglugerðar nr. 1009/2015 og einnig rannsóknarskyldur sínar samkvæmt 10. gr. stjórnsýslulaga. Um verulegan annmarka á meðferð máls stefnanda hafi verið að ræða. Þegar af þeirri ástæðu hafi ákvörðun um uppsögn stefnanda í starfi verið ólögmat.

Með bréfi dagsettu 27. mars 2023 fór stefnandi fram á greiðslu skaða- og miskabóta úr hendi stefnda. Stefndi hafnaði bótakröfu stefnanda með bréfi dagsettu 17. maí 2023 og höfðaði stefnandi í kjölfar mál þetta.

III.

Stefnandi byggir í fyrsta lagi á því að stefndi hafi dregið af honum laun í september og október 2021 án heimildar. Greiða beri honum það sem vanti upp á umsamin laun fyrir umrædda mánuði. Í öðru lagi byggir stefnandi á því að uppsögn hans úr starfi sé ólögmat og að dæma beri honum skaða- og miskabætur úr hendi stefnda.

Krafa um greiðslu vangoldinna launa

Stefnandi byggir á því að ólögmat hafi verið af hálfu stefnda að halda eftir hluta mánaðarlauna hans í september og október 2021. Engar upplýsingar eða gögn hafi verið lögð fram um ástæður þess frádráttar frá launum, en ráða megi af fundargerð fundar frá 30. mars 2022 að stefndi hafi ekki talið stefnanda uppfylla vinnuskyldu sína umrædda mánuði. Þá hafi stefnanda ekki verið tilkynnt að til skoðunar væri að draga frá umsömdum mánaðarlaunum hans vegna meintra fjarvista.

Stefnandi hafi þegið föst heildarlaun hvern mánuð, óháð vinnuframlagi. Við slíkar aðstæður sé óheimilt að halda eftir hluta mánaðarlauna að starfsmanni forspurðum, enda feli slíkt í sér vanefndir á ráðningarsamningi. Telji vinnuveitandi að ófullnægjandi vinnuframlag eigi að leiða til frádráttar frá launum, beri fyrst að tilkynna starfsmanni að til skoðunar sé að halda eftir hluta launa, áður en frádráttur kemur til framkvæmdar.

Stefndi sé stjórnvald og á honum hvíli skyldur samkvæmt ráðningarétti og ákvæðum stjórnsýslulaga nr. 37/1993. Ákvörðun um að halda eftir launum starfsmanns sé stjórnvaldsákvörðun, rétt eins og ákvörðun um að segja starfsmanni upp störfum. Ekkert

liggi fyrir um að stefnanda hafi verið tilkynnt að til skoðunar væri að draga frá umsömdum mánaðarlaunum vegna fjarvista. Bendir stefnandi einnig á að frádráttur septemberlauna hafi komið til framkvæmda áður en stefnanda hafi verið tilkynnt um mögulega áminningu vegna fjarvista 25. október 2021. Með þessu hafi andmælaréttur stefnanda verið virtur að vettugi og einnig hafi framkoma stefnda freklega gengið gegn meðalhófsreglu stjórnarsýsluréttar, sbr. 12. gr. laga nr. 37/1993. Þá bendir stefnandi á að stefndi hafi af októberlaunum dregið 8 dagvinnutíma, en ganga verði út frá því að sá frádráttur sé tilkominn vegna fjarvista stefnanda 19. október 2021. Þann dag hafi stefnandi verið veikur, líkt og hann tilkynnti deginum áður. Að greiða stefnanda ekki laun í veikindaförföllum fari gegn ákvæðum laga nr. 19/1979 um rétt verkafólks til uppsagnarfrests frá störfum og til launa vegna sjúkdóms- og slysaforra og gr. 12.2.1. í kjarasamningi Verkfræðingafélags Íslands og Sambands íslenskra sveitarfélaga.

Krafa stefnanda um greiðslu vangoldinna launa úr hendi stefnda sundurliðist með eftirfarandi hætti:

september 2021	kr. 38.294
<u>október 2021</u>	<u>kr. 31.582</u>
samtals	kr. 69.876

Uppsögn stefnanda í starfi

Stefnandi byggir á því að stefndi hafi með ákvörðun um uppsögn stefnanda í starfi bæði brotið gegn skyldum samkvæmt kjarasamningi og stjórnarsýslulögum nr. 37/1993. Ákvarðanir stefnda, annars vegar um að veita stefnanda skriflega áminningu, og hins vegar um uppsögn, séu stjórnvaldsákvarðanir í skilningi 1. gr. stjórnarsýslulaga. Við undirbúning og töku slíkra ákvarðana beri því að fylgja ákvæðum stjórnarsýslulaga, meðal annars um rannsóknarskyldu og andmælarétt. Þá hafi stefndi ekki fylgt ákvæðum reglugerðar nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum. Stefnandi gerir kröfu um greiðslu skaða- og miskabóta vegna hinnar ólögmetu uppsagnar.

Stefnandi byggir í fyrsta lagi á því að hann hafi ekki brotið gegn vinnuskyldu sinni með nægilega viðurhlutamiklum hætti, sem réttlætt hafi áminningu eða uppsögn í starfi. Ein

meginregla stjórnsluréttar sé réttmætisreglan, en samkvæmt henni verði stjórnvöld ávallt að byggja matskenndar ákvarðanir á málefnalegum sjónarmiðum. Stefnandi telur einsýnt að mat stefnda á fjarvistum hans frá vinnu hafi ekki verið málefnalegt. Það geti ekki talist málefnalegt að láta takmarkaðar fjarvistir frá vinnu hafa svo alvarlegar afleiðingar.

Í bréfi vegna fyrirhugaðrar skriflegrar áminningar frá 25. október 2021 hafi þrjú dæmi verið tekin um fjarvistir stefnanda. Átti stefnandi að hafa verið frá vinnu dagana 3. september, 17. september og 19. október 2021. Á fundi stefnanda með yfirmönnum þann 28. október 2021 hafi stefnandi útskýrt meintar fjarvistir. Hann hafi verið veikur þann 19. október 2021, og þá hafi hinar tvær fjarvistirnar ekki átt sér stað á hefðbundnum vinnudögum. Stefnandi hafi þannig annars vegar farið fyrr heim af starfsdegi og hins vegar ekki mætt í starfsmannaferð. Í kjölfar framangreindra útskýranda stefnanda hafi ekki verið tilefni til að veita honum skriflega áminningu, þar sem stefnandi hafði ekki sýnt í starfi sínu óstundvísi eða vanrækslu, sbr. ákvæði 11.1.6.2. kjarasamnings Verkfræðingafélags Íslands og Sambands íslenskra sveitarfélaga. Um hafi verið að ræða einangruð og afmörkuð tilvik sem hafi auðveldlega verið útskýrð. Af skriflegri áminningu frá 3. nóvember 2021 verði hins vegar ekki séð að yfirmenn hafi í nokkru lagi til útskýringa stefnanda. Þannig sé áminningin meðal annars rökstudd með vísan til fjarvista 19. október 2021, þegar stefnandi hafi sannarlega verið veikur.

Með bréfi dagsettu 15. mars 2022 hafi stefnanda verið tilkynnt að til skoðunar væri að segja honum upp störfum með vísan til tiltekinna óútskýrðra fjarvista frá vinnu. Á fundi með yfirmönnum þann 30. mars 2022 hafi stefnandi veitt útskýringar á langflestum þeirra fjarvista, en alls átti stefnandi að hafa verið fjarverandi frá störfum í 31 skipti á tímabilinu 15. nóvember 2021 til 14. mars 2022. Þrátt fyrir útskýringar stefnanda á meintum fjarvistum hafi engu að síður verið vísað til tólf fjarvista í uppsagnarbréfi frá 31. mars 2022. Að teknu tilliti til takmarkaðs umfangs fjarvistanna og þeirra útskýringar sem stefnandi hafi veitt hafi fjarvistir stefnanda ekki verið óhóflegar, þannig að þær hafi réttlætt áminningu eða uppsögn í starfi. Telur stefndi ljóst að um hafi verið að ræða minniháttar frávik frá mætingarskyldu, sem ekki hafi réttlætt uppsögn. Fjarvistir stefnanda hafi verið eðlilegar og í takt við það sem hafi viðgengist hjá öðrum starfsmönnum á vinnustaðnum og almennt á íslenskum vinnumarkaði. Stefnandi bendir

einnig á að vinnuskipulag hans hafi samkvæmt tímafærslum miðað við sveigjanlegan vinnutíma. Í því ljósi hljóti stefnandi að hafa haft rýmra svigrúm til að hverfa frá vinnustað endrum og eins, svo framarlega sem vinnuskyldu hafi verið skilað.

Þá hafi engar athugasemdir verið gerðar við framlag stefnanda á vinnustað eða afköst hans. Í bréfi frá 15. mars 2022 hafi þó verið fullyrt að borið hefði á því að stefnandi hefði ekki náð að sinna þeim verkefnum sem honum hefðu verið falin. Engin dæmi um slíkt hafi þó verið tekin í bréfinu, og þá hafi slíkar ávirðingar í garð stefnanda ekki verið ræddar á fundi þann 30. mars 2022. Verði því ekki séð að stefnanda hafi nokkru sinni verið kynntar slíkar ávirðingar þannig að hann hafi getað hreyft við andmælum áður en ákvörðun hafi verið tekin um að segja honum upp störfum.

Í öðru lagi byggir stefnandi á því að stefndi hafi brotið gegn skyldum sínum gagnvart stefnanda samkvæmt kjarasamningi og ákvæðum stjórnarsýslulaga í aðdraganda skriflegrar áminningar og uppsagnar. Vísar stefnandi til þess að andmælaréttur hans samkvæmt 13. gr. stjórnarsýslulaga hafi að engu verið hafður. Til marks um þetta bendir stefnandi á að í skriflegri áminningu frá 3. nóvember 2021 hafi ítrekað verið vísað til fjarvista frá störfum 19. október 2021, en stefnandi hafi áður upplýst um að hann hefði verið veikur umræddan dag. Hvað sem líði skoðunum aðila á öðrum fjarvistum stefnanda, sem urðu tilefni áminningar, telur stefnandi að minnsta kosti ljóst að honum verði ekki með réttu gerð skrifleg áminning vegna fjarvista í veikindum. Líkt og fram komi í úrskurði innviðaráðuneytisins, hafi stefnda borið að rannsaka málið betur áður en skrifleg áminning var veitt, enda hafi útskýringar stefnanda gefið tilefni til þess. Skortur á slíkri rannsókn hafi brotið gegn rannsóknarskyldu samkvæmt 10. gr. stjórnarsýslulaga. Stefnandi vísar einnig til þess að stefndi hafi ekki uppfært áminningarbréf í kjölfar útskýringa stefnanda á fundi þann 28. október, til dæmis hvað varðaði veikindaforföll stefnanda. Slíkt sýni að fundurinn hafi ekki verið til neins fyrir rannsókn málsins og að stefndi hafi þegar verið búinn að taka ákvörðun um að veita stefnanda skriflega áminningu áður en fundurinn var haldinn. Slíkt brjóti gegn réttmætisreglu stjórnarsýsluréttar.

