

LANDSRÉTTUR

Dómur föstudaginn 18. desember 2020.

Mál nr. 752/2019:

A ses. og

(Sigurður Örn Hilmarsson lögmaður)

B

(Sigríður Rut Júlíusdóttir lögmaður)

gegn

C

(Einar Þór Sverrisson lögmaður)

og gagnsök

Lykilorð

Ráðningarsamningur. Uppsögn. Skaðabætur. Miskabætur. Frávísun frá Landsrétti að hluta. Sératkvæði.

Útdráttur

C var sagt upp störfum hjá A ses. í tilefni af tilkynningum sem B höfðu borist um kynferðislega áreitni af hálfu C. Í kjölfar þess höfðaði C mál gegn A ses. og B og krafðist skaða- og miskabóta vegna uppsagnarinnar. Í málinu byggði C einkum á því að við uppsögnina hefði ekki verið fylgt þeim reglum sem kveðið væri á um í reglugerð nr. 1009/2015, um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum, og í Handbók starfsfólks D. Þannig hefði C verið borinn þungum sökum án þess að málsmeðferðarreglum hefði verið fylgt og C gefið færi á að verjast þeim. Í dómi Landsréttar var talið að leggja yrði til grundvallar að meðferð málsins hefði ekki verið hagað á þann veg sem lýst væri í fyrrnefndri reglugerð og handbók. Á hinn bóginn yrði hvorki af reglugerðinni né handbókinni ráðið að sú málsmeðferð, sem þar væri kveðið á um að viðhafa skyldi, væri ófrávíkjanlegt skilyrði þess að grípa mætti til uppsagnar á ráðningarsamningi. Tekið var fram að engin skylda hvíldi á vinnuveitendum sem ekki væru stjórnvöld til að rannsaka atvik sem gefa tilefni til að segja starfsmanni upp, gefa honum færi á að tjá sig eða gæta meðalhófs við val á úrræðum, enda yrði slík skylda ekki leidd af almennum reglum vinnu-, samninga- eða kröfuréttar. Var því talið að heimilt hefði verið að segja C upp á þeim grundvelli sem gert var án þess að viðhafa þá málsmeðferð sem C taldi að skort hefði. Þá var ekki talið liggja fyrir að aðgerðir A ses. og B hefðu í orði eða verki falið í sér ólögmeða meingerð gegn æru hans en ekki lá fyrir að þau hefðu tekið afstöðu til sannleiksgildis þeirra ávirðinga sem á hann höfðu verið bornar. Þar sem ekki hefðu verið færðar sönnur á að fullnægt væri því skilyrði bótaskyldu að A ses. og B hefðu sýnt af sér ólögmeða háttsemi í garð A voru þau sýknuð af kröfum C.

Dómur Landsréttar

Mál þetta dæma landsréttardómararnir Ásmundur Helgason, Davíð Þór Björgvinsson og Eiríkur Jónsson.

Málsmeðferð og dómkröfur aðila

- 1 Aðaláfrýjendur skutu málinu til Landsréttar 6. nóvember 2019. Áfrýjað er dómi Héraðsdóms Reykjavíkur 30. október 2019 í málinu nr. E-[...]/2019.
- 2 Aðaláfrýjendur krefjast sýknu af öllum kröfum gagnáfrýjanda og málskostnaðar í héraði og fyrir Landsrétti.
- 3 Gagnáfrýjandi áfrýjaði héraðsdómi fyrir sitt leyti 5. febrúar 2020. Hann krefst þess aðallega að aðaláfrýjendur greiði sér óskipt 10.000.000 króna í skaðabætur og 3.000.000 króna í miskabætur með dráttarvöxtum samkvæmt 1. mgr. 6. gr. laga nr. 38/2001 um vexti og verðtryggingu frá 16. desember 2017 til greiðsludags.

Málsatvik og málsástæður

- 4 Gagnáfrýjandi og aðaláfrýjandi, A ses., sem rekur D, gerðu með sér tímabundinn ráðningarsamning 16. mars 2017. Upphafsdagur ráðningar var 18. ágúst sama ár og átti samningstíminn að vera eitt ár. Í reit á samningnum, sem ber yfirskriftina „Tegund starfs“, var ritað „Leikari á árssamningi“. Þar kemur einnig fram að stéttarfélag gagnáfrýjanda sé Félag íslenskra leikara. Mælt var fyrir um að ráðningarsamningurinn rynni út án uppsagnar við lok samningstímans ef ráðningin yrði ekki framlengd fyrir 1. júní 2018. Þá segir í stöðluðum samningstexta að um laun og önnur starfskjör fari eftir því sem mælt er fyrir um í ráðningarsamningi og í kjarasamningi viðkomandi stéttarfélags.
- 5 Kjarasamningur 21. nóvember 2016 milli aðaláfrýjanda, A ses., og Félags íslenskra leikara gildi um starfskjör gagnáfrýjanda á ráðningartímanum. Í grein 6.2.2 í kjarasamningnum segir að ráðningartími „ársráðins leikara“ sé 12 til 24 mánuðir í senn og renni ráðningarsamningur út án sérstakrar uppsagnar. Gagnkvæmur uppsagnarfrestur á ráðningartímanum skuli aftur á móti vera þrjú mánuðir.
- 6 Eins og rakið er í hinum áfrýjaða dómi var framangreindum ráðningarsamningi við gagnáfrýjanda sagt upp með uppsagnarbréfi 16. desember 2017. Aðaláfrýjandi, B leikhússtjóri, undirritaði bréfið. Skyldi uppsögnin gilda frá og með næstu mánaðamótum og kom fram að uppsagnarfrestur væri þrjú mánuðir. Þar var þess einnig getið að ekki væri óskað eftir vinnuframlagi gagnáfrýjanda á uppsagnartímanum. Ekki var í bréfinu vikið að ástæðum uppsagnarinnar.
- 7 Uppsagnarbréfið var afhent á fundi 16. desember 2017. Auk aðaláfrýjanda B og gagnáfrýjanda var þáverandi framkvæmdastjóri A, F, viðstödd fundinn. Þar greindi aðaláfrýjandi B frá því að tilefni uppsagnarinnar væru tilkynningar sem henni hefðu borist að undanfögnu frá konum um kynferðislega áreitni af hálfu gagnáfrýjanda. Gagnáfrýjandi bar á þann veg fyrir héraðsdómi að hann hefði ekki fengið svör á fundinum við spurningum sínum um fjölda tilvika, hvenær atvik eigi að hafa gerst eða

nánar um hvers eðlis ætluð háttsemi hafi átt að vera. Þó hefði komið fram að eitt atvik átti að hafa gerst í D eftir að hann hóf þar störf. Lýsti hann því að hann hefði orðið afar hissa á þessum ásökunum og þvertekið fyrir að hafa gert nokkuð á hlut annarra sem geti hafa gefið tilefni til þessara ásakana. Gert hafi verið um 10 mínútna hlé á fundinum meðan aðaláfrýjandi B hafi leitað ráða hjá ráðgjafa sínum. Að því loknu hefði honum verið tilkynnt að ákvörðunin stæði óbreytt.

- 8 Aðaláfrýjandi B hefur lýst því fyrir dómi að áður en ákveðið var að segja gagnáfrýjanda upp hefðu henni borist fimm tilkynningar þar sem því var haldið fram að gagnáfrýjandi hefði beitt konur kynferðislegri áreitni eða ofbeldi. Hefði hún sjálf rætt við konurnar sem áttu í hlut og þær lýst atvikum fyrir henni. Óskuðu þær allar eftir trúnaði sem aðaláfrýjandi hefði talið rétt að virða. Á fundinum 16. desember 2017 hefði aðaláfrýjandi komið sér beint að efninu og greint honum frá þeim ásökunum sem á gagnáfrýjanda hefðu verið bornar og að nauðsynlegt væri að segja honum upp. Þá hefði hún upplýst hversu margar konur hefðu kvartað undan háttsemi gagnáfrýjanda en ekki viljað greina nánar frá atvikum til að brjóta ekki trúnað við konurnar.
- 9 Aðilar eru sammála um að annar fundur hafi verið haldinn um málið 17. desember 2017 að beiðni gagnáfrýjanda. Af hálfu aðaláfrýjanda B hefur komið fram að við lok fyrri fundarins hefði A verið reiðubúið að skoða hvort vægari úrræði gætu komið til álita. Þar sem tvær kvartanir hefðu bæst við milli funda hefði hins vegar verið ákveðið að uppsögnin stæði. Aðaláfrýjendur segja að samtals sjö kvartanir yfir háttsemi gagnáfrýjanda hafi borist um samtals sex tilvik. Þær hafi komið frá ólíkum konum sem ekki tengdust en þrjár þeirra hefðu starfað í D á þessum tíma. Lýsti aðaláfrýjandi B því fyrir dómi að umræddir starfsmenn hefðu upplifað ótta, vanlíðan og kvíða við að mæta í vinnuna. Hefðu sum atvik átt sér stað „á vinnutíma og önnur atvik utan hússins“.
- 10 Eins og rakið er í héraðsdómi fjölluðu fjölmiðlar nokkuð um málið í kjölfar uppsagnarinnar. Þar var tilefni starfsloka gagnáfrýjanda rakið og vísað til þess að fresta hafi þurft frumsýningu í leikhúsinu vegna þeirra.
- 11 Í héraðsdómi eru einnig rakin bréfaskipti lögmannna aðila í kjölfar uppsagnarinnar. Þar leitaði lögmaður gagnáfrýjanda meðal annars upplýsinga um kvartanirnar og hvernig staðið hefði verið að rannsókn á atvikum auk þess sem hann óskaði aðgangs að verklagsreglum um viðbrögð við einelti, kynferðislegri áreitni og ofbeldi á vinnustaðnum. Svar lögmanns aðaláfrýjenda er rakið í hinum áfrýjaða dómi. Þar kom fram að vegna trúnaðar við þá einstaklinga sem höfðu kvartað undan háttsemi gagnáfrýjanda væri ekki unnt að greina nákvæmlega frá því hvað fælist í þeim. Þá sagði þar að uppsögnin hefði verið ákveðin að undangengnu faglegu mati á öllum þáttum málsins með aðkomu ýmissa sérfræðinga. Hefði leikhússtjóri haft fulla heimild til að grípa til uppsagnar samkvæmt starfssamningi og samþykktum A. Með bréfinu fylgdi Handbók starfsfólks D sem jafnframt hefur verið lögð fram í málinu.

Þar er vikið að viðbrögðum þegar upp kemur grunur um einelti eða kynferðislega áreitni í leikhúsinu.

- 12 Mál þetta var höfðað af gagnáfrýjanda 2. janúar 2019. Þar krefst hann þess að aðaláfrýjendur greiði sér 10 milljónir króna í skaðabætur vegna fjártjóns sem hann kveðst hafa orðið fyrir vegna saknæmrar og ólögmætrar framgöngu þeirra við uppsögn hans úr starfi 16. desember 2017. Enn fremur krefst hann þriggja milljóna króna í miskabætur úr hendi aðaláfrýjenda á grundvelli b-liðar 1. mgr. 26. gr. skaðabótalaga nr. 50/1993.
- 13 Til stuðnings kröfum sínum vísar gagnáfrýjandi einkum til þess að við uppsögnina hafi ekki verið fylgt þeim reglum sem gilda meðal annars þegar kvartanir berast yfir kynferðislegri áreitni. Gagnáfrýjandi vísar þar einkum til ákvæða reglugerðar nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum. Hann leggur þann skilning í ákvæði reglugerðarinnar að vinnuveitanda beri að rannsaka mál af þessum toga og gæta þar bæði að réttindum þess sem kvartar og þess sem kvörtunin beinist að. Beri vinnuveitanda meðal annars að tryggja að hlutaðeigandi starfsmenn fái að koma sjónarmiðum sínum á framfæri. Sömu reglu megi einnig leiða af umfjöllun í Handbók starfsfólks D. Misbrestur hafi orðið á því að aðaláfrýjendur fylgdu þessum reglum gagnvart gagnáfrýjanda en stjórnunarréttur vinnuveitanda takmarkist af þeim. Hafi gagnáfrýjandi verið borinn þungum sökum án þess að málsmeðferðarreglum hafi verið fylgt og honum gefið færi á að verjast þeim.
- 14 Gagnáfrýjandi telur aðaláfrýjanda B bera ábyrgð á tjóni sínu ásamt A. Því til stuðnings er vísað til þess að hún hafi talið sig þurfa að láta til sín taka í tengslum við Metoo-umræðuna, sem þá var í háumæli, og bendir gagnáfrýjandi í því sambandi á tiltekin ummæli hennar á samfélagsmiðlum. Þá hefði hún tekið þá ákvörðun að segja gagnáfrýjanda upp.
- 15 Um tjón gagnáfrýjanda er af hans hálfu vísað til þess að tekjuöflunarhæfi hans sem leikara sé verulega skert vegna háttsemi aðaláfrýjenda. Tjón hans sé umtalsvert og telur hann sig eiga tilkall til skaðabóta að álitum að fjárhæð 10 milljónir króna. Í því efni vísar gagnáfrýjandi meðal annars til þess að hann hafi misst starf sitt við lestur auglýsinga fyrir verslunarkeðjuna N vegna málsins. Hafi tekjurnar numið 150.000 krónum á mánuði sem samlagsfélagið G hafi fengið greiddar en það sé í eigu gagnáfrýjanda. Tjón félagsins sé jafnframt tjón gagnáfrýjanda en félagið hafi að auki framselt honum kröfuna til öryggis. Um miskabótakröfuna vísar gagnáfrýjandi til þess að meiðandi ákvörðun hafi verið tekin sem hafi verið óréttlæt看leg í ljósi þess að engin rannsókn hefði farið fram á sannleiksgildi þeirra alvarlegu aðdróttana sem fram höfðu komið. Með því hafi verið vegið að æru gagnáfrýjanda á opinberum vettvangi þannig að fullnægt sé skilyrðum bótaskyldu samkvæmt b-lið 1. mgr. 26. gr. skaðabótalaga.