Stefnandi hafi setið fund með yfirmönnum, ásamt fulltrúm stéttarfélags þann 30. mars 2022. Þar hafi meintar fjarvistir verið til umræðu og stefnandi þar lagt fram útskýringar.

Í stað þess að taka útskýringar stefnanda til frekari rannsóknar hafi stefndi hins vegar brugðist við með því að afhenda stefnanda uppsagnarbréf strax næsta dag, eða þann 31. mars 2022. Til merkis um hversu brátt ákvörðun stefnda um uppsögn hafi borið að, þá hafði stefnandi enn ekki skilað athugasemdum við fundargerð frá 30. mars þegar honum hafi verið afhent uppsagnarbréf. Slíkt gefi til kynna að athugasemdir og andsvör stefnanda, sem hann hafi sett fram á fundi aðila þann 30. mars 2022, hafi ekki verið tekin til greinargóðrar skoðunar eða rannsóknar. Framangreint feli í sér brot gegn rannsóknarreglu 10. gr. stjórnsýslulaga, og geri að engu andmælarétt stefnanda, sbr. 13. gr. sömu laga. Loks feli þessi afgreiðsla í sér brot gegn meðalhófsreglu 12. gr. stjórnsýslulaga. Raunar feli háttsemi stefnanda í sér svo veruleg frávik frá góðri stjórnsýslu að ógilda beri ákvörðun stefnda um uppsögn stefnanda í starfi.

Í þriðja lagi byggir stefnandi á því að stefndi hafi brotið gegn skyldum sínum samkvæmt reglugerð nr. 1009/2015 með því að bregðast ekki við tilkynningum stefnanda um einelti á vinnustað. Stefnandi hafi í fleiri en eitt skipti á ráðningartíma sínum tilkynnt yfirmönnum um upplifun sína af einelti á vinnustað. Þetta hafi hann meðal annars rætt á fundi með yfirmönnum 28. október 2021 og síðar í kjölfarið á fundi með deildarstjóra. Einnig hafi hann rætt um einelti á vinnustað á fundi með yfirmönnum 30. mars 2022. Þá hafi stefnandi sent tvo tölvupósta til byggingarfulltrúa stefnda þann 21. og 22. mars 2022 þar sem hann lýsti upplifun sinni af einelti á vinnustaðnum. Því liggja fyrir skrifleg staðfesting á því að stefnandi hafi tilkynnt um einelti á vinnustað í síðasta lagi þann 21. mars 2022.

Samkvæmt 1. mgr. 37. gr. laga nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum skuli haga vinnu og framkvæma þannig að gætt sé fyllsta öryggis og góðs aðbúnaðar og hollustuhátta. Á grundvelli laga nr. 46/1980 hafi reglugerð nr. 1009/2015 verið sett, en markmið hennar sé meðal annars að koma í veg fyrir einelti og að gripið sé til aðgerða ef kvörtun, ábending eða rökstuddur grunur komi fram um einelti, sbr. 2. gr. reglugerðarinnar. Samkvæmt 1. mgr. 7. gr. reglugerðarinnar skuli atvinnurekandi bregðast við eins fljótt og kostur er þegar honum berst kvörtun eða ábending, meðal annars um einelti. Á grundvelli 5. gr. reglugerðarinnar hafi stefndi lagt fram stefnu um aðgerðir til að koma í veg fyrir einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi á vinnustað. Samkvæmt stefnunni beri bæjarstjóri yfirábyrgð á málaflokknum, en

mannauðsstjóri og heilsuverndarteymi á innleiðingu, eftirfylgni með framkvæmd og endurskoðun hennar. Í stefnunni sé einelti skilgreint sem endurtekin ótilhlýðileg háttsemi, sem almennt sé til þess fallin að valda vanlíðan hjá þeim sem fyrir henni verði, svo sem með því að gera lítið úr, móðga, særa eða ógna viðkomandi eða valda honum ótta. Samkvæmt stefnunni skuli taka allar tilkynningar og kvartanir um einelti eða aðra óæskilega hegðun alvarlega og bregðast við þeim á faglegan hátt.

Fyrir liggi að stefnandi hafi ítrekað tilkynnt um háttsemi á vinnustað, sem hljóti að túlkast sem einelti í skilningi stefnu sveitarfélagsins í málaflokknum. Þrátt fyrir þetta hafi yfirmenn hjá stefnda ekkert aðhafst í máli stefnanda. Með því hafi stefndi brotið gegn skyldum sínum samkvæmt reglugerð nr. 1009/2015 sem og eigin stefnu í eineltismálum. Sérstöku máli hafi skipt að stefndi rannsakaði ásakanir stefndanda, enda hafi hann rakið eigin fjarvistir frá vinnu meðal annars til þess eineltis sem hann upplifði á vinnustað. Yfirmenn hjá stefnda hafi því haft sérstaka ástæðu til að rannsaka málið og leiða það til lykta. Það hafi stefndi ekki gert og látið stefnanda gjalda fyrir það með starfsmissi.

Líkt og fram komi í úrskurði innviðaráðuneytisins hafi ásakanir stefnanda um einelti á vinnustað verið mjög alvarleg eðlis og full ástæða hafi verið fyrir stefnda til að rannsaka þær frekar. Þannig hafi stefnanda borið að rannsaka með sjálfstæðum hætti hvort grundvöllur hafi verið fyrir ásökunum stefnanda og hvort ástæða hafi verið til að grípa til viðeigandi ráðstafana. Stefnda hafi borið að rannsaka hvort andmæli stefnanda hefðu haft áhrif á úrlausn málsins, en málið yrði ekki fullrannsakað í skilningi 10. gr. stjórnsýslulaga fyrr en að lokinni þeirri rannsókn, enda yrði að telja að slík rannsókn hefði getað haft áhrif á niðurstöðuna. Því hafi verið um ræða verulegan annmarka á meðferð málsins af hálfu stefnda.

Krafa um greiðslu skaðabóta

Krafa stefnanda um greiðslu skaðabóta miði að því að honum séu dæmdar bætur sem nemi launum í átján mánuði frá og með hinni ólögsmætu uppsögn. Fjárfrafan taki mið af launatekjum stefnanda við starfslok. Þá gerir stefnanda kröfu um að fjárhæð bóta taki mið af orlofslaunum og persónuuppbótum á laun, sem hann hefði ellegar áunnið sér á átján mánaða tímabili í kjölfar uppsagnar. Við mat á fjárhæð bóta sé litið til þess að þótt stefnandi hafi verið ráðinn með gagnkvæmum uppsagnarfresti, þá hafi hann almennt mátt

treysta því að fá að gegna starfi sínu áfram þar til einhverjar sérstakar ástæður kæmu til. Stefnandi sé [...] ára gamall og hafi hann því haft réttmætar væntingar til þess að starfa hjá sveitarfélaginu fram til 67 ára aldurs, eða þegar hann hafi getið hafið töku ellilífeyris. Líta ber til þess við mat á hæfilegum skaðabótum vegna ólögmetrar uppsagnar. Um kröfugerð með þessum hætti vísar stefnandi til dómvenju vegna ólögmetra uppsagna hjá hinu opinbera, til að mynda til nýlegs dóms Héraðsdóms Reykjaness í máli nr. E-1521/2021. Bótafjárhæðin beri dráttarvexti frá uppsagnardegi, sbr. III. kafla laga nr. 38/2001.

Til frádráttar komi launagreiðslur sem stefnandi ávann sé annars staðar á 18 mánaða tímabili í kjölfar uppsagnar. Stefnandi hafi fengið tímabundið starf hjá [C] ehf., og starfað þar í rúmlega fimm mánuði. Samkvæmt launaseðlum hafi mánaðarlaun hans numið 850.000 krónum.

Með vísan til framangreinds sundurliðist skaðabótakrafa stefnanda með eftirfarandi hætti í stefnu að teknu tilliti til leiðréttrar kröfugerðar.

Laun á 18 mánaða tímabili	kr. 14.777.316
Orlofslaun	kr. 1.926.962
Desemberuppbót 2022	kr. 66.533
Desemberuppbót 2023	kr. 124.750
Orlofsuppbót júlí 2022 – apríl 2023	kr. 47.111
Orlofsuppbót maí 2023 – desember 2023	kr. 37.689
Laun frá nýjum vinnuveitanda	kr. -5.625.350
Desemberuppbót greidd af nýjum vinnuveitanda	kr. -17.201
Orlofsuppbót greidd af nýjum vinnuveitanda	kr. -30.240
Samtals	kr. 11.307.570

Krafa um greiðslu miskabóta

Stefnandi byggir kröfu sína um greiðslu miskabóta í fyrsta lagi á því að uppsögn hans úr starfi, sem framkvæmd hafi verið með ólögætum hætti, hafi verið til þess fallin að valda verulegri röskun á stöðu hans og högum. Stefnandi hafi meðal annars sérstaklega flutt búferlum á minna atvinnusvæði til að taka við starfi hjá stefnda. Þá hafi uppsögnin verið til þess fallin að vera meiðandi fyrir faglegt orðspor stefnanda, en hann hafi átt erfitt með að fá nýtt starf í kjölfar uppsagnar hans. Við mat á miskabótum sé sömuleiðis rétt að líta til aldurs stefnanda við uppsögnina og þeirra væntinga sem hann hafi með réttu mátt eiga um að sinna starfinu fram til lífeyrisaldurs.

Miskabótakrafa stefnanda taki jafnframt mið af því að skort hafi á viðbrögð við ábendingu stefnanda um einelti á vinnustað. Í því hafi falist sjálfstæð meingerð, sem stefndi beri ábyrgð á. Stefnandi hafi oftast en einu sinni tjáð sig við yfirmenn um einelti sem hann hafi upplifað á vinnustað. Í stað þess að bregðast við þeim ábendingum í samræmi við ákvæði laga nr. 46/1980, reglugerðar nr. 1009/2015 og stefnu sveitarfélagsins í eineltismálum, hafi yfirmenn ekkert aðhafst. Með þessu hafi stefndi vegið að æru og persónu stefnanda, sem feli í sér meingerð í skilningi b-liðar 1. mgr. 26. gr. skaðabótalaga nr. 50/1993. Telur stefnandi, með vísan til nýlegrar dómaframkvæmdar, að hæfilegar miskabætur nemi 2.000.000 krónum.

Verði ekki fallist á kröfu stefnanda um skaða- og miskabætur krefst hann skaða- og miskabóta úr hendi stefnda samkvæmt mati dómsins. Vísar stefnandi að öðru leyti til framangreindrar umfjöllunar varakröfu sinni til stuðnings.

Um lagarök vísar stefnandi til almennra skaðabótasjónarmiða í vinnurétti. Um skyldu stefnda til að áminna stefnanda í aðdraganda uppsagnar vísar stefnandi til ákvæðis 11.1.6.2. í kjarasamningi Verkfræðingafélags Íslands og Sambands íslenskra sveitarfélaga, sbr. 44. gr. laga nr. 70/1996 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins. Stefnandi vísar enn fremur til ákvæða stjórnarsýslulaga nr. 37/1993. Þá vísar stefnandi til reglugerðar nr. 1009/2015, sbr. 99. gr. laga nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum. Kröfu um orlofslaun byggir stefnandi á ákvæðum áður nefnds kjarasamnings, svo og ákvæðum laga nr. 30/1987 um orlof, sérstaklega 7. gr. laganna. Stefnandi vísar einnig til laga nr. 19/1979 um rétt verkafólks til uppsagnarfrests frá störfum og til launa vegna sjúkdóms- og slysaforfalla. Kröfu sína um miskabætur byggir

stefnanda á 2. mgr. 26. gr. skaðabótalaga nr. 50/1993. Málskostnaðarkröfu reisir stefnandi á 1. mgr. 130. gr. laga nr. 91/1991 um meðferð einkamála. Krafa um virðisaukaskatt á málskostnað byggir á lögum nr. 50/1988 um virðisaukaskatt. Um dráttarvexti vísist til laga nr. 38/2001 um vexti og verðtryggingu.

IV.

Stefndi byggir aðalkröfu sína í fyrsta lagi á því að honum hafi verið heimilt að halda eftir greiðslu á hluta af launum stefnanda vegna vanefnda hans á ráðningarsamningi. Í öðru lagi byggir stefndi á því að ákvörðun um að segja stefnanda upp störfum hafi verið lögmæt. Óstundvísi og óútskýrðar fjarvistir stefnanda hafi réttlætt skriflega áminningu og síðar uppsögn. Reglum kjarasamnings og stjórnarsýsluréttar hafi verið fylgt í hvívetna við töku ákvörðunarinnar. Í þriðja lagi hafnar stefndi því að hafa vanrækt skyldur sínar til að bregðast við tilkynningu stefnanda um meint einelti. Loks byggir stefndi aðalkröfu sína á því að skilyrði bótaábyrgðar séu ekki uppfyllt.

Krafa um greiðslu vangoldinna launa

Stefndi byggir á því að honum hafi verið heimilt að halda eftir greiðslu á hluta af launum stefnanda í október og nóvember 2021 vegna vanefnda stefnanda á ráðningarsamningi aðila í samræmi við meginreglu kröfuréttar um hald á eigin greiðslu sem og meginreglu vinnuréttar.

Samkvæmt kjarasamningi hafi vinnuvika starfsmans í fullu starfi verið 40 stundir. Af tímafærslum stefnanda í september og október 2021 megi sjá að hann hafi ekki uppfyllt vinnuskyldu sína í umræddum mánuðum. Meginskylda stefnanda samkvæmt ráðningarsamningi hafi verið að inna af hendi umsamið vinnuframlag. Því hafi stefnda verið heimilt að grípa til þess vanefndaúrræðis að halda eftir greiðslu. Samhengi hafi verið milli vanefndar stefnanda og þeirrar greiðslu sem haldið var eftir og umfang frádráttarins hafi ekki verið meira en efnið, enda hafi frádrátturinn einungis numið greiðslu fyrir þann tíma sem stefnandi var fjarverandi frá vinnu án lögmætra forfalla.

Í september 2021 hafi stefndi haldið eftir launum sem námu 9,7 dagvinnutímum vegna ólögmætra fjarvista stefnanda frá vinnu dagana 3. og 17. september. Umrædda daga hafi stefnandi hvorki gert grein fyrir fjarvistum né fengið til þeirra heimild frá yfirmanni. Í

október 2021 hafi stefndi haldið eftir launum sem námu 8 dagvinnutímum, vegna fjarvista stefnanda frá vinnu 19. október. Skylda atvinnurekanda til greiðslu launa í veikindum sé háð því að launþegi hafi tilkynnt um veikindin. Á vinnumarkaði sé venja fyrir því að starfsmenn tilkynni um almenn veikindi á hverjum degi sem veikindi vara. Undantekning frá þessu sé þegar veikindavottorð liggi fyrir þar sem skýrt sé kveðið á um lengd veikindaleyfis. Stefnandi hafi því ekki getað gert ráð fyrir því að stefnda hafi verið kunnugt um ástæður fjarvistar þann 19. október. Stefnandi hafi ekki tilkynnt um ástæður fjarvistar og því hafi um ólögmeta fjarvist frá vinnu að ræða.

Stefnandi hafi fengið raunhæft tækifæri til að gera athugasemdir við ráðstafanir stefnda og veita skýringar á umræddum fjárvistum. Stefnandi hafi fengið launaseðil í hendur og hafi því getað komið á framfæri athugasemdum við greidd laun. Það hafi hann hins vegar ekki gert, enda hafi hann sjálfur vitað hvers vegna hann hafi ekki fengið greidd full laun fyrir umrædda mánuði. Samkvæmt almennum reglum teljist stefnandi því hafa samþykkt fyrirkomulag launagreiðslnanna.

Stefndi hafnar því að hafa brotið gegn stjórnarsýslulögum þegar hann hafi haldið eftir framangreindum greiðslum. Stefnandi hafi fengið skriflegan launaseðil og fengið raunhæft tækifæri til að gera athugasemdir við launagreiðslur. Stefnandi verði því ekki talinn hafa brotið gegn andmæla- eða rannsóknarreglum. Þá samsvari umræddar fjárhæðir nákvæmlega fjarvistum stefnanda og því verði stefndi ekki talinn hafa brotið gegn reglum um meðalhóf. Einnig skuli hafa í huga að óstundvísi og fjarvistir stefnanda frá vinnu hafði verið vandamál áður en stefndi hafi ákveðið að grípa formlega til þessara ráðstafana. Þá hafi þessi mál verið rædd óformlega við stefnda. Þá byggir stefndi á því að krafa stefnanda um greiðslu ætlaðra vangoldinna launa vegna september- og októbermánaðar 2021 sé niður fallin sökum tómlætis. Stefnandi hafi aldrei áður haft uppi kröfur af þessu tagi og aldrei gert athugasemdir við fyrirkomulag launagreiðslna eða að stefndi hafi haldið eftir greiðslum vegna fjarvista.

Uppsögn stefnanda í starfi

Stefndi byggir á því að uppsögn stefnanda hafi verið í samræmi við ákvæði kjarasamnings Verkfræðingafélags Íslands við Samband íslenskra sveitarfélaga og stjórnarsýslulög. Brot stefnanda hafi varðað áminningu og síðar uppsögn í starfi.

Grundvöllur áminningarinnar, og síðar uppsagnarinnar hafi verið almennur vandi, en ekki einstakt afmarkað tilvik. Þá hafi málsmeðferðarreglum kjarasamnings og stjórnáskilulaga verið fylgt að öllu leyti og stefndi ekki vanrækt skyldur sínar til að bregðast við ásökunum um ætlað einelti.

Í fyrsta lagi byggir stefnandi á því að brot stefnanda hafi varðað áminningu, og síðar uppsögn í starfi. Háttsemi stefnanda í september og október 2021, sem falist hafi í einhliða ákvörðun um að mæta ekki til vinnu, mæta seint til vinnu, skreppa frá og yfirgefa vinnu áður en vinnuskyldu lauk, án allra skýringa og tilkynningar þar um, hafi verið ósamrýmanleg starfi hans samkvæmt ráðningarsamningi, kjarasamningi og meginreglum vinnuréttar um skyldur starfsmanna. Stefnandi hafi ítrekað sýnt af sér óstundvísi og óhlýðni við löglegt boð yfirmanns síns. Á grundvelli ákvæðis 11.1.6.2. í kjarasamningi Verkfræðingafélags Íslands og Sambands íslenskra sveitarfélaga hvíli fortakslaus skylda á vinnuveitanda til að veita starfsmanni áminningu við slíkar aðstæður. Þar sem ákvörðun um áminningu sé matskennd stjórnvaldsákvörðun og hluti af yfirstjórnunarheimildum stefnda gagnvart stefnanda hafi stefndi talsvert svigrúm til að leggja sjálfur mat á þau atriði sem fram komi í ákvæði kjarasamningsins og hvort áminningu verði beitt.

Útskýringar stefnanda vegna fjarvista dagana 3. september, 17. september og 19. október 2021 breyti engu í þeim efnunum. Þrátt fyrir að fjarvistir í september hafi ekki átt sér stað á hefðbundnum vinnudegi á skrifstofu hafi engu að síður hvílt sú skylda á stefnanda að inna af hendi umsamið vinnuframlag, eða að minnsta kosti að tilkynna yfirmanni um lögmeða fjarvist ef því væri að skipta. Þá hafi stefnandi vanrækt að tilkynna um veikindi þann 19. október. Stefnandi hafi ekki getað gert ráð fyrir því að stefnda hafi verið kunnugt um ástæður fjarvistar umræddan dag með vísan til þess að stefnandi hafi tilkynnt um veikindi daginn áður. Óumdeilt sé að skylda til að tilkynna fjarvistir hafi hvílt á stefnanda sjálfum. Þá hafi stefnandi ekki bætt ráð sitt í kjölfar þess að honum hafi verið veitt áminning. Á tímabilinu 15. nóvember 2021 til 14. mars 2022 hafi stefnandi verið fjarverandi frá störfum í lengri eða styttri tíma, í alls 31 skipti. Af þessum 31 fjarvistum hafi 12 verið ótilkynntar. Þar sem um ítrekaða hegðun hafi verið að ræða sem stefnandi hafi áður fengið áminningu fyrir hafi honum verið sagt upp störfum með vísan til 3. málslíðar 3. mgr. ákvæðis 11.1.6.2. kjarasamnings Verkfræðingafélags Íslands og Sambands íslenskra sveitarfélaga.