- 16 Aðaláfrýjendur reisa kröfur sínar um sýknu einkum á því að með uppsögn gagnáfrýjanda hafi vinnuveitandi hans einfaldlega neytt réttar síns samkvæmt gagnkvæmum ákvæðum ráðningarsamnings til að segja honum upp. Hafi gagnáfrýjanda verið greidd laun á uppsagnarfresti í samræmi við grundvallarreglur íslensks vinnuréttar, ráðningarsamning aðila og kjarasamning Félags íslenskra leikara. Það hafi verið mat aðaláfrýjenda að rétt væri að segja gagnáfrýjanda upp störfum til að tryggja starfsfrið, koma í veg fyrir vanlíðan starfsmanna og vernda orðspor A. Engin afstaða hefði verið tekin til sektar eða sakleysis gagnáfrýjanda. Aðaláfrýjendur draga í efa að þær reglur sem gagnáfrýjandi telur að hafi verið brotnar hafi veitt honum aukinn rétt sem reisi skorður við heimild vinnuveitanda til að segja upp ráðningarsamningi við starfsmann. Í því sambandi er vísað til þess að tilgangur reglugerðar nr. 1009/2015 sé að vernda starfsfólk gegn því að verða fyrir einelti, kynferðislegri áreitni og ofbeldi á vinnustað en ekki að veita þeim sem borinn er sökum um slíka háttsemi vernd gegn uppsögn. Þá hafi einstökum ákvæðum reglugerðarinnar verið fylgt að því marki sem unnt hafi verið. Þannig hafi gagnáfrýjandi fengið tækifæri til að koma sjónarmiðum sínum á framfæri á tveimur fundum. Þar hefði afstaða gagnáfrýjanda komið fram en hann kvaðst aldrei hafa sýnt af sér háttsemi sem geti hafa falið í sér kynferðislega áreitni. Þá hefði hann fengið þær upplýsingar sem unnt var að veita að teknu tilliti til þess trúnaðar sem veittur hefði verið.
- 17 Aðaláfrýjendur telja enn fremur að ætlað tjón gagnáfrýjanda sé ósannað hvað varðar umfang og orsakatengsl. Hann hafi fengið greidd laun út umsaminn uppsagnarfrest og snúið aftur til starfa í E að þeim tíma liðnum. Ekki sé rökstutt hvernig háttsemi aðaláfrýjenda geti leitt til skaðabótaskyldu gagnvart gagnáfrýjanda vegna ætlaðra áhrifa á tekjur G slf. Þá hafi aðaláfrýjendur gætt þess sérstaklega að tjá sig ekki um málið í fjölmiðlum nema til að bregðast við rangfærslum. Hafi gagnáfrýjandi hins vegar sjálfur kosið að greina óviðkomandi frá starfslokum sínum og þannig stuðlað að opinberri umræðu um málið. Enn fremur hafi gagnáfrýjandi ekki leitast við að sýna fram á fjártjón sitt og yrði hann að bera hallann af því. Ekki sé heldur grundvöllur til greiðslu miskabóta í málinu á grundvelli 26. gr. skaðabótalaga. Að lokum krefst aðaláfrýjandi B sýknu með þeim rökum að ekki sé fullnægt skilyrðum til að hún geti borið persónulega skaðabótaábyrgð á ætluðu tjóni gagnáfrýjanda. Vísar hún til þess að hún hafi ekki komið fram í málinu persónulega heldur fyrir hönd A ses. Um þetta atriði vísar hún einnig til 2. mgr. 23. gr. skaðabótalaga.
- 18 Með hinum áfrýjaða dómi var komist að þeirri niðurstöðu að aðaláfrýjendum hefði borið að fylgja reglum sem mælt er fyrir um í reglugerð nr. 1009/2015 þegar kvartanir bárust yfir háttsemi gagnáfrýjanda. Hafi meðal annars borið að gefa honum kost á því að koma sjónarmiðum sínum á framfæri í samræmi við 1. mgr. 7. gr. reglugerðarinnar. Í því skyni hafi verið skylt að upplýsa gagnáfrýjanda um hvers eðlis ásakanirnar á hendur honum væru. Gæti trúnaður gagnvart viðkomandi einstaklingum ekki leitt til þess að réttarstaða hans væri lakari að þessu leyti. Þar sem ekki hafi verið farið eftir

reglunum í umrætt sinn var komist að þeirri niðurstöðu að aðaláfrýjendur hefðu sýnt af sér saknæma háttsemi. Bæru þeir sameiginlega ábyrgð á því tjóni sem af því hefði hlotist. Fallist var á kröfu gagnáfrýjanda um greiðslu miskabóta að fjárhæð 1.500.000 krónur. Þá voru bætur vegna fjárhagstjóns gagnáfrýjanda ákveðnar að álitum. Að teknu tilliti til upplýsinga sem lágu fyrir þóttu þær hæfilega ákveðnar fjórar milljónir króna. Dráttarvaxtakröfu gagnáfrýjanda var vísað frá dómi þar sem hún fullnægði ekki áskilnaði d-liðar 1. mgr. 80. gr. laga nr. 91/1991.

Niðurstaða

- 19 Aðaláfrýjendur og gagnáfrýjandi leita hver um sig endurskoðunar á framangreindum dómi héraðsdóms. Gagnáfrýjandi krefst þess að fallist verði á þær fjárkröfur sem hann gerði fyrir héraðsdómi. Þar fór hann fram á að aðaláfrýjendur greiddu sér samtals 13 milljónir króna „með dráttarvöxtum frá 16. desember 2017 til greiðsludags“. Vaxtakröfunni var vísað frá héraðsdómi en þeirri niðurstöðu var ekki skotið til Landsréttar með kæru samkvæmt XXIV. kafla laga nr. 91/1991. Fyrir Landsrétti krefst gagnáfrýjandi nú dráttarvaxta samkvæmt 1. mgr. 6. gr. laga nr. 38/2001 um vexti og verðtryggingu. Gagnáfrýjanda er ekki unnt að bæta á þennan hátt úr þeim annmörkum á kröfu um dráttarvexti sem leiddu til þess að henni var vísað frá héraðsdómi enda liggur ekki fyrir efnisdómur um hana. Því ber að vísa þeirri kröfu frá Landsrétti.
- 20 Ráðning gagnáfrýjanda í þjónustu aðaláfrýjanda, A ses., var tímabundin. Af grein 6.2.2 í kjarasamningi sem gildi um réttarsambandið verður þó ráðið að samningsaðilum hafi báðum verið heimilt að segja ráðningarsamningnum upp með þriggja mánaða fyrirvara. Um beitingu þeirrar heimildar giltu almennar reglur vinnuréttar. Samkvæmt þeim reglum eru ekki reistar skorður við því að vinnuveitandi segi upp ráðningarsamningi við starfsmann með umsömdum fyrirvara nema að það leiði af samningi eða lagareglu. Í máli þessu greinir aðila meðal annars á um hvort ástæður uppsagnar gagnáfrýjanda, sem honum var greint frá á fundi, hafi vegna fyrirmæla í reglugerð nr. 1009/2015 valdið því að ekki var unnt að grípa til uppsagnar nema að undangenginni þeirri málsmeðferð sem þar er lýst.
- 21 Framangreind reglugerð er sett með stoð í lögum nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum. Samkvæmt 1. gr. laganna er tilgangur þeirra að tryggja öruggt og heilsusamlegt starfsumhverfi sem jafnan sé í samræmi við félagslega og tæknilega þróun í þjóðfélaginu, sbr. a-lið ákvæðisins. Þá er með þeim leitast við að tryggja skilyrði fyrir því að innan vinnustaðanna sjálfra sé hægt að leysa öryggis- og heilbrigðisvandamál í samræmi við gildandi lög og reglur, ráðleggingar aðila vinnumarkaðarins og ráðleggingar og fyrirmæli Vinnueftirlits ríkisins, eins og segir í b-lið ákvæðisins. Samkvæmt 13. gr. laganna hvílir sú almenna skylda á atvinnurekanda að tryggja að gætt sé fyllsta öryggis og góðs aðbúnaðar og hollustuhátta á vinnustað. Í 1. mgr. 37. gr. laganna er kveðið á um að vinnu skuli haga og framkvæma þannig að gætt sé fyllsta öryggis og góðs aðbúnaðar og hollustuhátta.

Samkvæmt 2. mgr. sömu greinar skal þá fylgja viðurkenndum stöðlum, ákvæðum laga og reglugerða og fyrirmælum Vinnueftirlits ríkisins hvað þetta varðar. Í 38. gr. laganna er mælt fyrir um að ráðherra setji reglugerð að fenginni umsögn Vinnueftirlits ríkisins um hvaða kröfur skuli uppfylltar varðandi skipulag, tilhögun og framkvæmd vinnu. Meðal þess sem fjalla skal um í reglugerð sem sett er með stoð í ákvæðinu eru aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni og ofbeldi á vinnustöðum, sbr. e-lið 1. mgr. 38. gr. laganna. Framangreind reglugerð nr. 1009/2015 er sett með stoð í þessum lagareglum. Í 13. gr. reglugerðarinnar er jafnframt vísað til 65. gr., 65. gr. a og 66. gr. laganna um heimild fyrir setningu hennar. Þar er fjallað um ábyrgð atvinnurekanda á því að gera skriflega áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað, sérstakt áhættumat með tilliti til öryggis og heilsu starfsmanna og áhættuþátta í vinnuumhverfi og áætlun um heilsuvernd.

- 22 Samkvæmt 2. gr. reglugerðarinnar er markmið hennar að koma í veg fyrir einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi á vinnustöðum og stuðla að gagnkvæmri virðingu á vinnustöðum, sbr. a- og b-lið ákvæðisins. Enn fremur er með henni leitast við að tryggja að gripið verði til aðgerða í samræmi við skriflega áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað, sbr. II. kafla reglugerðarinnar, komi fram kvörtun, ábending eða rökstuddur grunur um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi á vinnustað, eða ef atvinnurekandi verður var við háttsemi sem getur falið það í sér, sbr. c- og d-lið ákvæðisins. Í 3. gr. reglugerðarinnar er skilgreind sú háttsemi sem henni er ætlað að stemma stigu við. Þar segir meðal annars að með kynferðislegri áreitni sé átt við hvers kyns kynferðislega hegðun sem er í óþökk þess sem fyrir henni verður og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi.
- 23 Í II. kafla reglugerðarinnar er mælt fyrir um gerð og efni áhættumats og áætlunar að því er varðar áhættuþætti og forvarnir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustað. Skal í áætlun um heilsuvernd, sbr. 66. gr. laga nr. 46/1980, meðal annars gera grein fyrir þeim aðgerðum sem grípa skal til komi fram kvörtun, ábending eða rökstuddur grunur um slíka háttsemi á vinnustað.
- 24 Í III. kafla reglugerðarinnar er fjallað um skyldur atvinnurekanda í þessu efni. Þar segir meðal annars að þeim beri skylda til að láta einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi á vinnustað ekki viðgangast og gera starfsmönnum ljóst með skýrum hætti að slík hegðun sé óheimil, sbr. 3. mgr. 6. gr. reglugerðarinnar. Þá segir í 4. mgr. sömu greinar að við meðferð máls skuli atvinnurekandi sýna varfærni og nærgætni í aðgerðum sínum með virðingu og einkahagi hlutaðeigandi starfsmanna í huga, meðal annars með því að veita ekki óviðkomandi aðilum upplýsingar um mál og tryggja að utanaðkomandi aðilar, sem kunna að koma að meðferð máls, geri slíkt hið sama. Samkvæmt 1. mgr. 7. gr. reglugerðarinnar hvílir sú skylda á atvinnurekanda að bregðast við eins fljótt og kostur er þegar honum berst kvörtun eða ábending um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi á vinnustaðnum. Í

niðurlagi greinarinnar segir að hann skuli jafnframt tryggja að við matið sé hlutaðeigandi starfsmönnum gefinn kostur á að koma sjónarmiðum sínum á framfæri og að alla jafna sé rætt við einn aðila máls í senn. Eins og segir í 2. mgr. 7. gr. reglugerðarinnar skal atvinnurekandi grípa til aðgerða í samræmi við skriflega áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað, sbr. II. kafla reglugerðarinnar, ef mat á aðstæðum leiðir í ljós rökstuddan grun um að hegðun, sem reglugerðinni er ætlað að stemma stigu við, eigi sér stað eða hafi átt sér stað á vinnustaðnum. Skulu aðgerðirnar miða að því að stöðva hegðunina, sé hún enn til staðar, og að koma í veg fyrir að hegðunin endurtaki sig. Í 4. mgr. 7. gr. reglugerðarinnar segir enn fremur að atvinnurekandi skuli skrá niður allt sem tengist meðferð máls og halda hlutaðeigandi starfsmönnum og vinnuverndarfulltrúum upplýstum meðan á meðferðinni stendur, meðal annars með því að veita þeim aðgang að öllum upplýsingum og gögnum í málinu, að teknu tilliti til laga um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga.

- 25 Í málinu verður að leggja til grundvallar að ástæða uppsagnar gagnáfrýjanda hafi verið að nokkur fjöldi kvenna, þar á meðal þrjár konur sem störfuðu í D, höfðu tilkynnt um háttsemi af hálfu gagnáfrýjanda sem framangreindri reglugerð er ætlað að stemma stigu við. Til stuðnings frásögn aðaláfrýjenda í þá veru er vísað til framburðar trúnaðarmanns tæknimanna í D sem bar fyrir dómi að tvær konur hefðu leitað til hennar og lýst því að gagnáfrýjandi hefði áreitt þær kynferðislega en hún vísað málinu til leikhússtjóra. Af framburði málsaðila verður ráðið að einhver hluti tilkynninganna hafi lotið að atvikum sem eiga að hafa gerst í D en að önnur ætluð atvik hafi átt sér stað utan veggja vinnustaðarins.
- 26 Framangreind ákvæði reglugerðarinnar miða ljóslega að því að atvinnurekandi taki af festu á ábendingum um háttsemi af þessum toga og að hann leitist við að varpa ljósi á hvað hafi gerst meðal annars með því að gefa viðkomandi starfsmönnum kost á að tjá sig. Er við það miðað að atvinnurekandi leggi síðan mat á hvort það sem fyrir liggur gefi til kynna að rökstuddur grunur sé um að einhver sú háttsemi, sem falli að skilgreiningu 3. gr. reglugerðarinnar, hafi átt sér stað á vinnustaðnum. Ber honum því næst að grípa til aðgerða til að stemma sigu við henni. Mælt er fyrir um hliðstætt verklag í starfsreglum sem koma fram í Handbók starfsfólks D og gerð er grein fyrir í hinum áfrýjaða dómi.
- 27 Miðað við það sem fram er komið um aðdraganda starfsloka gagnáfrýjanda og þá fundi sem fram fóru í tengslum við uppsögnina verður að leggja til grundvallar að meðferð málsins hafi ekki verið hagað á þann veg sem lýst er í reglugerðinni og fyrrgreindri handbók. Virðist það raunar vera óumdeilt með því að aðaláfrýjendur hafa lýst því að þess hafi verið gætt af þeirra hálfu að taka enga afstöðu til þess hvort gagnáfrýjandi hefði gerst sekur um kynferðislega áreitni áður en honum var sagt upp. Þá er vandséð hvernig aðaláfrýjendur hefðu átt að geta staðið að meðferð málsins þannig að samræmdist að öllu leyti fyrirmælum reglugerðarinnar. Helgast það af því að þær konur sem kvörtuðu undan háttsemi gagnáfrýjanda vildu halda því leyndu

hverjar þær væru. Sú takmarkaða lýsing sem aðaláfrýjandi B gat af þeim sökum gefið af atvikum áður en gagnáfrýjanda var sagt upp hlaut því að hindra að hann gæti í raun andmælt þeim.