Stefndi mótmælir því að umræddar fjarvistir hafi verið eðlilegar og í samræmi við það sem almennt viðgangist á íslenskum vinnumarkaði. Þá mótmælir stefndi því að aldrei hafi verið gerðar athugasemdir við framlag stefnanda á vinnustað eða afköst hans. Einnig mótmælir stefndi fullyrðingum stefnanda þess efnis að vinnutímaskipulag hans hafi miðast við sveigjanlegan vinnutíma sem röngum og ósönnuðum. Samkvæmt ráðningarsamningi hafi stefnandi verið ráðinn til starfa í 100% dagvinnu, með viðveru frá 08:00 til 16:00, en frá 08:00 til 14:30 á föstudögum. Á föstudögum sé tekin út vinnutímastytting, sem sé meðal annars hugsuð til þess að draga úr þörfum starfsmanna til að sinna persónulegum erindum á vinnutíma. Þetta sé ein af forsendum að baki styttingu vinnuvikunnar. Þurfi starfsmaður nauðsynlega að skreppa frá vinnu sé samt sem áður gert ráð fyrir því að viðkomandi tilkynni slík forföll og uppfylli umsamda vinnuskyldu.

Í öðru lagi byggir stefnandi á því að hann hafi á engan hátt brotið gegn skyldum sínum gagnvart stefnanda samkvæmt kjarasamningi og ákvæðum stjórnarsýslulaga í aðdraganda skriflegrar áminningar og uppsagnar, og mótmælir slíkum staðhæfingum stefnanda. Stefndi hafi veitt stefnanda tækifæri til andmæla í kjölfar hinna skriflegu erinda 25. október 2021 og 15. mars 2022, í samræmi við ákvæði kjarasamnings og andmælareglu stjórnarsýsluréttar, sbr. 13. gr. stjórnarsýslulaga. Stefndi hafi verið boðið til fundar með yfirmanni sínum og sviðsstjóra til að tjá sig um málið, en einnig hafi honum verið gefinn kostur á að tjá sig um málið skriflega. Með erindunum hafi stefnandi einnig verið upplýstur um rétt sinn til að leita aðstoðar trúnaðarmanns í tengslum við meðferð málsins. Þá ítrekar stefndi að yfirmenn stefnanda höfðu áður rætt óformlega við hann um að óstundvísi, skrepp frá vinnu og óáreiðanleiki væri ekki í boði á vinnustaðnum.

Á fundum, bæði 28. október 2021 og 30. mars 2022, hafi stefndi fengið svigrúm og tækifæri til að veita skýringar á fjarvistum og svara ávirðingum sem á hann höfðu verið bornar. Að mati stefnda voru andmæli stefnanda hins vegar ekki til þess fallin að veita fullnægjandi skýringar á fjarvistum hans. Bendir stefndi á að athugasemdir ritaðar í fundargerð fundar þann 28. október 2021 gefi eindregið til kynna að stefndi hafi verið fullkunnugt um eigin vanrækslu í starfi.

Stefndi hafi einnig gætt að rannsóknarskyldu sinni samkvæmt 10. gr. stjórnarsýslulaga. Stefndi hafi aflað nauðsynlegra upplýsinga um málsatvik, tímaskráningar stefnanda og tilkynningar um forföll, og kannað hversu oft stefnandi hafi verið frá vinnu án þess að tilkynna um fjarveru sína. Í kjölfarið hafi stefnanda verið gefinn kostur á að koma sínum sjónarmiðum á framfæri. Skýringar stefnanda hafi þó ekki verið þess eðlis að þær hafi kallað á aukna rannsókn, enda hafi staðreyndir málsins legið ljósar fyrir. Enn fremur hafi meðalhófs verið gætt í aðdraganda skriflegrar áminningar og uppsagnar, sbr. 12. gr. stjórnarsýslulaga. Með áminningunni hafi stefnanda verið gefið tækifæri til að bæta ráð sitt, ellegar verða sagt upp störfum. Ástundun stefnanda hafi þó fljótt færst í fyrra horf. Stefndi hafi þá engra annarra kosta völ átt en að segja stefnanda upp störfum. Í þessu sambandi verði einnig að hafa í huga að skyldan til að veita áminningu áður en uppsögn geti komið til skoðunar byggir öðrum þræði á sömu viðhorfum og meðalhófsregla 12. gr. stjórnarsýslulaga. Þannig hafi öll viðbrögð sveitarfélagsins uppfyllt tilskilin sjónarmið um meðalhóf. Þá mótmælir stefndi því að hafa brotið gegn réttmætisreglu stjórnarsýsluréttar. Í 1. mgr. ákvæðis 11.1.6.2. kjarasamnings Verkfræðingafélags Íslands og Sambands íslenskra sveitarfélaga séu talin upp þau sjónarmið sem teljast málefnalegur grundvöllur áminningar og uppsagnar. Meðal þeirra sjónarmiða séu óstundvísi og óhlýðni við löglegt boð yfirmanns. Ákvarðanir stefnda um áminningu og síðar uppsögn hafi því að öllu leyti verið í samræmi við sjónarmið tilvitnaðs kjarasamningsákvæðis.

Stefndi byggir á því að það sé ekki á hendi dómstóla að endurmeta faglegt mat, sem leitt hafi til áminningar og síðar uppsagnar stefnanda, enda hafi málsmeðferðarreglum stjórnarsýslulaga verið framfylgt við töku umræddra ákvarðana. Fari svo ólíklega að dómurinn telji málsmeðferð stefnda háða annmörkum að þessu leyti byggir stefndi á því að viðkomandi annmarkar valdi ekki ólögmati áminningarinnar eða uppsagnar.

Í þriðja lagi hafnar stefndi því alfarið að hafa ekki brugðist við ætluðum tilkynningum stefnanda um ætlað einelti á vinnustað. Gott andrúmsloft hafi ríkt á vinnustaðnum og ekkert hafi gefið tilefni til þess að hefja rannsókn á einelti eða annarri sambærilegri hegðun á meðal starfsmanna. Þá hafi stefndi aldrei sett fram neinar ábendingar eða tilkynningar um einelti í sinn garð á meðan hann starfaði hjá sveitarfélaginu. Samkvæmt reglugerð nr. 1009/2015 skuli starfsmaður, sem telur sig hafa orðið fyrir einelti, upplýsa atvinnurekanda eða vinnuverndarfulltrúa vinnustaðarins um það enda sé ekki gert ráð

fyrir að viðkomandi starfsmaður upplýsi annan aðila um það samkvæmt skriflegri áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað. Starfsmaðurinn skuli jafnframt vera reiðubúinn að skýra mál sitt nánar. Í stefnu stefnda í eineltismálum komi skýrt fram hvert starfsmenn geti snúið sé eftir aðstoð ef þeir telji sig þolendur eineltis. Þeir eigi að leita til yfirmanns, mannauðsstjóra, stéttarfélags eða trúnaðarmanns, vinnueftirlits ríkisins eða heilsuverndarteymis stefnda.

Stefnandi vísi til þess að hann hafi sent tölvupóst þann 21. mars 2022 vegna meints eineltis. Stefnandi hafi sent umræddan tölvupóst til Z, samstarfsmanns hans, en ekki á yfirmann sinn, mannauðsstjóra, vinnuverndarfulltrúa vinnustaðarins eða heilsuverndarteymis. Stefnandi haldi því fram að pósturinn hafi einnig farið til fulltrúa stéttarfélaginu. Hafi svo verið raunin þá hafi málið hins vegar aldrei borist til stefnda frá stéttarfélaginu. Telji stefnandi hið gagnstæða beri hann alla sönnunarbyrði fyrir slíku. Staðreyndin sé sú að stefndi og þar með talið yfirmenn stefnanda, mannauðsstjóri og heilsuverndarteymi, hafi ekki vitað af umræddum pósti. Umrædd tölvupóstssamskipti geti því ekki talist sem tilkynning um einelti. Stefndi hafi því augljóslega ekki getað brugðist við tilkynningu, sem aldrei hafi verið sett fram. Þá verði ekki séð að stefnandi hafi yfir höfuð ætlast til þess að umræddur samstarfsmaður, Z, aðhefðist nokkuð í hans málum. Efni tölvupóstssamskiptanna hafi fyrst komið stefnda fyrir sjónir við þingfestingu máls þessa. Þá verði, samhengisins vegna, að hafa í huga að á þeim tíma sem umrædd tölvupóstssamskipti áttu sér stað hafði stefnandi verið tilkynnt að til skoðunar væri að segja honum upp störfum. Skoða verði afstöðu hans til vinnuveitanda og samstarfsmanna í því ljósi.

Einnig sé ekkert sem bendi til þess að meint einelti hafi verið ástæða þess að stefnandi hafi mætt illa til vinnu. Í því sambandi vekur stefndi athygli á því að í fundargerð fundar frá 30. mars 2022 hafi verið bókað eftir stefnanda að hann hafi „verið meira og minna að vinna sem verktaki í gegnum tíðina og hafi því kannski farið frjáltslega með skráningu á mætingu af þeim sökum“. Samkvæmt þessu hafi stefnandi verið fullmeðvitaður um ástæður uppsagnarinnar.

Í fundargerð fundar 30. mars 2022 hafi komið fram að stefndi hafi talið ágreining starfsmanna jaðra við einelti gegn sér. Stefndi hafnar því alfarið að umrædd ummæli

jafngildi tilkynningu um einelti, sem hafi átt að kalla á viðbrögð. Þá kannast stefndi ekki við að stefnandi hafi tilkynnt yfirmönnum um einelti, hvorki á fundi 28. mars 2021 né á fundi með deildarstjóra. Hafnar stefndi slíkum fullyrðingum stefnanda sem röngum og ósönnuðum. Rót þessa ágreinings, sem vísað sé til í fundargerð fundar frá 30. mars 2022 hafi verið sú að samstarfsmenn stefnanda hafi ekki talið sig geta stólað á hann. Hann hafi ekki alltaf verið á vinnustaðnum og horfið þaðan án skýringa. Þetta hafi óneitanlega lagst illa í samstarfsfólk, sem hafi þá þurft að leggja meira á sig til að ljúka verkefnum, sem annars hefðu átt að vera á borði stefnanda.