- 28 Reglugerð nr. 1009/2015 er sett með stoð í löggjöf sem leggur ákveðnar skyldur á atvinnurekanda til að grípa til aðgerða sem miða að því að tryggja öryggi starfsmanna og heilbrigði á vinnustað. Sækir hún sérstaka stoð í 38. gr. laga nr. 46/1980 sem vísar til þess hvaða kröfur skuli gera varðandi skipulag, tilhögun og framkvæmd vinnu. Hvergi í lögnum er vikið með beinum eða óbeinum hætti að því að með ákvæðum þeirra eða fyrirmælum, sem sett eru á grundvelli þeirra, séu reistar skorður við því að atvinnurekandi beiti hefðbundnum úrræðum gagnvart starfsmanni með stoð í samningi eða almennum reglum kröfuréttar. Þá er til þess að líta að reglugerðin mælir aðeins fyrir um að atvinnurekendur skuli grípa til aðgerða til að stemma stigu við þeirri háttsemi sem reglugerðin tekur til þannig að hún endurtaki sig ekki, án þess að það sé útskýrt nánar í hverju þær aðgerðir eigi að felast. Sama á við um það verklag sem fram kemur í Handbók starfsfólks D að fylgja beri þegar tilkynning berst um einelti eða kynferðislega áreitni. Hvorki verður af reglugerðinni né handbókinni ráðið að sú málsmeðferð, sem þar er kveðið á um að viðhafa skuli, sé ófrávíkjanlegt skilyrði þess að grípa megi til annarra úrræða eins og uppsagnar á ráðningarsamningi þó að tilefnið sé það sama. Í þessu ljósi er ekki unnt að leggja þann skilning í ákvæði reglugerðarinnar að útilokað hafi verið að segja gagnáfrýjanda upp störfum nema að undangenginni þeirri málsmeðferð sem reglugerðin og handbókin mælir fyrir um. Er þá jafnframt til þess að líta að sú vernd sem einstaklingar njóta, sem hafa veitt upplýsingar um kynbundna eða kynferðislega áreitni á vinnustað, samkvæmt 2. mgr. 27. gr. laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, tekur ekki til ætlaðra gerenda.
- 29 Í ráðningarsamningi aðila var hvorki vísað til Handbókar starfsmanna D né var þar að finna nein önnur ákvæði sem gátu gefið til kynna að skylt væri að fylgja tilteknu verklagi í aðdraganda uppsagnar. Þá voru engin ákvæði í framlögðum kjarasamningi sem miðuðu að því að tryggja réttindi starfsmanna við uppsögn með umsömdum fyrirvara, önnur en að hann gat farið fram á viðtal til að fá uppgefna ástæður hennar en ella að fá skriflegar skýringar, sbr. bókun 3 í samningnum. Engin skylda hvílir á vinnuveitendum sem ekki eru stjórnvöld, að rannsaka atvik sem gefa tilefni til að segja starfsmanni upp, gefa honum færi á að tjá sig eða gæta meðalhófs við val á úrræðum, enda verður slík skylda ekki leidd af almennum reglum vinnu-, samninga- eða kröfuréttar. Því var aðaláfrýjendum heimilt að segja gagnáfrýjanda upp á þeim grundvelli sem gert var án þess að viðhafa þá málsmeðferð sem hann heldur fram að skort hafi.
- 30 Hvað sem framangreindu líður um heimild vinnuveitanda til að beita uppsögn á grunni almennra reglna er ekki útilokað að framferði vinnuveitanda við töku slíkrar ákvörðunar geti leitt til bótaskyldu að uppfylltum skilyrðum bótaábyrgðar. Getur það

einkum átt við ef framferði vinnuveitanda í tengslum við uppsögn felur í sér ærumeiðandi meingerð í garð viðkomandi sem leiðir til tjóns fyrir hann. Við úrlausn á því hvort það eigi við í því máli sem hér er til umfjöllunar verður að hafa í huga að uppsögnin var reist á því mati aðaláfrýjanda B að vegna þeirra ásakana sem fram höfðu komið væri hagsmunum A sem vinnuveitanda betur borgið með því að binda enda á ráðningu gagnáfrýjanda með umsömdum fyrirvara fremur en að hann væri áfram við störf í leikhúsinu. Í íslenskum rétti hefur verið út frá því gengið að vinnuveitandi hafi rúmt svigrúm við þetta hagsmunamat enda enginn annar betur til þess fallinn.

- 31 Ekkert liggur fyrir í málinu um að við uppsögnina eða á síðari stigum málsins hafi aðaláfrýjendur haldið því fram eða gengið út frá því að færðar hefðu verið sönnur á að gagnáfrýjandi hefði gerst sekur um kynferðislega áreitni. Hafa aðaláfrýjendur einungis rökstutt uppsögnina með því að vísa til þess að með henni hafi ætlunin verið að tryggja starfsfrið innan leikhússins, gæta að orðspori þess og tryggja vellíðan starfsmanna. Með því að segja gagnáfrýjanda upp í tilefni af þeim tilkynningum sem bárust, þar á meðal frá þremur starfsmönnum D, voru framangreindir hagsmunir leikhússins og starfsmanna þess teknir fram yfir hagsmuni gagnáfrýjanda. Með því var hins vegar engin afstaða tekin til sannleiksgildis þeirra ávirðinga sem bornar höfðu verið á gagnáfrýjanda.
- 32 Samkvæmt framlögðum gögnum birtist fyrst frétt um uppsögnina á vefmiðlum 19. desember 2017. Þar var meðal annars vitnað til tilkynningar gagnáfrýjanda sjálfs þar sem hann kvað ástæðu „brottrekstrar“ hans hafa verið nafnlausar ásakanir á hendur honum. Í frétt daginn eftir var vitnað til samtals fréttamanns við aðaláfrýjanda B. Þar greindi hún frá því að gagnáfrýjanda hefði verið gerð grein fyrir því hvers eðlis tilkynningarnar hefðu verið og að uppsögnin hefði verið viðbragð við „beinum tilkynningum“ meðal annars frá starfsfólki leikhússins. Þá hefði ríkt einhugur um ákvörðunina milli leikhússtjóra, framkvæmdastjóra og stjórnar A og að hún hefði verið tekin „eftir mikla yfirlegu og að vandlega ígrunduðu máli“. Ekki liggur fyrir að aðaláfrýjendur hafi látið önnur orð falla um uppsögnina á opinberum vettvangi. Engin meingerð fólst í framangreindum ummælum aðaláfrýjanda B. Þá er ósannað að aðaláfrýjendur hafi stuðlað að þeirri umfjöllun sem málið hlaut í fjölmiðlum.
- 33 Með vísan til þess sem hér hefur verið rakið verður að leggja til grundvallar að uppsögnin hafi rúmast innan þeirra heimilda sem aðaláfrýjendur höfðu samkvæmt ráðningar- og kjarasamningi. Ekki er á það fallist að það hafi verið skilyrði uppsagnar gagnáfrýjanda að meðferð málsins yrði hagað á þann veg sem hann heldur fram. Þá liggur ekki fyrir að aðgerðir aðaláfrýjenda í málinu hafi í orði eða verki falið í sér ólögmeta meingerð gegn æru hans. Ekki hafa því verið færðar sönnur á að fullnægt sé því skilyrði bótaskyldu, þar á meðal bótaskyldu á grundvelli b-liðar 1. mgr. 26. gr. skaðabótalaga, að aðaláfrýjendur hafi sýnt af sér ólögmeta háttsemi í garð gagnáfrýjanda. Því ber að sýkna aðaláfrýjendur af bótakröfum gagnáfrýjanda.

- 34 Með vísan til 3. mgr. 130. gr. laga nr. 91/1991 um meðferð einkamála þykir rétt að hver málsaðila beri sinn kostnað af rekstri málsins í héraði og fyrir Landsrétti.

Dómsorð:

Vaxtakröfu gagnáfrýjanda, C, er vísað frá Landsrétti.

Aðaláfrýjendur, A ses. og B, eru sýkn af öðrum kröfum gagnáfrýjanda.

Málskostnaður fellur niður í héraði og fyrir Landsrétti.

Sératkvæði

Eiríks Jónssonar

- 1 Ég er sammála niðurstöðu meirihluta dómenda um að sýkna beri aðaláfrýjandann B af kröfum gagnáfrýjanda. Þá er ég sammála meirihlutanum um að sýkna beri aðaláfrýjandann A ses. af skaðabótakröfu gagnáfrýjanda og vísa vaxtakröfu hans frá Landsrétti. Ég tel hins vegar að dæma beri aðaláfrýjandann A ses. til að greiða gagnáfrýjanda 1.000.000 króna í miskabætur samkvæmt b-lið 1. mgr. 26. gr. skaðabótalaga nr. 50/1993.
- 2 Aðaláfrýjandinn A ses. sagði gagnáfrýjanda upp störfum 16. desember 2017 og greiddi honum laun út uppsagnarfrest. Sem vinnuveitandi hafði aðaláfrýjandinn fullan rétt til slíkrar uppsagnar og óumdeilt er í málinu að gagnáfrýjandi eigi engan frekari rétt á grundvelli ráðningarsambandsins. Eftir stendur hvort framganga aðaláfrýjenda í tengslum við uppsögnina hafi verið með þeim hætti að það veiti gagnáfrýjanda sjálfstæðan rétt til skaðabóta utan samninga, en uppsögnin var skýrð með vísan til tilkynninga um kynferðislega áreitni og kynferðislegt ofbeldi gagnáfrýjanda, sem honum var svo ekki gerð nánari grein fyrir. Í því sambandi þarf að meta hvort háttsemi aðaláfrýjenda hafi verið sagnæm.
- 3 Líkt og endranær við mat á sagnæmi í skaðabótarétti skiptir mestu máli hvort háttsemi aðaláfrýjenda hafi verið í samræmi við hlutlæg viðmið sem sett hafa verið um þá háttsemi sem um ræðir, einkum skráðar reglur. Eins og fram kemur í atkvæði meirihlutans var háttsemi aðaláfrýjenda ekki í samræmi við hlutlæg viðmið sem fyrir liggja um viðbrögð við tilkynningum af þeim toga sem vísað var til sem ástæðu uppsagnarinnar. Nánar tiltekið var háttsemi aðaláfrýjenda hvorki í samræmi við reglugerð nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum né þau viðmið sem aðaláfrýjandinn A ses. hafði sjálfur sett sér í handbók starfsfólks D. Þannig segir meðal annars í nefndri handbók að ef upp kemur grunur um kynferðislega áreitni skuli rætt við aðila málsins og farið yfir atvik. Að því loknu leggi sérfræðingur mat á málið, en í slíku mati á að felast „rökstutt álit um það hvort um einelti sé að ræða eða annars konar samskiptavanda og

gerð er áætlun um úrlausn máls“. Þá kemur fram í 1. mgr. 7. gr. reglugerðar nr. 1009/2015 að við mat atvinnurekanda skuli tryggja að hlutaðeigandi starfsmönnum sé gefinn kostur á að koma sínum sjónarmiðum á framfæri, en mat atvinnurekanda samkvæmt 1. mgr. er undanfari aðgerða samkvæmt 2. mgr. sömu greinar. Óumdeilt er að af hálfu aðaláfrýjenda var ekkert rætt við gagnáfrýjanda um þær ásakanir sem aðaláfrýjendur kveða hafa verið komnar fram um kynferðislega áreitni og kynferðislegt ofbeldi gagnáfrýjanda fyrr en honum var skýrt frá ásökunum samhliða því að honum var afhent skriflegt uppsagnarbréf. Samkvæmt aðaláfrýjendum byggðist þetta á faglegu mati sérfræðinga, sem hafði þannig þegar farið fram án þess að gagnáfrýjandi vissi af eða að nokkuð hefði verið rætt við hann. Með þessu var skýrlega vikið frá þeim hlutlægu viðmiðum sem samkvæmt framansögðu voru fyrir hendi samkvæmt reglugerð nr. 1009/2015 og handbók starfsfólks D. Aðaláfrýjendur kusu samkvæmt þessu að fylgja ekki nefndum reglum í aðdraganda uppsagnarinnar en byggðu hana samt á atvikum sem féllu að reglunum. Óhjákvæmilegt er að meta þetta frávík frá skráðum háttænisreglum til sakar. Engu breytir í því sambandi þótt ekki hafi verið vísað til handbókarinnar í ráðningarsamningi aðila enda hafði aðaláfrýjandinn A ses. með henni sjálfur sett sér viðmið um hvernig honum bæri að haga sér við umræddar aðstæður.

- 4 Fjártjón gagnáfrýjanda af þessum sökum er ósannað. Hann fékk greidd laun á uppsagnarfresti, hóf aftur störf hjá E og launatekjur hans árið 2018 voru hærri en 2017. Hefur hann í reynd ekkert gert til að sýna fram á fjártjón sitt nema leggja fram bréf frá verslunardejuni N og fjárhagslegar upplýsingar um samlagsfélagið G. Svo að til greina komi að dæma bætur að álitum þarf tjónþoli að sanna að tjón hafi orðið og hann gert það sem í hans valdi stóð til að tefla fram þeim sönnunargögnum sem hann mögulega gat. Þessum lágmarksskilyrðum er ekki mætt í málinu. Þegar af þeirri ástæðu ber að sýkna aðaláfrýjendur af skaðabótakröfu gagnáfrýjanda.
- 5 Kröfum til sönnunar um miska er að nokkru leyti öðruvísi farið. Þannig hafa kröfur til sönnunar um tilvist miska samkvæmt b-lið 1. mgr. 26. gr. skaðabótalaga almennt ekki verið ríkar í dómaframkvæmd, sbr. til dæmis dóma Hæstaréttar 22. janúar 2009 í máli nr. 239/2008, 22. desember 2014 í máli nr. 326/2014 og 15. janúar 2015 í máli nr. 389/2014. Í því máli sem hér er til úrlausnar var gagnáfrýjanda sagt upp störfum vegna ásakana er fram höfðu komið um kynferðislega áreitni og kynferðislegt ofbeldi af hans hálfu án þess að rætt hefði verið við hann og honum gefinn kostur á að koma sjónarmiðum sínum á framfæri áður en ákvörðun var tekin. Enginn vafi er á því að uppsögn af þessum sökum var til þess fallin að verða gagnáfrýjanda til hnekkis og vekja mikla athygli, sem raunin varð. Þá er ljóst að þótt aðaláfrýjendur hafi ekki lýst þeirri afstöðu að ásakanirnar væru á rökum reistar gaf framganga þeirra, þar sem gagnáfrýjanda var sagt upp vegna tilkynninga um kynferðislega áreitni og kynferðislegt ofbeldi, án þess að fyrrnefndu verklagi væri fylgt, ótvírætt til kynna að málið væri mjög alvarlegt. Þá lýsti aðaláfrýjandinn B því jafnframt yfir, í þeirri fjölmiðlaumfjöllun sem varð, að hún hefði ekki verið að bregðast við nafnlausum

tilkynningum heldur „beinum tilkynningum“ og að ákvörðunin hafi verið tekin „eftir mikla yfirlegu og að vandlega ígrunduðu máli“. Slíkar yfirlýsingar voru tæplega til þess fallnar að gefa til kynna að engin afstaða hefði verið tekin til ásakananna. Loks er til þess að líta að það verklag sem áður er lýst styðst meðal annars við þau rök að mál vegna ásakana um kynferðislega áreitni og kynferðislegt ofbeldi eru í eðli sínu viðkvæm fyrir alla hlutaðeigandi, þar á meðal þá sem ásakaðir eru, enda mælir 4. mgr. 6. gr. reglugerðar nr. 1009/2015 sérstaklega fyrir um að við meðferð slíkra mála skuli atvinnurekandi sýna varfærni og nærgætni í aðgerðum sínum með virðingu og einkahagi hlutaðeigandi starfsmanna í huga. Er sú regla raunar í samræmi við almennar reglur í kröfurétti um tillitsskyldur aðila í gagnkvæmu samningssambandi.

- 6 Í ljósi þess sem að framan greinir um tilvist saknæmrar háttsemi aðaláfrýjenda og sjónarmiða um sönnun á miska, sem og þeirra krafna sem Hæstiréttur hefur gert til sönnunar um tilvist ólögmetrar meingerðar í skilningi b-liðar 1. mgr. 26. gr. skaðabótalaga, meðal annars í fyrrnefndum dómum, verður að telja að skilyrði séu fyrir hendi til að dæma gagnáfrýjanda bætur samkvæmt ákvæðinu. Getgátur um hvort einhverju hefði breytt að ræða við gagnáfrýjanda og gefa honum kost á að koma sjónarmiðum sínum á framfæri í aðdraganda uppsagnarinnar eru þýðingarlausar í þessu samhengi enda verða aðaláfrýjendur að bera hallann af því að hafa ekki viðhaft þá háttsemi sem bar samkvæmt fyrrnefndum viðmiðum, með tilheyrandi óvissu um hver atvik ella hefðu orðið. Þá getur engu breytt þótt aðaláfrýjendur hafi, eftir að gagnáfrýjanda var sagt upp, íhugað hvort fært væri að draga uppsögnina til baka og fundað með gagnáfrýjanda um málið, enda var framganga þeirra eftir sem áður í ósamræmi við fyrrnefnd viðmið í reglugerð nr. 1009/2015 og handbók starfsmanna D.
- 7 Sem fyrr segir var uppsögn gagnáfrýjanda lögmet. Þannig voru aðaláfrýjendur í fullum rétti til að segja honum upp störfum, gegn greiðslu út uppsagnarfrest, og hefðu við þessar aðstæður getað gert það án þess að tilgreina nokkra ástæðu af þeim toga sem gert var. Með því að tengja uppsögnina á framangreindan hátt ásökunum um kynferðislega áreitni og kynferðislegt ofbeldi, bæði í upphafi og svo í fjölmiðlum, sem óhjákvæmilega var til þess fallið að vekja mikla athygli og verða gagnáfrýjanda til hnekkis, án þess að fylgja þeim hlutlægu viðmiðum sem bar við þær aðstæður, bakaði aðaláfrýjandinn A ses. sér hins vegar bótaábyrgð samkvæmt b-lið 1. mgr. 26. gr. skaðabótalaga, sbr. og regluna um vinnuveitandaábyrgð.
- 8 Við mat á fjárhæð bóta er óhjákvæmilegt að líta til þess að gagnáfrýjandi virðist hafa átt þátt í þeirri umræðu og fjölmiðlaumfjöllun sem varð um málið. Að þessu virtu og í ljósi annarra atvika og dómaframkvæmdar tel ég bótafjárhæð hæfilega ákveðna 1.000.000 króna.
- 9 Í 2. mgr. 23. gr. skaðabótalaga kemur fram að skaðabótaábyrgð starfsmanns gagnvart tjónþola megi skerða eða fella niður ef það verður talið sanngjarnt þegar litið er til atvika sem getið er í 1. mgr. sömu greinar og hagsmuna tjónþola. Af ákvæðinu hefur

verið talið leiða að það sé einungis í undantekningartilvikum sem skaðabótakrafa á hendur starfsmanni náí fram að ganga samhliða kröfu á hendur vinnuveitanda enda hefur réttarþróun verið í þá átt að skaðabótaábyrgð skuli endanlega lenda á vinnuveitandanum í þeim tilvikum sem reglan um vinnuveitandaábyrgð á við. Í ljósi þessa, atvika málsins og þess að ekki verður séð að gagnáfrýjandi hafi nokkra fjárhagslega hagsmuni af dómi á hendur aðaláfrýjandanum B, samhliða aðaláfrýjandanum A ses., tel ég rétt að sýkna aðaláfrýjandann B á grundvelli 2. mgr. 23. gr. skaðabótalaga.

- 10 Samkvæmt öllu framansögðu tel ég að sýkna beri aðaláfrýjandann B en dæma aðaláfrýjandann A ses. til að greiða gagnáfrýjanda 1.000.000 króna auk málskostnaðar í héraði og fyrir Landsrétti.

Dómur Héraðsdóms Reykjavíkur 30. október 2019

Mál þetta var höfðað 2. janúar 2019 og dómtekið 26. september 2019. Stefnandi er C, til heimilis að [...], Reykjavík, en stefndu eru A ses., [...], Reykjavík, og B, til heimilis að [...], Reykjavík.

Dómkröfur stefnanda eru þær að stefndu verði sameiginlega gert að greiða stefnanda 10.000.000 króna í skaðabætur og 3.000.000 króna í miskabætur, með dráttarvöxtum frá 16. desember 2017 til greiðsludags. Þá krefst stefnandi greiðslu málskostnaðar.

Stefndu krefjast sýknu af öllum kröfum stefnanda, auk greiðslu málskostnaðar.

1.

Málsatvik eru að mestu leyti óumdeild. Stefnandi er lærður leikari frá [...] og útskrifaðist þaðan 1997. Frá því að hann útskrifaðist hefur hann leikið í fjölmörgum sýningum og verið fastráðinn við E frá árinu 2000. Hann hefur leikið í kvikmyndum og sjónvarpsmyndum, talsett auglýsingar og barnaefni og verið rödd fyrirtækja í auglýsingum, einkum rödd verslanakeðjunnar N frá árinu 2004.

Á árinu 2017 var stefnanda boðið að starfa leikárið 2017–2018 sem leikari hjá stefnda, A (A). Undirrituðu stefnandi og A af því tilefni ráðningarsamning, dags. 16. mars 2017, þar sem stefnandi er ráðinn til starfa hjá stefnda frá 18. ágúst 2017 til 17. ágúst 2018. Undir samninginn ritaði stefnda, B, sem framkvæmdastjóri leikhússins. Samkvæmt samningnum skyldi stefnandi starfa við leikverkin [...] og [...] leikárið 2017–2018. Einnig var gert ráð fyrir að stefnandi tæki þátt í einu öðru leikverki í samráði við leikhússtjóra, sem á endanum átti að vera jólasýning A, [...], og til stóð að frumsýna 29. desember 2017. Tók stefnandi þátt í leikverkinu [...], sem frumsýnt var 21. september 2017, en áður en til frumsýningar á leikverkinu [...] kom var stefnanda sagt upp störfum.

2.

Hinn 16. desember 2017 var stefnandi boðaður á fund, stefndu, B, leikhússtjóra D. Á fundinum var stefnanda afhent uppsagnarbréf, undirritað af stefndu, B, á ráðningarsamningi hans við A þar sem fram kom að uppsögnin tæki gildi frá og með 1. janúar 2018. Í bréfinu var tekið fram að uppsagnafrestur væri þrjú mánuðir og að ekki væri óskað eftir vinnuframlagi stefnanda á uppsagnartímanum. Ekki var gerð grein fyrir ástæðu uppsagnarinnar í bréfinu, en stefnda, B, lýsti því munnlega fyrir stefnanda að komið hefðu fram nokkrar ásakanir á hendur honum um kynferðislega áreitni frá „ótengdum“ aðilum og af þeim sökum yrði hann að víkja þegar í stað úr starfi sínu við leikhúsið. Stefnandi var ekki upplýstur um það frá hverjum hinar meintu ásakanir stöfuðu, frá hvaða tíma og hvers eðlis þær væru. Í kjölfar þessa var skipt um leikara í hlutverki stefnanda í [...] og ekki var um frekari störf stefnanda fyrir A að ræða. Stefnanda voru greidd laun í þrjú mánuði. Stefnandi tók síðan aftur við starfi sínu í E í ágúst 2018.

Eins og áður segir voru stefnanda ekki veittar upplýsingar um það frá hverjum hinar meintu ásakanir stöfuðu á fundi hans með leikhússtjóra hinn 16. desember 2017. Hann hefur hvorki þá né síðar fengið upplýsingar um það hvaðan þær ásakanir komu sem leikhússtjórinn lagði til grundvallar uppsögninni.

3.

Með bréfi lögmanns stefnanda, dags. 1. febrúar 2018, til formanns stjórnar A voru gerðar ýmsar athugasemdir við meðferð málsins hjá A og var í því sambandi óskað eftir upplýsingum um það hvernig staðið hefði verið að uppsögn stefnanda. Í bréfi lögmannsins var m.a. óskað eftir upplýsingum um hvaða einstaklingar það væru sem bæru stefnanda sökum um kynferðislega áreitni, hvers eðlis meint atvik væru, frá hvaða tíma þau væru og hvenær og hvernig A hefðu borist upplýsingar um meint atvik. Spurt var hver hefði mótttekið upplýsingarnar hjá A, hvaða ferli hefði farið í gang innan A eftir að upplýsingarnar komu fram, hvaða sérfræðingar hefðu verið kallaðir til ráðgjafar í málinu, hvaða starfsmenn A hefðu verið upplýstir um málið fyrir 19. desember 2017, en þá hefðu fyrstu fréttir birst um málið, hvernig það hefði komið til að frá 17.–18. desember 2017 hefðu bæst við nýjar sögur um hina meintu áreitni og hvort þær sögur hefðu tengst störfum stefnanda hjá A. Þá var spurt hvers vegna honum hefði ekki verið gefinn kostur á að koma sjónarmiðum sínum á framfæri áður en ákvörðun um uppsögn var tekin og hvort málið hefði verið skoðað eða rannsakað út frá þeim möguleika að um væri að ræða eineltistilburði á hendur stefnanda af hálfu starfsmanna leikhússins eða upplognar ásakanir starfsmanns A eða frá utanaðkomandi þriðja aðila. Til viðbótar var óskað eftir afriti af greiningum A á áhættuþáttum eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni og ofbeldis innan veggja A og afriti af áætlun A um að koma í veg fyrir einelti, kynferðislega áreitni og ofbeldi á vinnustað. Einnig var óskað eftir verklagsreglum A um viðbrögð í slíkum tilvikum.

Bréfi þessu var svarað með bréfi lögmanns stefndu, dags. 15. febrúar 2018. Í bréfinu er ítrekuð sú afstaða A að það muni virða trúnað við þá einstaklinga sem hafi borið fram greindar ásakanir um kynferðislega áreitni. Af þeim sökum muni A ekki greina nákvæmlega frá því í hverju þessari ásakanir um kynferðislega áreitni felist. Stefnanda hafi verið greint frá því að fram hefðu komið „nokkrar ásakanir um kynferðislega áreitni og aðra slíka háttsemi, frá ótengdum aðilum“. Þá er tekið fram að gerður hafi verið tímabundinn starfssamningur um ársráðningu sem hafi verið uppsegjanlegur af beggja hálfu með þriggja mánaða uppsagnarfresti. „Að undangengnu faglegu mati á öllum þáttum málsins með aðkomu ýmissa sérfræðinga, þ.m.t. sérfræðinga í mannauðsstjórnun, sálfræðinga og lögfræðinga, var það mat leikhússtjóra að rétt væri að nýta uppsagnarheimildina líkt og alvanalegt er í ráðningarsamböndum.“ Þá var tekið fram að þegar slík mál kæmu upp væri málið rýnt, þ.m.t. með aðkomu framangreindra sérfræðinga, og með vísan til heildarmats á gögnum, upplýsingum og aðstæðum öllum væri ákveðið hvaða aðgerðir væru viðeigandi og nauðsynlegar í hvert sinn. Þá segir í bréfinu að stjórn A hafi verið upplýst um málið bæði með upplýsingum til einstakra stjórnarmanna en að auki hafi málið verið rætt á stjórnarfundi 18. desember 2017. Þeirri spurningu lögmanns stefnanda hvort málið hefði verið skoðað út frá einelti á hendur stefnanda var svarað svo: „engin kvörtun hefur borist vegna eineltis í garð stefnanda og enginn grunur um slíka háttsemi í hans garð. Hins vegar, svo sem umbjóðanda þínum er kunnugt um, hefur A borist ásakanir um kynferðislega áreitni af hans hálfu“. Lögmaður stefnanda svaraði greindu bréfi A með bréfi, dags. 2. mars 2018, og var því svarað með bréfi lögmanns stefndu, dags. 28. mars 2018.