Stefndi byggir á því að hið meinta einelti hafi í reynd verið skoðanaágreiningur eða ágreiningur vegna ólíkra hagsmuna, sem ekki geta talist einelti, sbr. b-lið 3. gr. reglugerðar nr. 1009/2015. Einnig vísar stefndi til skilgreiningar á einelti í stefnu stefnda gegn einelti, áreitni og ofbeldi. Þar að auki geti það ekki talist til eineltis að ávíta starfsmann fyrir að sinna ekki starfi sínu eða gera athugasemdir við mætingu. Ágreiningur samstarfsfólks um vinnubrögð geti heldur ekki talist til eineltis.

Jafnvel þó talið yrði að stefnda hafi vanrækt að bregðast við eineltiskvörtun, þá liggja ekkert fyrir um orsakasamband slíkrar ætlaðrar vanrækslu og uppsagnarinnar. Áminning og síðar uppsögn hafi verið byggð á málefnalegum og lögmætum sjónarmiðum, auk þess sem stefndi hafi fylgt í hvívetna ákvæðum kjarasamnings og stjórnarsýslulaga við töku umræddra ákvarðana.

Að auki byggir stefndi á því úrskurður innviðaráðuneytisins hafi enga þýðingu. Í 10. gr. reglugerðar nr. 1009/2015 sé kveðið á um að það komi í hlut Vinnueftirlits ríkisins að skera úr um framkvæmd reglugerðarinnar. Í úrskurði innviðaráðuneytisins hafi verið rakið að ráðuneytið færi ekki með eftirlit með ákvörðunum sveitarfélaga í starfsmannamálum, nema þegar um ræði uppsögn starfsmann sem megi rekja til brota hans í starfi, vankunnáttu eða óvandvirkni í starfi, til athafna í starfi eða utan þess sem þykja ósamrýmanlegar starfinu eða til annarra sambærilegra aðstæðna, sbr. 3. mgr. 111. gr. sveitarstjórnarlaga. Ekki verði séð að þetta hafi átt við um kvörtun stefnda vegna ætlaðs eineltis, enda hafi honum ekki verið sagt upp störfum vegna eineltis. Þvert á móti hafi stefndi verið áminntur og veitt tækifæri til að bæta ráð sitt vegna ástundunar og frammistöðu í starfi. Þá hafi ráðuneytið einnig komist að þeirri niðurstöðu að ákvörðunin

gæti ekki talist ólögmat á þeim grundvelli, þ.e. þeim grundvelli sem hafi verið innan málefnasviðs ráðuneytisins. Ákvörðunin hafi samkvæmt úrskurði ráðuneytisins talist ólögmat vegna ætlaðs skorts á viðbrögðum við eineltiskvörtun.

Stefndi beri því fyrir sig að afstaða innviðaráðuneytisins varðandi hina ætluðu eineltiskvörtun sé ómarktæk sökum valdþurrðar. Þá búi innviðaráðuneytið ekki yfir sömu sérþekkingu og Vinnueftirlitið eða félags- og vinnumarkaðsráðuneytið, sem séu þau stjórnvöld sem lögum samkvæmt fari með eftirlit laga og reglna er lúti að einelti á vinnustöðum. Þá sé hlutverk innviðaráðuneytisins skýrlega afmarkað í 3. mgr. 111. gr. sveitastjórnarlaga. Með því að hafa farið út fyrir heimildir sínar og hlutverk samkvæmt umræddu lagaákvæði, og gengið inn á verksvið Vinnueftirlitsins og félags- og vinnumálaráðuneytisins hafi innviðaráðuneytið brotið gegn framangreindum reglum um valdmörk. Þessu til viðbótar bendir stefndi á að niðurstaða ráðuneytisins hafi fyrst og fremst verið byggð á ætlaðri tilkynningu stefnanda um ætlað einelti, sem stefndi kannist ekki við og hafi aldrei verið borin undir stefnanda við meðferð málsins hjá ráðuneytinu. Nú liggi jafnframt fyrir að hin ætlaða tilkynning hafi verið tölvupóstur stefnanda til samstarfsmanns, sem líkt og áður segi geti ekki talist til tilkynningar um einelti. Niðurstaða ráðuneytisins sé því markleysa, sem ekkert gildi hafi í máli þessu. Þá hafi úrskurður innviðaráðuneytisins brotið gegn lögmatisreglunni.

Krafa um greiðslu skaðabóta

Kröfu sína um sýknu af skaðabótakröfu stefnanda byggir stefndi á því sem rakið hefur verið hér að framan. Byggir stefndi einnig á því að ósannað sé að stefnandi hafi orðið fyrir nokkru tjóni, sem stefndi beri ábyrgð á. Það sé grundvallarregla í skaðabótarétti að einungis sé bætt fjárhagslegt tjón tjónþola. Tjónþoli verði að sýna fram á tjón sitt, að tjónið sé vegna háttsemi sem sé skaðabótaskyld að lögum og að tjónið sé afleiðing þeirrar háttsemi. Stefnandi byggi skaðabótakröfu sína á dómvenju, en vísi ekki til nokkurra dómafordæma Landsréttar eða Hæstaréttar eða annars konar rökstuðnings fyrir kröfugerð sinni. Þá hafi hann engin gögn lögð fram sem sýni fram á tjón stefnanda í þessum efnum. Skaðabótakrafa stefnanda sé því verulega vanreifufð og eigi sér engan grundvöll. Fari svo að niðurstaða dómsins verði sú að uppsögn stefnanda hafi verið ólögmat, þá hafnar stefndi því að slík niðurstaða leiði sjálfkrafa til greiðslu bóta sem nemi launum á 18 mánaða tímabili. Ekki megi líta fram hjá framangreindum grundvallarreglum

skaðabótaréttar með þeim hætti sem stefnandi geri kröfu um. Taka bæri mið af því hvert raunverulegt tjón stefnanda vegna uppsagnarinnar sé. Stefndi mótmælir jafnframt þeim lið kröfu stefnanda er varðar orlof af vangoldnum launum. Einungis orlofsfé vegna yfirvinnu eða álagsgreiðslu sé miðað við 13,04%, en ekki af heildartekjum, sbr. ákvæði 4.2.1. kjarasamnings Verkfræðingafélags Íslands og Sambands íslenskra sveitarfélaga. Því sé þessi kröfuliður rangur. Öðrum kröfuliðum stefnanda er jafnframt hafnað af hálfu stefnda.

Stefndi hafnar alfarið kröfu stefnanda um greiðslu miskabóta, enda sé skilyrðum 26. gr. skaðabótalaga ekki uppfyllt. Vísar stefndi einnig til athugasemda með frumvarpi til laga nr. 50/1993, þar sem fram komi að skilyrðinu um ólögmeta meingerð felist í því að um saknæma hegðun þurfi að vera að ræða. Einnig segi að gáleysi þurfi að vera verulegt til þess að tjónsatvik yrði talið til ólögmetrar meingerðar. Enginn grundvöllur sé því fyrir miskabótakröfu stefnanda, enda uppfylli háttsemi stefnda ekki skilyrði laganna um saknæmi.

Stefndi mótmælir því sérstaklega að aðgerðir hans hafi verið til þess fallnar að valda stefnanda álitshnekki eða verulegri röskun á stöðu hans og högum. Þessar fullyrðingar stefnanda séu með öllu órökstuddar. Stefndi hafi þvert á móti sýnt fram á þær efnislegu og lögmætu forsendur er legið hafi til grundvallar uppsagnar stefnanda. Ekkert í atburðarrásinni geti talist til meingerðar, hvað þá ólögmetrar meingerðar. Uppsögn sem byggð sé á málefnalegum sjónarmiðum geti ekki falið það í sér að valda stefnanda álitshnekki eða verið talin meiðandi að öðru leyti. Stefndi hafi í einu og öllu fylgt ákvæðum stjórnarsýslulaga og kjarasamnings og framkvæmt uppsögn stefnanda í góðri trú. Mótmælir stefndi því einhliða og órökstuddum fullyrðingum stefnanda um hinn meinta miska. Þá verði ekki betur séð af lýsingu í stefnu en að stefnandi hafi farið í annað starf í kjölfar uppsagnarinnar, strax að loknum uppsagnarfresti. Þar hafi hann fengið hærri mánaðarlaun en hjá stefnda. Uppsögnin hafi því augljóslega ekki skert atvinnumöguleika hans.

Stefndi hafnar einnig því sem stefnandi byggir sérstaklega á, um að skort hafi á viðbrögð við ætlaðri tilkynningu stefnanda um ætlað einelti á vinnustaðnum. Líkt og áður hafi verið rakið hafi stefnda aldrei borist tilkynning um einelti. Ekkert tilefni hafi því verið til

viðbragða við ætluðum einelti í garð stefnanda eða annarra starfsmanna. Hafi stefnandi upplifað ágreining á vinnustaðnum þá hafi verið um að ræða skoðanaágreining vegna ólíkra hagsmuna. Ekki sé því tilefni til að líta til ætlaðs eineltis eða skorts á vinnubrögðum stefnda við ákvörðun skaða- eða miskabóta.

Krafa um vexti og dráttarvexti

Stefndi mótmælir upphafsdegi dráttarvaxtakröfu stefnanda. Byggir stefndi á því að þær upplýsingar sem þörf sé á til að meta tjónsatvik og fjárhæð bóta liggi ekki fyrir. Slíkar upplýsingar muni ekki liggja fyrir fyrr en í fyrsta lagi við dómsuppsögu, en samkvæmt ákvæði 9. gr. laga nr. 38/2001 sé heimilt að reikna dráttarvexti frá og með þeim degi þegar liðinn sé mánuður frá því að kröfuhafi sannanlega krafði skuldari með réttu um greiðslu. Fjárfkrafa stefnanda sé svo vanreifðu að hugsanleg skaðabótakrafa hans geti þar af leiðandi ekki borið dráttarvexti nema frá dómsuppsögu, enda skorti fram að þeim tíma allar upplýsingar um fjárhæð bóta.

Verði ekki fallist á sýknukröfu stefnda sé gerð krafa um að dómkröfur stefnanda verði lækkaðar verulega. Varakrafa stefnda sé byggð á öllum þeim málsástæðum sem að framan greinir. Einungis komi til álita að mati stefnda tjón sem ótvírætt teljist sannað sem afleiðing af athöfnum stefnda ef á bótaskyldu vegna þeirra yrði fallist.

Um lagarök vísar stefndi til stjórnisýslulaga nr. 37/1993, almennra skaðabótasjónarmiða í vinnurétti og meginreglu kröfuréttar um hald á eigin greiðslu. Einnig vísar stefndi til laga nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, sem og reglugerð nr. 1009/2015. Jafnframt vísar stefndi til grundvallarreglna skaðabótaréttarins. Um málskostnaðarkröfu vísist til XXI. kafla laga nr. 91/1991 um meðferð einkamála, einkum 129. gr., 130. gr. og 131. gr.

V.

Við aðalmeðferð málsins gaf stefnandi skýrslu. Þá gáfu skýrslur vitnin Y, X, A og B. Verður vísað til framburða fyrir dómi eftir því sem þýðingu hefur að mati dómsins.

Stefnandi krefst í máli þessu skaða- og miskabóta úr hendi stefnda. Byggir stefnandi málatilbúnað sinn á því að ákvörðun stefnda um uppsögn hans í starfi hafi verið ólögmat.

Stefndi hafi brotið gegn ákvæðum kjarasamnings, reglum stjórnslulaga sem og meginreglum stjórnsluréttar. Einnig hafi stefndi ekki brugðist við ásökum stefnanda um einelti á vinnustað, en í því hafi felist brot gegn reglugerð nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum. Þá krefst stefnandi þess einnig að stefndi greiði honum vangoldin laun, sem hann telur að hafi með ólögnum hætti verið dregin af launum hans.

Stefndi krefst sýknu af öllum kröfum stefnanda. Honum hafi verið heimilt að halda eftir launum stefnanda vegna vanefnda hans á ráðningarsamningi, og þá hafi reglum stjórnsluréttar sem og ákvæðum kjarasamninga verið fylgt í hvívetna á öllum stigum málsins.

Stefndi er sveitarfélag og taka stjórnslulög nr. 37/1993 til ákvarðana þess um rétt eða skyldu manna, sbr. 1. og 2 mgr. 1. gr. laganna. Stefnandi var starfsmaður hins stefnda sveitarfélags, en hann hóf þar störf í ágúst 2019. Samkvæmt 1. mgr. 57. gr. sveitarstjórnarlaga nr. 138/2011 fer um starfskjör, réttindi og skyldur starfsmanna sveitarfélaga eftir ákvæðum kjarasamninga hverju sinni og ákvæðum ráðningarsamninga. Um starf stefnanda er atvik máls þessa áttu sér stað gildi kjarasamningur Verkfræðingafélags Íslands og Sambands íslenskra sveitarfélaga, með gildistímann 1. janúar 2020 til 31. mars 2023.

Um kröfu til greiðslu vangoldinna launa

Stefnandi krefst þess að stefndi greiði honum 69.876 krónur. Um sé að ræða vangoldin laun sem haldið hafi verið eftir af hálfu stefnda í september og október 2021. Telur stefndi að ólögmett hafi verið af hálfu stefnda að halda eftir umræddum launum. Byggir stefndi aftur á móti á því að honum hafi verið heimilt að halda eftir greiðslu á hluta af launum stefnanda vegna vanefnda hans á ráðningarsamningi í samræmi við meginreglu kröfuréttar um hald á eigin greiðslu sem og meginreglum vinnuréttar. Haldið hafi verið eftir launum sem samsvari óútskýrðum fjarvistum stefnanda frá vinnu, nánar tiltekið dagana 3. september, 17. september og 19. október 2021.

Samkvæmt gögnum málsins þáði stefnandi föst heildarlaun hvern mánuð og fór um launakjör hans að öðru leyti eftir ákvæðum þágildandi kjarasamnings Verkfræðingafélag

Íslands og Sambands íslenskra sveitarfélaga. Fyrir liggja launaseðlar, dagsettir 1. október og 1. nóvember 2021, en samkvæmt þeim voru 9,70 dagvinnutímar dregnir af launum stefnanda vegna septembermánaðar og 8,00 dagvinnutímar vegna októbermánaðar. Á launaseðlunum er ástæða þess frádráttar ekki tilgreind.

Sú ákvörðun að beita opinbera starfsmenn stjórnsýsluviðurlögum eins og frádrætti frá launum vegna ólögmætra fjarvista frá vinnu er stjórnvaldsákvörðun í skilningi 1. mgr. 2. gr. stjórnsýslulaga og ber því við töku slíkrar ákvörðunar að gæta ákvæða stjórnsýslulaga. Í því felst meðal annars að veita þar stefnanda rétt til andmæla, sbr. 13. gr. stjórnsýslulaga. Stefndi byggir á því að stefnandi hafi fengið raunhæft tækifæri til að gera athugasemdir við þessar ráðstafanir og meðal annars veita skýringar á þeim fjarvistum sem voru ástæða frádráttar frá launum. Stefnandi hafi fengið launaseðil í hendur og því getað komið á framfæri athugasemdum við greidd laun. Það hafi hann ekki gert og teljist stefnandi því hafa samþykkt fyrirkomulag launagreiðslnanna.

Ekkert hefur komið fram í máli þessu um að stefnanda hafi, áður en hann fékk afhenta launaseðla, verið kynnt að til stæði af hálfu stefnda að halda eftir hluta launa hans vegna óútskýrðra fjarvista. Lagt verður því til grundvallar að stefnanda hafi fyrst verið tilkynnt um þær fyrirætlanir er hann fékk afhenta áður nefnda launaseðla. Ekki liggur þó fyrir hvenær stefnanda voru afhentir launaseðlar og þar með hvenær hann hafi sannanlega getað kynnt sér efni þeirra, komið að athugasemdum og eftir atvikum skýringum á fjarvistum sínum. Ekki er því hægt að slá því föstu að stefnandi hafi notið andmælaréttar.

Hvað sem framangreindu líður er ekkert í gögnum málsins sem gefur til kynna að sú ákvörðun stefnda að halda eftir hluta launa stefnanda vegna fjarvista hans frá vinnu dagana 3. og 17. september hafi verið efnislega röng. Meðal gagna málsins eru ítarlegar skýrslur um tímafærslur stefnanda í vinnu. Þann 17. september 2021 var stefnandi samkvæmt tímafærslum ekki í vinnu, og sú skýring gefin að um launalaust leyfi hafi verið að ræða. Vegna tímafærslna þann 3. september 2021 er hins vegar ekki að sjá að stefnandi hafi verið fjarverandi frá vinnu. Þá er á meðal gagna málsins fundargerð, dagsett þann 28. október 2021, en á þeim fundi mun stefnandi meðal annars hafa verið inntur eftir skýringum á ástæðum fjarvista þann 3. september, 17. september og 19. október 2021. Samkvæmt fundargerðinni gaf stefnandi þær skýringar á fjarvistum þann

3. september 2021 að hann hafi farið fyrir heim af starfsdegi á stjórnarsýslusviði, án þess að láta vita. Þann 17. september hafi verið starfsmannaferð sem stefnandi hafi ákveðið að fara ekki í, en hann hafi hins vegar ekki mætt til vinnu líkt ætlast hafi verið til af honum.

Þótt brot á málsmeðferðarreglum stjórnarsýslulaga eða óskráðra reglna stjórnarsýsluréttar geti leitt til ógildingar ákvörðunar verður að meta hvort og undir hvaða kringumstæðum slík brot leiða til skaðabótaskyldu eða hvort réttindi verði ekki dæmd þrátt fyrir slík brot ef ljóst er að tilkall til þeirra er ekki lögvárið. Með vísan til framangreinds sem og þeirrar meginskyldu stefnanda samkvæmt ráðningarsamningi að mæta til vinnu er niðurstaða dómsins að stefnda hafi verið heimilt að halda eftir launum stefnanda vegna fjarvista hans frá vinnu í septembermánuði 2021 vegna ótilkynntra fjarvista frá vinnu. Ekki verður séð að sú ákvörðun stefnda að halda eftir launum stefnanda vegna fjarvista umrædd skipti frá vinnu hafi farið gegn meðalhófsreglu 12. gr. stjórnarsýslulaga.

Hvað varðar fjarvistir stefnanda frá vinnu þann 19. október 2021, er ágreiningslaust að stefnandi tilkynnti um veikindi deginum áður, þann 18. október 2021. Samkvæmt áður nefndri fundargerð gaf stefnandi þær skýringar að hann hafi enn verið veikur þann 19. október 2021. Samkvæmt ákvæði 12.1.1. kjarasamnings Verkfræðingafélags Íslands og Sambands íslenskra sveitarfélaga skal starfsmaður sem verður óvinnufær vegna veikinda þegar tilkynna það yfirmanni sínum. Því næst er kveðið á um í ákvæði 12.1.2. að komi starfsmaður ekki til starfa vegna veikinda eða slyss í meira en 5 vinnudaga samfleytt, skuli hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði. Af samhengi framangreindra ákvæða þykir mega ráða að starfsmaður geti í einhverjum tilvikum gengið út frá að þurfa ekki að tilkynna yfirmanni um veikindi alla þá daga sem veikindin vara hafi hann gert það fyrsta dag veikindanna. Vari veikindin í fimm daga eða lengur ber viðkomandi starfsmanni þó að sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði. Með vísan til framangreinds þykir stefnandi hafa með fullnægjandi hætti tilkynnt um veikindi sín þann 19. október 2021. Um lögmeða fjarvist frá vinnu hafi því verið að ræða sem stefnda bar að greiða laun vegna samkvæmt ákvæði 12.2.1. í kjarasamningi Verkfræðingafélags Íslands og Sambands íslenskra sveitarfélaga sem og ákvæða laga nr. 19/1979 um rétt verkafólks til uppsagnarfrests frá störfum og til launa vegna sjúkdóms- og slysaforfalla. Ekki er fallist á með stefnda að stefnandi hafi fyrir tómlætissakir tapað kröfum sínum til

greiðslna vangoldinna launa að þessu leyti, enda um greiðslu vegna lögbundinna lágmarkskjara að ræða.

Verður krafa stefnanda um vangoldin laun því tekin til greina að hluta og stefnda gert að greiða stefnanda því sem nemur 8,0 vinnustundum í vangoldin laun, eða samtals 31.582 krónur.

Um uppsögn stefnanda í starfi

Fyrir liggur að með bréfi dagsettu 31. mars 2022 var stefnanda sagt upp störfum hjá stefnda. Í uppsagnarbréfi var ástæða uppsagnarinnar sögð sú að stefnandi hefði brotið starfsskyldur sínar með því að hafa ítrekað farið úr vinnu án nokkurra skýringa og án þess að óska eftir leyfi yfirmanns Einnig hafi stefnandi verið mikið frá vinnu í styttri og lengri tíma, án leyfis yfirmanns.