4.

Í málgögnum kemur fram að fjallað var um brottrekstur stefnanda í fréttum dagblaða. Í DV, [...] 2017, segir svo: „C rekinn viku fyrir frumsýningu: Sakaður um kynferðislega áreitni ...“ Einnig var fjallað um málið í DV [...]2019 og [...]2019.

Þá liggja fyrir í gögnum málsins skjáskot af færslum stefndu, B, á Fésbókarsíðu í nóvember og desember 2017, í tengslum við metoo-viðburð í D, þ. á m. eru hvatningarorð til samverkakvenna um að hægt sé að leita til hennar þar sem hún gegni ábyrgðarstöðu og að hún standi með þeim sem þess þurfi.

Í málgögnum liggur fyrir yfirlýsing H f.h. N, dags. 27. desember 2018, þar sem hún staðfestir að samningi N við stefnanda um lestur á auglýsingum N hafi verið sagt upp vegna fréttu sem borist höfðu af brottrekstri hans frá A í desember 2017 í tengslum við ásakanir um kynferðislega áreitni af hans hálfu. Tekjur stefnanda frá N á þriggja ára tímabili námu 150.000 krónum á mánuði.

Einnig liggja fyrir upplýsingar [...] bókhalds ehf. í málgögnum um eftirfarandi heildartekjur G slf. tekjuárin 2012–2018: 4.041.450 krónur árið 2012, 3.119.281 króna árið 2013, 4.399.271 króna árið 2014, 5.466.693 krónur árið 2015, 8.776.321 króna árið 2016, 4.374.901 króna árið 2017, 2.836.166 krónur árið 2018 og 557.872 krónur á tímabilinu 1. janúar 2019 til 25. september 2019. G slf. er í eigu stefnanda.

Með framsali kröfurettinda, dags. 23. desember 2018, framselja G slf. til stefnanda allar fjárkröfur sínar vegna þess að verslanakeðjan N sagði upp verktakasamningi um auglýsingalestur í tengslum við uppsögn stefnanda.

5.

Á þeim tíma sem stefnanda var sagt upp störfum voru ákvæði um meðferð eineltismála og kynferðislegrar áreitni á vinnustað í Handbók starfsfólks D. Á bls. 45–46 í handbókinni segir m.a. að starfsmanni leikhússins sem telji sig hafa orðið fyrir einelti eða kynferðislegri áreitni beri þegar í stað að tilkynna slíkt til yfirmanns, framkvæmdastjóra eða leikhússtjóra. Þá segir að D geri aðgerðaáætlun um forvarnir gegn einelti á vinnustað, sem gildi til tveggja ára hverju sinni. *Stefnt er að því að fyrsta aðgerðaráætlun sé tilbúin í janúar 2014 og komist þá í framkvæmd.* Þá segir svo í handbókinni:

Ef upp kemur grunur um einelti og eða kynferðislega áreitni í D er mál kannað með aðstoð sérfræðinga sem hafa hlotið staðfestingu til þeirra starfa hjá Vinnueftirlitinu og unnið að úrlausn þess af hálfu framkvæmdastjóra og leikhússtjóra sem eru ábyrgðaraðilar meðferðar eineltismála hjá D. Rætt er við aðila sem veitt geta upplýsingar um málsatvik og við aðila málsins, farið yfir atvik og að því loknu leggur sérfræðingur mat á málið. Í slíku mati felst rökstutt álit um það hvort um einelti sé að ræða eða annars konar samskiptavanda og gerð áætlun um úrlausn máls af hálfu D sem unnið er eftir.

Með bréfi, dags. 2. mars 2018, sendi stefnandi kvörtun til Vinnueftirlitsins vegna málsins. Í niðurstöðum úttektar eftirlitsins, dags. 24. maí 2018, segir að áætlun leikhússins um öryggi og heilbrigði sem taki á sálfélagslegum þáttum miðist við reglugerð sem felld hafi verið úr gildi með reglugerð nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, áreitni og ofbeldi á vinnustöðum. Segir í athugasemdum eftirlitsins að mikilvægt sé að hafa forvarnar- og viðbragðsáætlun gegn einelti, áreitni og ofbeldi á vinnustaðnum í samræmi við gildandi lög og reglur. Beinir Vinnueftirlitið þeim fyrirmælum til stefnda, A, að endurskoða og uppfæra áætlun um öryggi og heilbrigði vegna sálfélagslegra þátta, þ.m.t. viðbragðsáætlun, til samræmis við fyrrgreinda reglugerð nr. 1009/2015.

6.

Eftirtaldir gáfu skýrslu fyrir dóminum: stefnandi, C, og stefnda, B, I, stjórnarformaður A, J, trúnaðarmaður starfsmanna A, H og K sálfræðingur.

Stefnandi lýsti aðdraganda uppsagnarinnar og þeim áhrifum sem málið allt hefði haft á hann og fjölskyldu hans og störf hans við leiklist. Á fundi sem hann átti með leikhússtjóra 16. desember 2017 hefði honum verið tjáð að sl. tvær vikur hefðu borist kvartanir um áreiti af hans hálfu. Á þessum tíma hafi hann ekki vitað um neinar kvartanir á hendur sér og hann hafi ekki verið upplýstur um hin meintu atvik. Honum hafi því verið ókleift að verja hendur sínar. Hann hafi lýst því að þetta myndi valda honum og fjölskyldu hans gríðarlegu tjóni og reynt að komast að því hvað hefði gerst, en ekki fengið skýringar. Hann hafi bent á að með þessu væri verið að svipta hann ærunni og myndi málið elta hann uppi alla ævi og hann hefði verið sakaður um eitthvað sem hann vissi ekki um. Hann sagðist hafa komið til vinnu í E í janúar 2019. Það hafi reynst honum erfitt og hafi hann þurft að vinna í sjálfstrausti sínu, m.a. til að geta horft framan í áhorfendur. Honum finnist atvinnumál sín vera komin í „ruslflokk“. Hann hafi ávallt haft mikið að gera og leikhúsferill hans hafi staðið með miklum blóma þar til þetta gerðist.

Stefnda, B, gerði grein fyrir aðdraganda uppsagnar stefnanda. Hún tók m.a. fram að á tímabilinu frá 1.–15. desember 2017 hefðu henni borist sjö tilkynningar um sex atvik sem vörðuðu kynferðislegt áreitni og kynferðisofbeldi frá ólíkum og ótengdum aðilum. Þetta hafi leitt til þess að ákveðið var að segja stefnanda upp störfum. Sumir þessara einstaklinga hafi komið upplýsingum áleiðis í gegnum trúnaðarmann A, en hún hafi einnig farið sjálf yfir málið með viðkomandi aðilum, sem hafi lýst tilvikunum fyrir henni. Fjórir einstaklingar sem störfuðu í leikhúsinu á þessum tíma hafi lýst því fyrir henni að þeir upplifðu mikinn ótta og vanlíðan við að mæta til vinnu vegna nærveru stefnanda á vinnustaðnum. Tók stefnda fram að sumar tilkynninganna hefðu verið vegna atvika sem áttu sér stað á vinnutíma í leikhúsinu og önnur atvik utan hússins. Stefnda kvaðst hafa leitað sér ráðgjafar á þessum tíma hjá ólíkum fagaðilum. Hún hafi leitað ráðgjafar hjá lögfræðingi [...] sem sérhæfi sig í vinnurétti, hjá mannauðsráðgjafa, hjá sálfræðingi hjá [...] og hjá Stúgamótum. Heildarhagsmunirnir hafi verið skoðaðir, þ.e. leikhússins og starfsfólksins. Hún hafi einnig verið í sambandi við stjórnarformann leikhússins við meðferð málsins. Hún tók fram að allir viðkomandi einstaklingar hefðu beðið um trúnað. Þeir hafi margir sagt við hana að þeir óttuðust að verða fyrir reiði í samfélaginu og óttuðust um starfsframa sinn. Henni hafi borið skylda til að virða þennan trúnað og gefa ekki upplýsingar um nöfn þeirra. Um fundinn með stefnanda þar sem farið var yfir málið tók stefnda fram að stefnanda hefði verið sagt frá tilkynningum um kynferðislegt áreitni og ofbeldi af hans hálfu og að í ljósi fjölda og umfangs þeirra þá þyrfti að segja honum upp störfum hjá A. Þetta hafi komið honum mjög á óvart. Stefnandi hafi mótmælt því að hafa nokkru sinni áreitt manneskju kynferðislega. Stefnda hafi upplýst stjórn og stjórnarformann leikhússins um málið. Hún hafi verið í sambandi við aðra stjórnarmenn og hafi upplýst þá um málið. Málið hafi síðan verið rætt á stjórnarfundum, tveimur dögum eftir að uppsögnin átti sér stað. Rætt hafi verið hvort unnt væri að fara í vægari úrræði. Ekki hafi verið stætt á því þar sem fleiri tilkynningar hefðu borist.

Um frestun á leiksýningunni [...] tók stefnda fram að tvær vikur hefðu verið í frumsýningu leikverksins þegar stefnanda var sagt upp störfum. Ef ákveðið hefði verið að stefnandi héldi áfram í starfi og tæki þátt í leiksýningunni sem sýnd yrði í töluverðan tíma hefði það þýtt að hann hefði verið áfram í vinnu hjá A í tvo til þrjú mánuði í viðbót og ef eitthvað hefði gerst á þeim tíma þá hefði A borið ábyrgð á því vegna þeirra tilkynninga sem voru komnar.

Stefnda tók fram að hún hefði tekið ákvörðunina um að segja stefnanda upp störfum og að þá ákvörðun hefði hún borið undir stjórnarformann A sem hefði rætt málið við aðra stjórnarmenn. Reynt hafi verið að veita stefnanda eins miklar upplýsingar um málið og unnt var. Um mat á því hvaða upplýsingar hefðu verið veittar sagði hún að hún væri bundin trúnaði og hún hefði ekki getað nafngreint viðkomandi einstaklinga eða sagt frá tilvikunum á þann hátt að það upplýstist hverjir það væru sem hefðu borið fram kvörtun. Hún hafi þurft að horfa á heildarhagsmunina í því ljósi og tryggja öruggt starfsumhverfi. Stefnda sagðist ekki hafa þekkt reglugerð nr. 1009/2015 í þaula.

I, stjórnarformaður A, kvaðst hafa verið upplýstur um atvik sem komið hefðu upp og fyrirætlanir leikhússins um að segja stefnanda upp störfum. Hann hafi haft samband við stjórnarmenn leikhússins símleiðis og þau hafi öll stutt þessa framkvæmd, þó að þetta hefði verið ákvörðun leikhússtjóra sem yfirmanns starfsmanna. Eftir að stefnanda var sagt upp hafi verið haldinn stjórnarfundur, þar sem farið hefði verið yfir málið með leikhússtjóra. Hann gat þess að hann hefði ekki fengið upplýsingar um nöfn, en upplýst hefði verið um fjölda tilvika með almennum lýsingum. Hann tók fram að ákvörðunin hefði verið tekin af leikhússtjóra. Hann hafi ekki gert sjálfstæða könnun á því hvort réttum leikreglum hefði verið fylgt, en farið yfir málið með leikhússtjóra og framkvæmdastjóra. Hann kvaðst hafa kynnt sér að einhverju leyti reglugerðir sem við áttu, en hafa aðallega stuðst við ráðgjöf þeirra aðila sem kallaðir voru til af leikhússtjóra og hafa fengið upplýsingar um álit þeirra frá leikhússtjóra.

J, trúnaðarmaður tæknimanna leikhússins, sagði að tvær konur hefðu borið fram kvörtun um kynferðislega áreitni og að hún hefði komið þeim áleiðis til leikhússtjóra og afskiptum hennar af málinu með því lokið.

L, skrifstofustjóri [...] ehf., sagði að gert hefði verið munnlegt samkomulag við A um að starfsmenn gætu leitað til stofunnar. Vitnið kvað einhverja starfsmenn hafa nýtt sér þjónustu sálfræðistofunnar.

M bókari staðfesti að hún hefði fært bókhald fyrir G, félag stefnanda.

H, framkvæmdastjóri N, staðfesti að stefnanda hefði verið sagt upp störfum hjá N vegna umræðunnar um hann.

K sálfræðingur staðfesti skýrslu sína.

II.

1. Helstu málsástæður og lagarök stefnanda

Stefnandi byggir á því að með uppsögn á ráðningarsamningnum frá 16. mars 2017 hafi stefndu með saknæmum og ólögmatum hætti brotið gegn réttindum stefnanda og ekki fylgt þeim reglum, sem þeim bar, sbr. einkum ákvæði reglugerðar nr. 1009/2015. Með því hafi stefndu valdið stefnanda tjóni og bakað sér bótaskyldu gagnvart honum. Tjón stefnanda sé annars vegar fjártjón, m.a. vegna þess að rekstraraðili verslanakeðjunnar N sagði upp samningi við stefnanda út af málinu, og hins vegar miski. Skilyrði skaðabóta og miskabóta séu því uppfyllt, eins og nánar verði gerð grein fyrir hér á eftir.

Um aðild stefndu, B, tekur stefnandi fram að hún hafi tekið ákvörðun um að víkja stefnanda úr starfi en hafi einnig upplýst stjórn A um málið. Tjáning stefndu, B, á samfélagsmiðlum, sem átti sér stað í tengslum við Me Too-umræðuna, sé með þeim hætti að ályktað verði að hún hafi talið sig þurfa að láta til sín taka með eftirtektarverðum hætti í tengslum við þá umræðu og því hafi verið haldið á málinu með þeim hætti sem raunin varð. Því séu öll skilyrði uppfyllt til að stefna henni persónulega sem leikhússtjóra A, ásamt A, sem beri ábyrgð á gjörðum hennar, í samræmi við almennar reglur vinnu- og skaðabótaréttar um húsbóndaábyrgð.

Stefnandi byggir einkum á því að meðferð málsins hjá stefndu hafi farið í bága við ákvæði 2. og 3. gr. reglugerðar nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum, sbr. 2. gr. laga nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum. Því til staðfestingar liggja álit Vinnueftirlitsins á því að stefndu hafi ekki sinnt þeirri skyldu sinni að hafa reglur A í samræmi við ákvæði reglugerðarinnar.

Tekur stefnandi sérstaklega fram að í 3. gr. reglugerðarinnar sé að finna orðskýringar, sem feli m.a. í sér að skilgreina þurfi það áreiti sem um sé að ræða hlutlægt. Í því felist að ekki sé hægt að byggja eða taka ákvarðanir á grundvelli einhliða frásagnar af einstaklingsbundinni upplifun. Augljóst sé að stefndu hafi brotið gegn þeirri mikilvægu reglu við meðferð málsins. Að mati stefnanda sé skýringu þess að finna í þeirri staðreynd að stefnda, B, hafi verið virk innan hóps, sem hafi beitt sér innan sviðslista í þeirri umræðu sem kennd er við Me Too og óumdeilanlega hafi verið einhvers konar aflvaki uppsagnar stefnanda. Í færslu á Fésbókarsíðu hópsins 1. desember 2017 segi stefnda, B, að „við“ (þ.e. A) séum að búa til svokallað „safe zone“, þar sem boðið verði upp á viðtal við fagaðila utan hússins. A muni ekki vita nöfn þeirra sem stíga fram og það verði trúnaðarmenn sem hafi milligöngu. Í yfirlýsingu leikhússtjórans í sama Fésbókarkhóp 29. nóvember 2017 hafi komið fram að þar sem hún væri í ábyrgðarstöðu vildi hún segja við hópinn, sem hún kallaði „samverkakonur“, að ávallt væri hægt að leita til hennar – hún stæði með þeim, eða eins og sagt var: „#égerhér“.

Stefnandi telur að stefnda, B, hafi ekki gætt að 1. mgr. 7. gr. reglugerðar nr. 1009/2015 við meðferð málsins, þar sem mælt sé fyrir um að berist ábending um kynferðislega áreitni skuli aðstæður metnar í samræmi við vinnuverndarfulltrúa vinnustaðarins og eftir atvikum utanaðkomandi aðila. Atvinnurekandi skuli tryggja að við matið sé hlutaðeigandi starfsmönnum gefinn kostur á að koma sínum sjónarmiðum á framfæri. Þá vísar stefnandi til 2. mgr. sömu greinar þar sem fram komi að leiði mat á aðstæðum, sbr. 1. mgr., í ljós rökstuddan grun um að kynferðisleg áreitni eða kynbundin áreitni eigi sér stað eða hafi átt sér stað á vinnustaðnum skuli gripið til aðgerða í samræmi við skriflega áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað, sbr. II. kafla, í því skyni að stöðva hegðunina, sé hún enn til staðar, sem og í því skyni að koma í veg fyrir að hegðunin endurtaki sig á vinnustaðnum. Þá beri samkvæmt 3. mgr. greinarinnar að skoða málavexti eins og lýst sé í 1. og 2. mgr. áður en lagt sé mat á það hvort kynferðisleg áreitni eða kynbundin áreitni hafi átt sér. Reynist svo vera skuli grípa til aðgerða í samræmi við skriflega áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað, sbr. II. kafla, í því skyni að uppræta þær aðstæður sem kvartað sé yfir eða koma í veg fyrir að aðstæðurnar komi aftur upp á vinnustaðnum.

Þar sem stefndu hafi ekki að neinu leyti fylgt þessum reglum hafi verið brotið gegn réttindum stefnanda með saknæmum og ólögætum hætti. Stefnandi hafi ekki fengið upplýsingar um málið, eins og hann hafi átt rétt til samkvæmt 4. mgr. 7. gr. reglugerðarinnar.

Stefnandi byggir á því að hefði verið gætt réttra reglna af hálfu stefndu hefði sú skoðun leitt í ljós að ásakanir á hendur stefnanda væru rangar, þar sem hann hafi ekki brotið gegn neinum aðila.

Stefndi telur að ekki hafi verið farið að reglugerðinni og A undir stjórn stefndu B hafi ekki heldur uppfyllt þá kröfu að koma upp slíkum reglum, sbr. niðurstöðu Vinnueftirlitsins. Þeim fátæklegu reglum sem þó voru til innan A og voru sendar með bréfi lögmanns A frá 15. febrúar 2018 hafi ekki einu sinni verið fylgt, en í þeim komi skýrt fram að rætt skuli við aðila málsins um kvörtun sem komi fram.

Vinnuveitanda beri að gæta að réttindum beggja aðila í málum sem þessum, þ.e. þess sem kvartar og þess sem kvörtun beinist að. Það hafi ekki verið gert í þessu máli. Engin yfirvofandi hætta hafi stafað af stefnanda auk þess sem önnur og vægari úrræði en slit ráðningarsamnings hefðu dugað til þess að tryggja öryggi þeirra sem stjórnendur A kunni að hafa haft í huga.

Kröfu sína um greiðslu skaðabóta reisir stefnandi á almennu skaðabótareglunni. Frá því að uppsögnin átti sér stað hafi stefnandi, fyrir utan fastráðningu sína hjá E, ekki fengið eitt verkefni sem leikari. Áður hafi hann valið úr verkefnum. Enginn vafi sé á því að ástæða þessa sé háttsemi stefndu og framkoma þeirra gagnvart stefnanda. Tjón hans sé því umtalsvert Geri hann kröfu um skaðabætur að álitum að fjárhæð 10.000.000 króna. Að mati stefnanda sé krafa hans hófleg enda megi gera ráð fyrir því að hann verði lengi að koma tekjuöflun sinni í samt lag, takist það yfirhöfuð einhvern tíma, því málið sé greipt í huga almennings. Enginn vafi sé á því að tekjuöflunarhæfi leikara eins og stefnanda sé algjörlega háð ímynd og orðspori, sem í hans tilviki hafi beðið alvarlegan hnekki. Það hafi haft bein áhrif á þau verkefni sem hann sinnti á þeirri stundu sem honum var sagt upp störfum og gert það að verkum að tekjuöflunarhæfi hans sé verulega skert.

Ástæða þess að stefnandi missti starf sitt við lestur auglýsinga fyrir N hafi verið þetta mál. Verktakagreiðslur til samlagsfélagsins G slf., kt. [...], sem er í eigu stefnanda, hafi því rýrnað um 150.000 krónur á mánuði vegna háttsemi stefndu. Sú fjárhæð margfölduð með tveimur eða þremur árum sé á bilinu 3.600.000 til 5.400.000 krónur. Eðlilegt sé að miða bætur vegna slíks tekjumissis sem verði vegna bótaskyldrar háttsemi þriðja manns við tvö til þrjú ár.

Stefnandi byggir á því að þar sem unnt sé að taka fjármuni úr samlagsfélagi, sem séu til hverju sinni, sé tjón félagsins jafnframt tjón stefnanda. Ex tuto hafi þó G slf. framselt stefnanda sjálfum fjárkröfu sína. Brottrestur stefnanda hafi verið til þess fallinn að skaða stöðu hans, ímynd hans sem leikara og þar með tekjuhæfi. Stefndu verði að bera bótaábyrgð á tjóni sem af því hafi hlotist. Eins og málið liggi fyrir verði að mati stefnanda að meta tjón hans að álitum, þar sem þó sé tekið fullt tillit til þess að stefnandi hafi misst starf sitt við auglýsingalestur fyrir N og hafi sannað fjárhæð hvað þann þátt varðar.

Til grundvallar miskabótakröfu sinni tekur stefnandi fram að með ákvörðun stefndu um að segja stefnanda upp störfum hafi stefndu, B, mátt vera ljóst að hún væri til þess fallin að vera meiðandi fyrir stefnanda, sem hafi verið óréttlætlegt, þar sem á þeim tíma hafði engin rannsókn farið fram á sannleiksgildi þeirra ásakana sem hafi legið uppsögninni til grundvallar og falið í sér aðdróttanir um refsiverða eða a.m.k. siðferðilega ámælisverða háttsemi. Með ákvörðuninni hafi því verið vegið að æru stefnanda og persónu. Háttsemi stefndu, B, hafi falið í sér að stefnanda hafi verið sýnd lítilsvirðing, hann niðurlægður á opinberum vettvangi og vegið að æru hans. Í því hafi falist meingerð gegn æru stefnanda og persónu, sbr. b-lið 1. mgr. 26. gr. skaðabótalaga nr. 50/1993. Stefnandi tekur fram að þótt stefndu hafi ekki í tengslum við málið látið einhver sérstök orð falla til að vega að persónu eða æru stefnanda verði ekki fram hjá því litið að stefndu hafi ekki getað dulist að brottvikning stefnanda með vísan til slíkra ásakana, sem þó hefðu ekki verið rannsakaðar að neinu leyti eða réttum reglum fylgt, gætu að ófyrirsynju bitnað á orðspori stefnanda og orðið honum þannig að meini, sem þekktum listamanni hér á landi. Hafi brottvikningin valdið neikvæðri fjölmiðlaumfjöllun og gert stefnanda að holdgervingi fyrir þá aðila sem Metoo-byltingunni var beint gegn. Ákvörðun stefndu um brottvikningu stefnanda án neinnar lögmætrar skoðunar á málinu í samræmi við gildandi reglur hafi verið bæði óþörf og ólögæt og falið í sér brot gegn æru stefnanda. Háttsemin hafi valdið stefnanda miklum álitshnekki og andlegri vanlíðan. Þrátt fyrir það

hafi stefndu gengið fram með þessum hætti, án þess að skeyta nokkuð um þessa augljósu hættu eða hagsmuni stefnanda, og þrátt fyrir aðfinnslur og ábendingar stefnanda og lögmanns hans, sem hafi gert hvað þeir gátu til þess að fá málið í eðlilegan farveg. Stefndu eigi sér því engar málsbætur. Þegar þetta sé virt verði að líta svo á að fullnægt sé skilyrðum b-liðar 1. mgr. 26. gr. skaðabótalaga til að dæma stefnanda miskabætur sameiginlega úr hendi stefndu.

Ljóst sé að ákvörðunin hafi haft mikil áhrif á stefnanda og hans nánustu. Hann hafi t.a.m. ekki fengið eitt einasta hlutverk eða vinnu sem leikari utan E frá því að fréttir birtust um málið rétt fyrir jólin 2017. Fyrir þann tíma hafi hann haft næg verkefni. Ekki þurfi að fjölyrða um það hvaða áhrif þetta hafi á mann sem hafi leiklist að ævistarfi. Að mati stefnanda sé krafa hans um miskabætur að fjárhæð 3.000.000 króna hófleg á alla mælikvarða og í samræmi við dómafordæmi í sambærilegum málum.

2. Helstu málsástæður og lagarök stefndu.

Stefnda, B, mótmælir því að skilyrði séu uppfyllt til að stefna henni persónulega. Málið varði uppsögn á ráðningarsamningi milli A og stefnanda. Samkvæmt samþykktum A fari leikhússtjóri með yfirstjórn rekstrar leikhússins, en undir það falli m.a. starfsmannamál A. Stefnda hafi þannig ekki komið fram persónulega heldur fyrir hönd A. Réttur gagnaðili vegna þeirra samskipta sé stefndi, A, enda hafi stefnda, B, ekki getað tekið slíka ákvörðun persónulega heldur eingöngu í umboði og fyrir hönd A, sbr. 2. mgr. 16. gr. laga um meðferð einkamála nr. 91/1991. Auk þess myndi aðild B í öllu falli skoðast í samhengi við grundvallarreglu skaðabótaréttar um vinnuveitendaábyrgð. Ekki sé á því byggt af hálfu stefnanda að stefnda B hafi farið út fyrir valdsvið sitt í málinu enda hafi hún eingöngu verið að framfylgja starfsskyldum sínum í samráði við stjórn þegar hún kom fram fyrir hönd A við uppsögn samnings við stefnanda. Af þessum sökum og með hliðsjón af atvikum að öðru leyti sé útilokað að leikhússtjóri geti borið persónulega skaðabótaábyrgð vegna ákvarðana sem teknar hafi verið um starfsmannamál leikhússins. Um þetta vísist einnig til 2. mgr. 23. gr. skaðabótalaga nr. 50/1993.

Stefndu taka fram að málið lúti að uppsögn á ráðningarsamningi á almennum markaði sem sé tvíhliða samningur, uppsegjanlegur með þriggja mánaða fyrirvara. Uppsögnin hafi í engu brotið gegn neinum meintum réttindum stefnanda eða meitt æru hans.

Stefndu hafi borist samtals sjö tilkynningar frá sex ótengdum aðilum um kynferðislega áreitni, kynferðislegt ofbeldi og aðra ámælisverða kynferðislega háttsemi stefnanda. Þrjú þessara einstaklinga hafi verið starfsmenn stefndu. Afstaða stefnanda hafi legið fyrir frá upphafi. Hann hafi staðhæft við stefndu að hafa aldrei kynferðislega áreitni eða með öðrum hætti brotið kynferðislega gegn nokkurri konu. Stefnda hafi staðið frammi fyrir tveimur valkostum: 1) að leyfa stefnanda að starfa áfram á vinnustaðnum, en ljóst hafi verið að áframhaldandi nærvera hans í leikhúsinu myndi valda þeim starfsmönnum D sem kvartað höfðu mikilli vanlíðan og óryggi, eða 2) segja stefnanda upp störfum í samræmi við ráðningar- og kjarasamninga sem giltu um ráðningarsambandið. Í ljósi þeirra réttarheimilda sem gildi um kynferðislega áreitni á vinnustöðum, og að fenginni ráðgjöf sérfræðinga á sviði mannauðsstjórnunar, sálfræði og lögfræði, hafi A talið að bregðast þyrfti við tilkynningunum með skjótum hætti til að tryggja viðunandi starfsumhverfi fyrir starfsmenn leikhússins. Þannig hafi D afþakkað frekara starfsframlag stefnanda og sagt honum upp störfum. Í því hafi ekki falist afstaða til sektar eða sakleysis stefnanda. D hafi einfaldlega neytt réttar síns samkvæmt gagnkvæmum ákvæðum í ráðningarsamningi við stefnanda og greitt honum laun á uppsagnarfresti.

Stefndu vísi til þágildandi starfsmannahandbókar D hvað þetta varði, skyldu stefndu til að gæta þess að vinnuumhverfi starfsmanna þeirra sé í samræmi við kröfur laga um öruggt vinnuumhverfi, skv. a-lið 1. gr. laga nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, og skyldu til að grípa til aðgerða, skv. 1. mgr. 7. gr. reglugerðar nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum. Auk þess hafi Persónuvernd þegar komist að þeirri niðurstöðu að móttaka kvartana í trausti trúnaðar og nafnleyndar, meðferð þessara upplýsinga hjá D og synjun þess að upplýsa stefnanda um nöfn kvartendanna hafi samrýmst lögum um persónuvernd. Stefndu hafi þannig verið óheimilt að upplýsa stefnanda um það hvaða einstaklingar hefðu stigið fram í trúnaði.