Með úrskurði innviðaráðuneytisins, sem kveðinn var upp þann 2. mars 2023, var ákvörðun stefnda um að segja stefnanda upp störfum úrskurðuð ólöglegt. Var í úrskurði ráðuneytisins vísað til þess að stefndi hafi vanrækt skyldur sínar samkvæmt 7. gr. reglugerðar nr. 1009/2015 sem og sínum eigin reglum, með því að hafa ekki brugðist við ásökunum stefnanda um meint einelti í sinn garð. Hafi stefndi þannig einnig vanrækt rannsóknarskyldur sínar samkvæmt 10. gr. stjórnsýslulaga. Um verulegan annmarka á meðferð máls hafi verið að ræða af hálfu stefnda.

Í 117. gr. laga nr. 138/2011 er kveðið á um að ef meðal annars sveitarfélag, sem lýtur eftirliti ráðuneytis samkvæmt 109. gr. laganna, og úrskurður, ákvörðun eða fyrirmæli ráðuneytisins samkvæmt XI. kafla eða VIII. kafla laganna beinist að vill ekki una ákvörðuninni, þá geti viðkomandi borið málið undir dómstóla eftir almennum reglum. Skal höfða slíkt mál innan sex mánaða frá því að viðkomandi fékk eða mátti fá vitneskju um ákvörðun ráðuneytisins. Stefndi hefur ekki höfðað mál til ógildingar á úrskurði ráðuneytisins innan framangreinds frests. Hvorki í stefnu né við málflutning í aðalmeðferð tefldi stefnandi fram þeirri málsástæðu að úrskurður innviðaráðuneytisins væri bindandi milli aðila um ólöglegu uppsagnarinnar. Þó rekur hann stuttlega úrskurð ráðuneytisins í stefnu.

Að meginreglu til verða sakarefni ekki skilin undan valdi dómstóla, nema annað komi skýrt og ótvírætt fram í lögum, sbr. 2. mgr. 70. gr. stjórnarskrár og 24. gr. laga nr. 91/1991 um meðferð einkamála. Allar undantekningar frá því ber að skýra fremur þröngt en rúmt, sbr. dóm Hæstaréttar 10. nóvember 2016 í málinu nr. 91/2016. Í málinu krefst stefnandi skaðabóta fyrir fjártjón og miska og verður dómurinn hvað sem líður úrskurði ráðuneytisins í ljósi 117. gr. sveitarstjórnarlaga að taka afstöðu til þess málatilbúnaðar á grundvelli almennra reglna fébótaréttar og 26. gr. skaðabótalaga nr. 50/1993, en úrskurður ráðuneytisins snýr ekki að ætlaðri bótaskyldu stefnda og þar er uppsögnin ekki ógilt. Þá hefur stefnandi ekki byggt kröfur sínar í málinu á því að úrskurður ráðuneytisins sé bindandi og þar af leiðandi hefur stefndi ekki tekið til varna á þeim grundvelli. Verður í þessu efni að horfa til meginreglu einkamálaréttarfars um forræði aðila á kröfugerð og málsástæðum þeim sem bornar eru fram henni til stuðnings. Með vísan til alls þessa og framangreinds er það niðurstaða dómsins að ákvæði 117. gr. laga nr. 138/2011 standi því ekki í vegi að dómurinn taki efnislega afstöðu til sakarefnis máls þessa.

Stefndi byggir kröfu sína um skaða- og miskabætur á því að uppsögn hans í starfi hafi verið ólögmat. Brotið hafi verið bæði gegn skyldum samkvæmt kjarasamningi og stjórnarsýslulögum nr. 37/1993. Þá hafi stefndi ekki fylgt ákvæðum reglugerðar nr. 1009/2015. Stefndi krefst sýknu og telur uppsögn stefnanda í starfa hafa verið í samræmi við ákvæði kjarasamnings og stjórnarsýslulaga.

Líkt og rakið hefur verið hér að framan var stefnanda með bréfi dagsettu 25. október 2021 tilkynnt að til skoðunar væri hvort tilefni væri til að veita honum formlega áminningu í starfi vegna ótilkynntra fjarvista frá vinnu og óstundvísi. Voru í bréfi þessu tiltekin nokkur tilvik, þar sem stefnandi hafði ekki mætt til vinnu allan daginn eða hluta úr degi, án samráðs eða útskýringa. Nánar tiltekið voru það dagarnir, 3. september, 17. september og 19. október 2021. Var stefnanda veitt færi á að koma að athugasemdum sínum um meintar ávirðingar á fundi sem haldinn yrði 28. október 2021 í viðurvist trúnaðarmanns, sem og hann gerði. Trúnaðarmaður var þó ekki viðstaddur fundinn.

Í kjölfar fundar þann 28. október 2021 var stefnanda veitt skrifleg áminning með bréfi dagsettu 3. nóvember 2021. Voru ástæður áminningarnar sagðar þær sömu og tilgreindar

voru í bréfi frá 25. október. Að mati skipulagsfulltrúa stefnda hafi ekkert komið fram á fundi þann 28. október sem breytti niðurstöðu málsins.

Samkvæmt ákvæði 11.1.6.2. þágildandi kjarasamnings Verkfræðingafélags Íslands og Sambands íslenskra sveitarfélaga skal vinnuveitandi veita starfsmanni áminningu hafi viðkomandi sýnt í starfi sínu meðal annars óstundvísi eða aðra vanrækslu. Skal vinnuveitandi þó áður gefa viðkomandi kost á því að tjá sig um meintar ávirðingar áður en ákvörðun um áminningu er tekin í viðurvist trúnaðarmanns. Skal áminningin vera skrifleg og í henni tilgreint tilefni hennar og afleiðingar bæti starfsmaður ekki ráð sitt. Þá ber að veita starfsmanni tíma og tækifæri til að bæta ráð sitt áður en gripið er til uppsagnar.

Framangreint ákvæði þágildandi kjarasamnings Verkfræðingafélag Íslands og sambands íslenskra sveitarfélaga leggur fortakslausa skyldu á vinnuveitanda að veita starfsmanni áminningu við þær aðstæður eða tilvik sem þar eru nefnd. Undir ákvæðið falla meðal annars þau tilvik þegar starfsmaður hefur í starfi sínu sýnt óstundvísi eða aðra vanrækslu. Vinnuveitanda ber þó að leggja matskenndan mælikvarða á athafnir starfsmanns og hvort þær falli undir þær aðstæður sem nefnd eru í ákvæði kjarasamningsins. Því er ákvörðun um áminningu matskennd stjórnvaldsákvörðun og verður að játa þeim sem hana tekur nokkurt svigrúm við matið. Ávallt ber þó að fylgja grunnreglum stjórnsluréttar, þar með talið réttmætisreglu og meðalhófsreglu stjórnsluréttar.

Í áminningarbréfi til stefnanda var sérstaklega tiltekið að stefnandi hafi dagana, 3. september, 17. september og 19. október 2021 ekki mætt til vinnu, annað hvort að öllu leyti eða hluta. Líkt og rakið hefur verið hér að framan er það mat dómsins að stefnandi hafi vegna lögmætra forfalla verið frá vinnu þann 19. október 2021. Aftur á móti hefur stefnandi að mati dómsins ekki gefið viðhlítandi skýringar á fjarvistum sínum dagana 3. september og 17. september 2021. Í ljósi þess svigrúms sem þeim sem ákvörðun tekur um veitingu áminningar er veitt við mat á því hvort tilefni sé til að grípa til slíkra ráðstafana, verður fallist á með stefnda að fullnægt hafi verið skilyrðum ákvæðis 11.1.6.2. í fyrrgreindum kjarasamningi til að veita stefnanda skriflega áminningu í starfi. Ákvörðun stefnda um að veita stefnanda skriflega áminningu í starfi var að mati dómsins byggð á málefnalegum sjónarmiðum. Í ljósi fyrrnefnds ákvæðis kjarasamnings, sem er afdráttarlaust og mælir fyrir um skyldubundna áminningu við tiltekna aðstæður, er ekki

fallist á með stefnanda að hann hafi ekki brotið gegn vinnuskyldu sinni með nægilega viðurhlutamiklum hætti, og að um hafi verið að ræða takmarkaðar fjarvistir frá vinnu sem ekki réttlæti svo alvarleg viðbrögð af hálfu stefnda. Þá bendir orðalag í því bréfi stefnda þar sem áminning var boðuð til þess að stefnandi hafi oftast en þar er tilgreint verið frá vinnu án skýringa.

Með bréfi dagsettu 15. mars 2022 var stefnanda líkt og áður segir tilkynnt að til skoðunar væri að segja honum upp störfum. Var í bréfi þessu rakið að stefnandi hafi ekki bætt ráð sitt í kjölfar þess að honum hafi verið veitt skrifleg áminning. Þannig bæri enn á fjarvistum frá vinnu og óstundvísi. Um væri að ræða bæði útskýrðar og óútskýrðar fjarvistir, og voru alls 31 fjarvistir tilgreindar í fylgiskjali með bréfinu. Var einnig tiltekið að borið hefði á að stefnandi hefði ekki náð að sinna verkefnum sem honum hefðu verið falin og þau ekki verið kláruð af þessum sökum. Á fundi þann 30. mars fékk stefnandi tækifæri til að koma að athugasemdum sínum og sjónarmiðum vegna fyrirhugaðrar uppsagnar. Voru þar jafnframt viðstaddir fulltrúar frá stéttarfélagi stefnanda. Samkvæmt fundargerð gaf stefnandi eða vísaði á skýringar á flestum þeim fjarvistum sem merktar voru í fylgiskjali sem óútskýrðar. Vísaði stefnandi einkum til þess að hann hafi tilkynnt um fjarvistir í gegnum samskiptaforritið Teams. Þá gerði stefnandi önnur atriði að umtalsefni, meðal annars um verkefnaálag, líðan sína, ótilkynntar fjarvistir væru fáar og hann reyndi að klára verkefni. Liggur fyrir fundargerð um þennan fund.

Degi eftir fundinn, þann 31. mars 2022, var stefnanda sagt upp störfum hjá stefnda. Var í uppsagnarbréfi vísað til þess að stefnandi hafi sýnt af sér óstundvísi og vanrækslu í starfi, sbr. gr. 11.1.6.2. í áðurnefndum kjarasamningi. Stefnandi hafi brotið starfsskyldur sínar með því að hafa þann 6., 7. og 20. desember 2021, 5., 20. og 31. janúar 2022, 2. 3. 7. og 22. febrúar 2022, 9. og 10. mars 2022 farið úr vinnu eða ekki mætt til vinnu án nokkurra skýringa og án þess að óska eftir leyfi yfirmanns. Á tímabilinu 15. nóvember 2021 til 14. mars 2022 hafi stefnandi jafnframt mikið verið frá vinnu í lengri og styttri tíma vegna ítrekaðra ferða til að sinna einkaerindum á vinnutíma án leyfis yfirmanns.