Stefndu mótmæla því að hafa í bréfum til stefnanda reynt að gera eins lítið úr stefnanda og hans málstað og hægt var. Þá sé því mótmælt að við meðferð uppsagnarmáls stefnanda hafi ekki verið farið eftir ákvæðum reglugerðar nr. 1009/2015 og þannig brotið gegn réttindum stefnanda með saknæmum og ólögumætum hætti. Þá bendi stefndu á að verndarandlag framangreindra reglna er meintir þolendur eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni og ofbeldis á vinnustöðum. Sé þannig vandséð hvaða aukinn rétt stefndi geti byggt á reglunum. Þá hafi uppsögnin verið byggð á faglegu mati sérfræðinga, sem meðal annars hafi grundvallast á frásögnum sjö aðila um sex ólík tilvik en ekki einhverjum meintum dómi um að stefnandi hafi gerst sekur um tiltekna refsiverða háttsemi. Þá sé mótmælt ályktunum stefnanda af stuðningi stefndu, B, við #MeToo-hreyfinguna. Stefndu árétti að fjöldi stjórnenda innan þessa sviðslistageira hafi stigið fram með sams konar yfirlýsingar.

Varðandi 1. mgr. 7. gr. reglugerðar nr. 1009/2015 sé á það bent að einmitt hafi verið farið yfir aðstæður með trúnaðarmanni á vinnustaðnum og utanaðkomandi sérfræðingum. Þá sé á það bent að stefnanda hafi verið gert kleift að koma sjónarmiðum sínum á framfæri, t.d. á tveimur fundum og með bréflegum samskiptum í tilfelli stefnanda.

Stefndu telja að gætt hafi verið að 3. mgr. 7. gr. reglugerðarinnar, að því marki sem hún geti komið til skoðunar, auk þess sem Persónuvernd hafi úrskurðað um að stefnandi hafi fengið þær upplýsingar sem hann átti rétt til, sbr. 4. mgr. 7. gr. reglugerðarinnar.

Vegna umfjöllunar um verklagsreglur sé því mótmælt að slíkar reglur hafi ekki verið fyrir hendi. Þá er því mótmælt að viðkomandi reglum hafi ekki verið fylgt, þar sem brotið hafi verið gegn skyldu til að ræða við aðila málsins um kvörtun á grundvelli reglna sem fram komi í Handbók D. Strax frá upphafi hafi verið ljóst að stefnandi neitaði því að hafa áreitt eða brotið kynferðislega gegn nokkurri konu. Þá hafi stefndu verið ljóst að konurnar sem kvörtuðu leituðu til stefndu í trausti trúnaðar og nafnleyndar.

Þá sé því mótmælt að réttur vinnuveitanda til að stjórna starfsmannamálum takmarkist af atriðum eins og upplýsingarétti reglugerðar nr. 1009/2015, sem Persónuvernd hafi reyndar þegar staðfest að hafi verið virtur af hálfu stefndu. Stefndu eigi ekki rétt á því að brotið sé gegn persónufriðhelgi annarra, í þessu tilviki kvenna sem telja sig vera fórnarlömb kynferðisbrota af hans hálfu. Réttur hans takmarkist í þessu tilviki af réttindum þeirra, eins og Persónuvernd hafi staðfest.

Þá er því mótmælt að einhver meðalhöfsskylda hafi hvílt á stefndu til að leita vægari úrræða en gert var. A sé ekki stjórnvald og engar slíkar reglur gildi um uppsagnir á almennum vinnumarkaði. Allt að einu telji stefndu að tiltekins meðalhófs hafi verið gætt, umfram skyldu, gagnvart stefnanda, t.d. með því að segja honum upp samningi í stað þess að rifta honum.

Að lokum er því mótmælt að ekki hafi verið gætt að málsmeðferðarreglum við uppsögn stefnanda þannig að hann hafi ekki fengið tækifæri til að bera hönd fyrir höfuð sér. Er vísað til lýsinga á málsmeðferð hér að framan hvað þetta varðar.

Stefndu mótmæla því að hafa valdið stefnanda tjóni og telja slíkt ósannað. Stefndu, B, hafi haft fulla heimild til að segja stefnanda upp störfum í samræmi við þær reglur er hafi gilt um ráðningarsambandið. Auk þess sé ekkert tjón af uppsögninni enda hafi stefnandi fengið greidd laun á uppsagnarfresti og ætlaðri skaðabótakröfu hans sé því alfarið mótmælt. Stefndu byggja á því að heimilt hafi verið að rifta ráðningarsamningi stefnanda en ákveðið að segja samningi aðila upp og greiða honum uppsagnarfrest. Bætur vegna ólögmeðrar uppsagnar miðist almennt við laun til loka uppsagnarfrests og þannig sé það ljóst að hvernig sem á sé lítið hafi stefnandi ekki orðið fyrir tjóni vegna uppsagnar tvíhliða ráðningarsamnings á almennum vinnumarkaði.

Krafa stefnanda virðist byggjast á því að hann hafi orðið fyrir tjóni vegna fréttaflutnings af uppsögninni, en eina gagnið sem hann leggi fram um orsök ætlaðs tjóns í þessu samhengi sé staðfesting frá N þar sem segir að samningi við stefnanda hafi verið sagt upp eftir „fréttir sem bárust af brottrekstri hans frá A í desember 2017“. Svo virðist sem stefnandi sé hér að beina kröfum sínum að röngum aðilum enda séu stefndu ekki fjölmiðlar og geti ekki borið ábyrgð á fréttaflutningi. Þá hafi stefndu ekki átt frumkvæði að því að málið komst í opinbera umræðu, heldur hafi þau þvert á móti neitað að tjá sig um málsatvik þar til stefnandi hafði stigið fram undir nafni og tjáð sig um uppsögnina. Hafi sú tjáning stefndu þá aðeins snúið að leiðréttingu þess efnis að ekki hefði verið um nafnlausar ásakanir að ræða. Stefndu hafi

Þannig ekki sýnt af sér skaðabótaskylda háttsemi sem leiði til tjóns í skilningi skaðabótaréttar, heldur hafi stefnandi sjálfur valdið sér tjóni með háttsemi sinni, með samskiptum við samstarfskonur sínar og fjölmiðla. Málið sé að rekja til sjö kvartana vegna sex ótengdra tilvika og þar af hafi ein kona stigið fram eftir að hafa lesið um sams konar háttsemi stefnanda á Fésbókarsíðu #metoo-hreyfingarinnar. Í því sambandi sé bent á að stefnandi hafi hringt á annað hundrað símtöl strax í kjölfar málsins og hafi þessi símtöl m.a. leitt til þess að fleiri tilkynningar bárust stefndu og málið komst í almenna umfjöllun. Stefnanda hafi þannig á engan hátt tekist að sanna orsakasamband milli ætlaðrar skaðabótaskyldrar háttsemi stefndu og ætlaðs tjóns af völdum fjölmiðlaumfjöllunar sem stefndu hafi enga aðkomu haft að nema til leiðréttingar á rangfærslum stefnanda.

Þá telja stefndu að hafa eigi hliðsjón af því að stefnandi viðhaldi umfjöllun um málið, nú rúmu ári síðar, sbr. m.a. þá staðreynd að Vísir.is hafði aðgang að stefnu máls þessa og dómskjöllum, sem voru birt að hluta, degi fyrir þingfestingu málsins. Á þeim tímapunkti hafi stefndu og dómstólar ekki haft aðgang að dómskjöllum og geti birtingin því ekki stafað frá öðrum en stefnanda. Skuli höfð hliðsjón af þessu með vísan til reglna skaðabótaréttarins um meðábyrgð, og almennt hvað kröfur stefnanda varði.

Þá sé ætlað tjón órökstutt. Engan samanburð sé að finna í stefnu eða dómskjöllum, sem lögð voru fram við þingfestingu, á tekjum stefnanda fyrir og eftir uppsögn hans hjá stefnda A, heldur eingöngu fullyrðingar stefnanda sjálfs um skert tekjuöflunarhæfi, sem séu ótrúverðugar. Á þessu stigi séu slíkar málsástæður og gögn of seint fram komin enda sé þetta grundvöllur málatilbúnaðar stefnanda og sé því útilokað að fallast á málatilbúnað stefnanda um tekjumissi.

Stefndu benda á að stefnandi starfar í fullu starfi hjá E. Því sé ekki hægt að fallast á að tekjuöflunarhæfi stefnanda sé verulega skert. Þrátt fyrir þetta leggi hann fram skaðabótakröfu að fjárhæð 10.000.000 kr., sem sé fullkomlega órökstudd. Í stefnu sé sú krafa sundurliðuð þannig að tjón stefnanda skuli teljast vera 150.000 kr. á mánuði, margfaldað með „tveimur eða þremur árum“ og tjónið sé því „á bilinu kr. 3.600.000 til kr. 5.400.000“. Hvergi sé skýrt hvaðan þetta viðmið komi og hvers vegna miðað sé við tvö eða þrjú ár, hvað þá hvernig þessar fjárhæðir rými við kröfugerð stefnanda, sem er miklu hærri. Mörk milli þessarar kröfu og miskabótakröfu séu þannig afar óljós.

Hvað sennilega afleiðingu varðar byggja stefndu á því að missir aukastarfs vegna lögmætrar uppsagnar uppfylli ekki það skilyrði. Vísa stefndu til þess að fræðiskrif og dómaframkvæmd sýni að sérstaklega ströng skilyrði séu fyrir bættum tekjumissi vegna aukastarfs. Þau skilyrði séu óuppfyllt í máli þessu. Hvað það varðar sé sérstaklega bent á að ekkert er lagt fram um gildistíma samningsins við N, uppsagnarfrest samningsins eða heimildir til uppsagnar.

Þá mótmæla stefndu því að umfjöllun stefnanda um að tjón félagsins G slf. jafngildi tjóni stefnanda sé fullnægjandi í skilningi skaðabótaréttar og að framsal frá G slf. bæti úr því.

Verði af einhverjum ástæðum og þrátt fyrir framangreint fallist á kröfu stefnanda beri í öllu falli að lækka fjárhæðina verulega, meðal annars með vísan til þess að kröfufjárhæðin sé of há og ekki í samræmi við dómafordæmi.

Hafnað er greiðslu miskabóta. Telja stefndu að skilyrðum almennra reglna skaðabótaréttarins og b-liðar 1. mgr. 26. gr. skaðabótalaga nr. 50/1993 sé ekki fullnægt og að ströng skilyrði ákvæðisins, þ.m.t. ströng saknæmisskilyrði og skilyrði um orsakatengsl, séu ekki uppfyllt í málinu og stefnandi hafi ekki sýnt fram á annað.

Þáttur stefndu hafi einkum falist í heimilli uppsögn og lágmarkstjáningu um hana. Stefndu telji sig hafa gætt hófs í aðgerðum sínum og umfjöllun sinni. Hafi stefnandi orðið fyrir miskatjóni sé kröfunni ekki réttilega beint að stefndu.

Er því sérstaklega mótmælt að stefndu hafi vegið að æru stefnanda og persónu og að stefnda, B, hafi sýnt stefnanda lítilsvirðingu og niðurlægt hann á opinberum vettvangi, en sú málsástæða sé fullkomlega órökstudd.

Þá er fullyrðingu stefnanda um að hann hafi ekki fengið eitt einasta hlutverk eða vinnu sem leikari utan E frá því að fréttir birtust um málið rétt fyrir jólin 2017 mótmælt sem ósannaðri.

Fjárhæð miskabótakröfu stefnanda er sérstaklega mótmælt enda sé hún of há og ekki í samræmi við dómafordæmi. Þá sé umfjöllun stefnanda um álitshnekki og andlega vanlíðan ekki rökstudd nánar og skoðist kröfufjárhæð hans í því ljósi, sbr. dómaframkvæmd.

Dráttarvaxtakröfu stefnanda er sérstaklega mótmælt, en hún uppfylli ekki skilyrði d-liðar 1. mgr. 80. gr. eml. Er vísað til þess að hvorki er hundraðshluti vaxta tilgreindur né viðkomandi lagaákvæði, sbr. 11. gr. vaxtalaga nr. 38/2001. Varði slíkt frávísun vaxtakröfu. Þá sé stefnanda ekki kleift að krefjast dráttarvaxta frá uppsagnardegi.

IV.

1.

Með ráðningarsamningi, dags. 16. mars 2016, var stefnandi ráðinn tímabundið til starfa hjá A leikárið 2017–2018. Hinn 16. desember 2017 var stefnandi boðaður á fund, leikhússtjóra, stefndu, B. Á fundinum var stefnanda afhent bréf með uppsögn á ráðningarsamningi hans við stefnda, A, þar sem fram kom að honum væri sagt upp störfum frá og með 1. janúar 2018 með þriggja mánaða uppsagnarfresti. Var ekki óskað eftir vinnuframlagi hans á uppsagnartíma. Var bréfið undirritað af stefndu, B, sem tók ákvörðunina um að segja stefnanda upp störfum og þá ákvörðun hafði hún borið undir stjórnarmenn A. Óumdeilt er að ástæða uppsagnarinnar var ásakanir sem leikhússtjóra höfðu borist á hendur stefnanda um meinta kynferðislega áreitni. Á fundinum var stefnandi upplýstur um fjölda ásakana um hin meintu brot, en ekki frá hverjum, frá hvaða tíma eða hvers eðlis þær væru. Í greinargerð stefndu kemur fram að þrjú hinna meintu tilvika hafi varðað starfsmenn stefndu, en að öðru leyti er ekki gerð nánari grein fyrir þeim. Í skýrslu stefndu, B, fyrir dómnum lýsti hún meðferð málsins hjá A, en tók fram að hún hefði ekki þekkt reglugerð nr. 1009/2015 í þaula. I, stjórnarformaður stefnda, tók það fram um meðferð málsins hjá stefnda að farið hefði verið yfir málið með leikhússtjóra, og að hún hefði tekið ákvörðunina um uppsögn. Tók stjórnarformaðurinn fram að hann hefði ekki gert sjálfstæða könnun á því hvort réttum leikreglum hefði verið fylgt, en hefði aðallega stuðst við ráðgjöf sérfræðinga sem leitað hefði verið til af hálfu leikhússtjóra.

2.