Í áðurnefndu bréfi, dags. 15. mars 2022, þar sem tilkynnt var um að til skoðunar væri að segja stefnanda upp störfum, fylgdi yfirlit yfir fjarvistir sem gefnar hefðu verið skýringar á og þeim sem hafi verið óútskýrðar. Af uppsagnarbréfinu eða fundargerð að dæma er

ekki fyllilega ljóst hvort allar fjarvistir sem gefnar hafi verið skýringar á hafi verið tilefni uppsagnar og þær því talist án heimildar. Á fundinum sem haldinn var 30. mars 2022 virðist samkvæmt fundargerð lagt upp með þær fjarvistir sem óútskýrðar væru og greint frá að stefnandi hafi farið yfir þær fjarvistir og lagt fram fylgiskjal með skýringum. Á því skjali er vísað til Teams í 6 tilvikum af þeim 13 sem hakað er við sem óútskýrðar. Í öðrum er skráð að um heimavinnu hafi verið að ræða, úttekt hafi staðið til kl. 16 þótt stimplað hafi verið út kl. 15, og í öðrum tilvikum gerðar athugasemdir við stimplun.

Af framburði stefnanda, en einnig þeirra Y og X, verður ráðið að samskiptaleiðir innan vinnustaðarins með Teams hugbúnaði hafi að einhverju marki verið notaðar um fjarvistir eða frávík frá mætingu. Nefnir Y að sú boðleið hafi verið notuð ef eitthvað hafi komið upp eða menn þurft að skjóttast. Þá nefndi X að fólk hafi t.d. látið vita þar ef það þyrfti að vera heima hjá veiku barni. Bendi framburður þeirra og gögn málsins einnig til þess að vinnutími í tilviki stefnanda hafi að einhverju marki mátt vera sveigjanlegur.

Eins og fyrr segir var stefnanda ritað uppsagnarbréf aðeins degi eftir að fundurinn 30. mars 2022 fór fram. Í framburði X kom fram að hún og Y hefði farið yfir hvort einhverjar tilkynningar hefðu verið á Teams. Kvað hún hann hefði farið yfir þær en skýringar ekki verið haldbærar. Í framburði Y kvað hann að eftir fundinn hefðu þau væntanlega tekið ákvörðun um að þetta væri ekki viðunandi og mundi ekki hvers konar skoðun hafi farið fram. Er framburður Y mjög óljós um hvort einhver skoðun hafi í reynd farið fram á skýringum stefnanda og bar hann að nokkur við minnisleysi. Í fundargerð kemur fram að Y hafi horft til þess sem fram kæmi á Teams um fjarvistir og það sem hafi verið óútskýrt hafi ekki verið tilkynnt um á Teams. Hins vegar virðist stefnandi hafa lagt fram blað með skýringum sínum á fundinum og í lok fundargerðar segir: „[Y] og [X] munu fara yfir rökin sem komu fram á fundinum, þá munu þau sérstaklega skoða hvort raunverulega sé skýring á fjarvistum [C] og taka ákvörðun um framhaldið. - - [C] lagði fram gögn á fundinum, skýringar á óútskýrðum fjarvistum.“

Af gögnum málsins verður ekki ráðið að skýringar stefnanda hafi verið teknar til sérstakrar skoðunar eftir fundinn og afstaða tekin til þeirra. Ljóst er að gæta þurfti andmælaréttar 13. gr. stjórnsýslulaga nr. 37/1993 og fylgja þurfti 10. gr. laganna um að upplýsa málið nægjanlega áður en ákvörðun var tekin um uppsögn stefnanda. Hlaut það

að vera meðal meginatriða þeirrar rannsóknar að meta andmæli og skýringar stefnanda sem bornar voru fram á fundinum en í uppsagnarbréfi er aðeins vísað til þeirra með almennum hætti. Hefur stefndi raunar borið því við í málinu að skýringar stefnanda hafi ekki verið þess eðlis að þær kölluðu á frekari rannsókn enda hafi staðreyndir legið fyrir.

Fjarvistir þær sem tilfærðar voru sem óútskýrðar skýrði stefnandi á þann hátt að kallað hefði á sérstaka athugun, en í húfi voru hagsmunir stefnanda af því hvort hann héldi starfi sínu eða missti það. Þá verður ekki fram hjá því horft að stefnandi bar við öðrum atriðum eins og þeim að varðandi vinnuálag og að hann hafi leitað sér aðstoðar vegna andlegrar heilsu, en væri á góðum batavegi. Þá gagnrýndi stefnandi ákveðna þætti í vinnufyrirkomulagi og skýrði sína hlið á hvort fjarvistir hefðu komið niður á vinnuframlagi. Loks verður ekki séð að í bréfi stefnda þar sem ráðagerð um uppsögn var kynnt eða í fundargerð hafi verið rætt um að stefnandi væri að sinna einkaerindum á vinnutíma, eins og lagt er til grundvallar í uppsagnarbréfi.

Ekki er komið fram að stefnandi hafi fengið tækifæri til að koma á framfæri athugasemdum við fundargerðina. Kemur einnig fram í skýrslum tveggja þáverandi starfsmanna stéttarfélagss stefnanda að þær hefðu haft í hyggju að gera efnislegar athugasemdir við sömu fundargerð, t.d. varðandi hvort og hvaða umræður hafi farið fram um hvort stefnandi sinnti verkefnum sínum nægjanlega.

Af ofangreindu er að mati dómsins ljóst að stefndi hefur ekki fært fram sönnur þess að skýringar stefnanda á fjarvistum og önnur atriði hafi verið teknar til skoðunar eins og ástæða var til eftir fundinn með stefnanda. Hafa ekki verið færðar fram sönnur um að rannsóknarreglu 10. gr. stjórnsýslulaga hafi í reynd verið fylgt áður en stefnanda var sagt upp degi eftir fund þar sem honum gafst kostur á að koma á framfæri skýringum sínum. Af þessum ástæðum var ákvörðun stefnda um að segja stefnanda upp störfum ólögæt.

Stefnandi var rétt tæpra [...] ára gamall er honum var sagt upp störfum. Naut hann raunar uppsagnarfrests og auðnaðist að útvega sér störf tímabundið eftir að honum var sagt upp. Þá naut stefnandi atvinnuleysisbóta og styrkja. Verður engu að síður að telja sannað að stefnandi hafi orðið fyrir tjóni af völdum uppsagnar úr starfi hjá stefnda. Við mat á því hvort stefnandi eigi rétt til skaðabóta vegna hinnar ólögætu uppsagnar verður ekki horft

fram hjá að hann missti starf sem hann mátti vænta að fá að gegna uns einhverjar sérstakar ástæður kæmu til er snertu hann sjálfan eða starf hans á þann veg að honum yrði réttilega sagt upp samkvæmt ákvæðum þess kjarasamnings sem um starf hans gildi að gættum málsmeðferðar- og efnisreglum stjórnisýsluréttar. Við ákvörðun bóta, sem eftir dómvenju verða metnar að álitum, verður tekið mið af þessum atriðum. Með hliðsjón af mánaðarlaunum stefnanda og tengdum greiðslum sem til álita gætu komið, en að teknu tilliti til annarra tekna eftir uppsögn þykir rétt að ákveða bætur fyrir fjártjón stefnanda með 6.000.000 króna.

Það er mat dómsins að máltilbúnaður stefnanda um að hann hafi sætt einelti standist vart þar sem ekki kom skýrlega fram af hálfu stefnanda kvartanir um einelti og að því marki sem þær voru settar fram var þeim ekki beint til yfirmanna eða annarra á vinnustaðnum sem höfðu þá stöðu að fara með kvartanir af þessu tagi. Eru framburðir Y og X afgerandi um að sá sem stefnandi ritaði tölvupósta þá sem hann byggir á hafi ekki verið yfirmaður hans. Þá mun tölvupóstur ekki hafa borist þar til bærum aðilum hjá stefnda frá starfsmanni stéttarfélags sem fékk afrit hans fékk. Mátti stefnanda að mati dómsins vera fullljóst hvert hann ætti að beina umkvörtunum vegna eineltis, sbr. 9. gr. reglugerðar nr. 1009/2015, sem fyrir er nefnd og Stefnu stefnda gegn einteldi, áreitni og ofbeldi á vinnustöðum. Þótt ástæða hafi verið til að taka til skoðunar skýringar stefnanda, meðal annars um líðan hans á vinnustað í tengslum við áform um að segja honum upp störfum, verða ummæli stefnanda á fundum, einkum þeim sem fram fór 30. mars 2022 ekki talin nógu afgerandi að ástæða hafi verið til að hefja þá þegar rannsókn á ætluðu einelti í skilningi laga og fyrrnefndrar reglugerðar. Verður af þessum sökum ekki metið starfsmönnum stefnda til sakar að hafa ekki tekið sérstaklega upp rannsókn á einelti við þær aðstæður sem uppi voru þegar honum gafst kostur á að tjá sig um fyrirhugaða uppsögn. Verða ekki dæmdar bætur af þessum ástæðum sérstaklega eins og stefnandi hefur byggt á.

Samkvæmt öllu framangreindu þykja hvað sem líður ólögmati uppsagnar ekki vera lagaskilyrði til greiðslu miskabóta eftir 26. gr. skaðabótalaga nr. 50/1993. Ber því að hafna þeim kröfandi stefnanda.

Er niðurstaðan sú að stefnda verður gert að greiða stefnanda 6.031.582 krónur með dráttarvöxtum eins og í dómsorði greinir, en af tildæmdum skaðabótum þykir rétt að miða upphafstíma dráttarvaxta við þann dag er mánuður var liðinn frá þingfestingu málsins.

Samkvæmt 1. mgr. 130. gr. laga nr. 91/1991 um meðferð einkamála verður stefnda gert að greiða stefnanda málskostnað sem þykir hæfilega ákveðinn 1.700.000 krónur og hefur þá verið tekið tillit til virðisaukaskatts.

Einar Karl Hallvarðsson héraðsdómari kveður upp dóm þennan.

Dómsorð:

Stefndi, D, greiði stefnanda C 6.031.582 krónur með dráttarvöxtum samkvæmt 1. mgr. 6. gr. laga nr. 38/2001 um vexti og verðtryggingu af 31.582 krónum frá 1. nóvember 2021 til 20. október 2023, en af 6.031.582 krónum frá þeim degi til greiðsludags.

Stefndi greiði stefnanda 1.700.000 krónur í málskostnað.

Einar Karl Hallvarðsson