Stefnandi byggir á því að með uppsögn á ráðningarsamningi aðila hafi stefndu með saknæmum og ólögum hætti brotið gegn réttindum stefnanda. Stefndu hafi ekki fylgt þeim reglum sem þeim hafi borið að hlíta við meðferð málsins, einkum ákvæðum 2., 3. og 7. gr. reglugerðar nr. 1009/2015, um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum, sbr. 2. gr. laga nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum. Með því hafi stefndu valdið stefnanda tjóni og bakað sér skaðabótaskyldu gagnvart honum.

Stefndu mótmæla málaltilbúnaði stefnanda. Stefnda, B, mótmælir því sérstaklega að skilyrði séu til að stefna henni persónulega, sbr. 2. mgr. 16. gr. laga nr. 91/1991, þar sem hún komi fram fyrir hönd stefnda, A, en ekki í eigin persónu. Auk þess verði að skoða aðild hennar í tengslum við vinnuveitendaábyrgð. Stefndu telja að farið hafi verið eftir ákvæðum reglugerðar nr. 1009/2015 við meðferð málsins. Uppsögn stefnanda hafi verið byggð á faglegu mati sérfræðinga. Farið hafi verið yfir aðstæður með trúnaðarmanni á vinnustaðnum og utanaðkomandi sérfræðingum, og stefnanda hafi verið gert kleift að koma sjónarmiðum sínum á framfæri. Þá telja stefndu að gætt hafi verið meðalhófs, auk þess sem slík skylda hvíli ekki á stefndu þar sem A sé ekki stjórnvald. Stefndu telja að bregðast hafi þurft við tilkynningunum með skjóttum hætti og að stefndi, A, hafi einfaldlega neytt réttar samkvæmt ráðningarsamningi aðila. Hafi stefndu því verið heimilt að segja stefnanda upp með þriggja mánaða fyrirvara. Þá telja stefndu að óheimilt hafi verið að upplýsa hvaða einstaklingar hefðu stigið fram, vegna trúnaðar. Þá er því mótmælt að stefnandi hafi orðið fyrir tjóni og því hafnað greiðslu skaða- og miskabóta.

3.

Lög nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, með síðari breytingum, gilda um alla starfsemi þar sem einn eða fleiri menn vinna, hvort sem um er að ræða eigendur fyrirtækja eða

starfsmenn, sbr. 2. gr. Samkvæmt 1. mgr. 37. gr. laganna skal haga og framkvæma vinnu þannig að gætt sé fyllsta öryggis og góðs aðbúnaðar og hollustuhátta. Þá mælir 2. mgr. lagagreinarinnar fyrir um að einnig skuli fylgja viðurkenndum stöðlum, ákvæðum laga og reglugerða, svo og fyrirmælum Vinnueftirlits ríkisins, að því er varðar aðbúnað, hollustuhætti og öryggi. Samkvæmt 66. gr. laganna ber atvinnurekandi ábyrgð á að gerð sé skrifleg áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað. Skal slík áætlun meðal annars fela í sér mat á áhættu, sbr. 65. gr. a, og áætlun um heilsuvernd, sbr. 66. gr.

Í 2. gr. reglugerðar nr. 1009/2015, sem sett er með stoð í lögum nr. 46/1980, er mælt fyrir um markmið. Þar segir m.a. að þau séu að koma í veg fyrir einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi á vinnustöðum og að gripið verði til aðgerða í samræmi við skriflega áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað, komi fram kvörtun, ábending eða rökstuddur grunur um einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi á vinnustað.

Í II. kafla reglugerðarinnar er mælt fyrir um skyldur atvinnurekanda við meðferð máls. Í 4. mgr. 6. gr. segir að við meðferð máls skuli atvinnurekandi sýna varfærni og nærgætni í aðgerðum sínum með virðingu og einkahagi hlutaðeigandi starfsmanna í huga, meðal annars með því að veita ekki óviðkomandi aðilum upplýsingar um mál og tryggja að utanaðkomandi aðilar sem kunni að koma að meðferð máls geri slíkt hið sama.

Í 7. gr. reglugerðarinnar segir m.a. að atvinnurekandi skuli bregðast við eins fljótt og kostur er þegar honum berst kvörtun eða ábending um kynferðislega áreitni. Segir að atvinnurekandi skuli meta aðstæður í samvinnu við vinnuverndarfulltrúa vinnustaðarins, eftir því sem við á, og utanaðkomandi aðila ef með þarf. Skal atvinnurekandi jafnframt tryggja að við matið sé hlutaðeigandi starfsmönnum gefinn kostur á að koma sínum sjónarmiðum á framfæri og að alla jafna sé rætt við einn aðila máls í senn. Þá segir m.a. í 2. mgr. 7. gr. að leiði mat á aðstæðum í ljós rökstuddan grun um að kynferðisleg áreitni eigi sér stað á vinnustaðnum skuli atvinnurekandi grípa til aðgerða í samræmi við skriflega áætlun og heilbrigði á vinnustað í því skyni að stöðva hegðunina sé hún enn til staðar, sem og í því skyni að koma í veg fyrir að hegðunin endurtaki sig á vinnustaðnum. Í 4. mgr. er mælt fyrir um að atvinnurekandi skuli skrá niður allt sem tengist meðferð máls og halda hlutaðeigandi starfsmönnum sem og vinnuverndarfulltrúa vinnustaðarins upplýstum meðan á meðferðinni stendur, meðal annars með því að veita þeim aðgang að öllum upplýsingum og gögnum í málinu, að teknu tilliti til laga um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga. Samkvæmt 5. mgr. sömu lagagreinar skal atvinnurekandi upplýsa hlutaðeigandi starfsmenn sem og vinnuverndarfulltrúa vinnustaðarins þegar hann lítur svo á að máli sé lokið af hans hálfu. Í IV. kafla reglugerðarinnar er mælt fyrir um skyldur starfsmanna. Í 9. gr. um tilkynningarskyldu starfsmanna segir m.a. að starfsmaður sem telji sig hafa orðið fyrir kynferðislegri áreitni eða hafi rökstuddan grun eða vitneskju um slíka hegðun á vinnustað skuli upplýsa atvinnurekanda eða vinnuverndarfulltrúa vinnustaðarins um það. Þá er mælt fyrir um að starfsmaðurinn skuli jafnframt vera reiðubúinn að skýra mál sitt nánar.

Eins og hér hefur verið rakið var stefnanda sagt upp störfum 16. desember 2017, vegna kvartana eða ábendinga sem leikhússtjóra höfðu borist frá einstaklingum um meinta kynferðislega áreitni af hálfu stefnanda. Í skýrslu stefndu, B, fyrir dóminum og í greinargerð stefndu hefur komið fram að um hafi verið að ræða einstaklinga sem ýmist störfuðu innan leikhússins eða utan þess.

Þegar kvartanirnar eða ábendingarnar bárust stefndu hafði A ekki gert skriflega áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað í samræmi við reglugerð nr. 1009/2015. Í handbók starfsfólks voru á hinn bóginn almenn ákvæði um meðferð slíkra mála. Í þeim kom meðal annars fram að skoða bæri slík mál sem upp kæmu með aðstoð sérfræðinga, ræða bæri við aðila málsins, farið væri yfir atvik og að því loknu legði sérfræðingur mat á málið og að D bæri að gera áætlun um úrlausn máls sem unnið væri eftir. Þessar leiðbeiningar koma ekki í stað reglugerðarinnar og fullnægja ekki þeim kröfum sem þar koma fram.

Reglugerð nr. 1009/2015 hefur að geyma ítarleg ákvæði sem miða að því að vandlega sé staðið að meðferð mála sem upp koma á vinnustöðum vegna eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni og ofbeldis á vinnustöðum. Ákvæðin miða m.a. að því að vernda hvort tveggja þá aðila sem bera fram kvörtun og þá sem kvörtun beinist að, með einkahagi hlutaðeigandi starfsmanna í huga, sbr. 4. mgr. 6. gr. Röksemdir stefndu um að reglugerð nr. 1009/2015 sé einkum ætlað að vernda hagsmuni þolenda hafa ekki

stoð í reglugerðinni og eiga því ekki við rök að styðjast. Kvörtun eða ábending um einelti, kynferðislega áreitni eða annað ofbeldi á vinnustöðum er alvarlegs eðlis. Þess vegna hafa verið settar ítarlegar reglur um skyldur atvinnurekenda við meðferð slíkra mála. Samkvæmt reglunum bar stefndu við meðferð málsins án tvímæla að gæta að hagsmunum hlutaðeigandi starfsmanna og þar með talið að gefa stefnanda kost á að koma sjónarmiðum sínum á framfæri. Að því búnu bar að gera ráðstafanir til að stöðva hegðunina, ef hún átti við rök að styðjast, sem og að koma í veg fyrir að hún endurtæki sig. Til þess að koma sjónarmiðum sínum á framfæri bar stefndu að upplýsa stefnanda um það hvers eðlis þær ásakanir væru sem borist höfðu, og enn fremur gefa honum kost á að breyta hegðun ef um slíkt væri að ræða. Þetta var ekki gert af hálfu stefndu. Trúnaður gagnvart viðkomandi einstaklingum getur ekki leitt til þess að réttarstaða stefnanda verði á neinn hátt lakari en hér hefur verið lýst. Ekki var farið eftir reglunum og engin gögn liggja fyrir í málinu um það hvenær atvik áttu sér stað eða hvers eðlis umræddar ásakanir voru.

Stefnanda var sagt upp störfum og frumsýningu leiksýningar, sem fyrirhuguð var tveimur vikum síðar, frestað. Mátti stefndu vera ljóst að beiting svo alvarlegra úrræða undir þessum kringumstæðum og á ófullnægjandi grundvelli væri til þess fallin að valda stefnanda tjóni. Verður ekki talið að stefndu hafi við meðferð málsins sýnt þá háttsemi sem ætlast verður til af atvinnurekendum þegar upp koma mál af slíkum toga og mælt er fyrir um í reglugerð nr. 1009/2015. Er það því niðurstaða dómsins að ekki hafi verið farið að lögum þegar stefnanda var sagt upp störfum hinn 16. desember 2017. Slík háttsemi leiðir til bótaskyldu.

Eins og rakið hefur verið ákvað stefnda, B, að segja stefnanda upp störfum með þeim hætti sem gert var og fór hún ekki eftir þeim reglum sem henni bar að fylgja við meðferð málsins. Mátti henni vera ljóst að aðgerðir hennar myndu hafa mikil áhrif á orðspor, starfsheiður og umtal um stefnanda og valda honum tjóni. Verður að virða stefndu þetta til sakar með þeim hætti að hún beri sameiginlega ábyrgð ásamt stefnda, A, á tjóni stefnanda.

Í málinu krefst stefnandi annars vegar greiðslu skaðabóta vegna fjárhagslegs tjóns sem ákvörðun stefndu um að segja honum upp störfum hafi valdið honum og hins vegar greiðslu á miskabótum.

Með ákvörðun sinni um að víkja stefnanda frá störfum og fresta frumsýningu leikverks með tilkynningu í fjölmiðlum mátti stefndu vera ljóst að ákvörðun þeirra var til þess fallin að vera meiðandi fyrir stefnanda, sem var þekkt persóna og hafði fram til þessa átt farsælan starfsferil sem leikari. Telur dómurinn að með þessu hafi stefndu vegið að æru hans og persónu. Af þeim sökum er fullnægt skilyrðum b-liðar 1. mgr. 26. gr. skaðabótalaga nr. 50/1993 til að dæma stefnanda miskabætur úr hendi stefndu. Ljóst er að ákvörðunin hefur haft mikil áhrif á stefnanda og kann að hafa áhrif á líf hans og störf til lengri tíma litið. Að þessu virtu eru miskabætur ákveðnar 1.500.000 krónur.

Vegna hinnar ólögmuðu ákvörðunar á stefnandi rétt á bótum úr hendi stefndu, umfram þau laun til þriggja mánaða sem hann átti samningsbundinn rétt til. Í samræmi við dómaframkvæmd verða bætur vegna fjárhagstjóns ákveðnar að álitum, að teknu tilliti til upplýsinga sem liggja fyrir í gögnum málsins um aukatekjur stefnanda á árunum 2016–2019 og ekki hefur verið mótmælt í einstökum atriðum. Í yfirliti sem staðfest var fyrir dómnum af [...] bókhaldi ehf. kemur fram að stefnandi hafði tekjur af ýmsum verkefnum í gegnum samlagsfélagið G, þar með töldum verkefnum hjá verslanakeðjunni N. Þykja bætur hans hæfilega ákveðnar 4.000.000 króna.

Í stefnu er krafist greiðslu dráttarvaxta frá 16. desember 2017. Að öðru leyti er krafa stefnanda um greiðslu dráttarvaxta ekki afmörkuð. Samkvæmt d-lið 1. mgr. 80. gr. laga nr. 91/1991, eins og það ákvæði hefur verið skýrt í dómaframkvæmd, ber meðal annars að tilgreina svo glögg sem verða má hundraðshluta þeirra vaxta sem krafist er. Í 11. gr. laga nr. 38/2001 um vexti og verðtryggingu er heimilað frávik frá þessu á þann veg að sé mál höfðað til heimtu peningakröfu og krafist vaxta með tilvísun til 4. eða 8. gr. laganna eða dráttarvaxta samkvæmt 1. mgr. 6. gr. þeirra megi dæma slíka vexti, enda þótt hundraðshluti þeirra sé ekki tilgreindur í stefnu. Þar sem dráttarvaxtakrafa stefnanda er hvorki mörkuð með því að tilgreina ákveðinn vaxtafót né með vísun til 1. mgr. 6. gr. laga nr. 38/2001 verður ekki hjá því komist að vísa kröfu stefnanda um greiðslu dráttarvaxta frá dómi.

Eftir úrslitum málsins og með vísan til 1. mgr. 130. gr. laga nr. 91/1991 ber stefndu að greiða stefnanda 1.000.000 króna í málskostnað.

Einar Þór Sverrisson lögmaður flutti málið af hálfu stefnanda.

Sigurður Örn Hilmarsson lögmaður flutti málið af hálfu stefndu.
Ragnheiður Snorradóttir héraðsdómari kveður upp dóm þennan.

Dómsorð:

Stefndu, A ses. og B, ber sameiginlega að greiða stefnanda, C, 5.500.000 krónur. Kröfu stefnanda um greiðslu dráttarvaxta er vísað frá dómi.

Stefndu ber sameiginlega að greiða stefnanda 1.000.000 króna í málskostnað.