



HÆSTIRÉTTUR ÍSLANDS

Mál nr. 15/2021

Fimmtudaginn 23. september 2021

A [Einar Þór Sverrisson lögmaður]

GEGN

B ses. [Sigurður Örn Hilmarsson lögmaður]

LYKILORÐ

Ráðningarsamningur Uppsögn Skaðabætur Miskabætur

REIFUN

A höfðaði mál gegn B ses. til heimtu bóta vegna uppsagnar B á ráðningarsamningi þeirra á milli. B ses. kvað tilefni uppsagnarinnar vera tilkynningar sem leikhússtjóra B ses. höfðu borist frá nokkrum einstaklingum um kynferðislega áreitni og kynferðislegt ofbeldi af hálfu A. Óumdeilt var í málinu að á fundi 16. desember 2017 voru A í fyrsta skipti kynntar umræddar ásakanir samhliða því að honum var afhent uppsagnarbréf. Ágreiningur málsins laut að því hvort rétt hefði verið staðið að uppsögninni og ef svo væri ekki, hvort A ætti rétt til bóta fyrir fjártjón og miska. A byggði 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 B. Í dómi Hæstaréttar kom fram að B ses. hefði almennt séð verið heimilt að segja upp samningnum við A í samræmi við þær meginreglur sem þar um gilda á almennum vinnumarkaði. Hins vegar þyrfti B ses. að sæta því að þær tilgreindu forsendur sem hann byggði ákvörðun sína á sættu skoðun með tilliti til þeirra takmarkana sem fortakslaus réttur til uppsagnar kynni að sæta samkvæmt fyrirmælum laga, kjarasamnings eða annarra heimilda. Hæstiréttur komst að þeirri niðurstöðu að B ses. hefði í grundvallaratriðum vikið frá þeim skráðu háttænisreglum, sbr. reglugerð nr. 1009/2015, sem honum hefði borið að fara eftir við mat á framkomnum ásökunum á hendur A þótt uppsögnin væri beint tengd þeim. Útilokað væri nú að segja til um hver hefði orðið niðurstada málsins hefði B ses. fylgt umræddum reglum við úrlausn þess. Við þessar aðstæður væri sú forsenda sem sérstaklega hefði verið tilgreind fyrir uppsögninni ekki lögætur grundvöllur hennar og hefði jafnframt falið í sér brot á gagnkvæmri trúnaðar- og tillitsskyldu B ses. gagnvart A í samnings sambandi þeirra. Var þetta metið B ses. til sakar og var hann af þeim sökum talinn bótaskyldur gagnvart A. Af sönnunarástæðum var B ses. sýknað af kröfu A um fjártjón en gert að greiða A 1.500.000 krónur í miskabætur.

Dómur Hæstaréttar

1. Mál þetta dæma hæstaréttardómararnir Benedikt Bogason, Ása Ólafsdóttir, Karl Axelsson, Ólafur Børkur Þorvaldsson og Sigurður Tómas Magnússon.

2. Áfrýjandi skaut málinu til Hæstaréttar 11. mars 2021. Hann krefst þess að stefnda verði gert að greiða sér 13.000.000 króna. Þá krefst hann málskostnaðar á öllum dómstigum.

3. Stefndi krefst staðfestingar á dómi Landsréttar og málskostnaðar fyrir Hæstarétti.

Ágreiningsefni

4. Í málinu krefst áfrýjandi 10.000.000 króna bóta vegna fjártjóns og 3.000.000 króna í miskabætur vegna uppsagnar stefnda á ráðningarsamningi 16. mars 2017. Stefndi kveður tilefni uppsagnarinnar hafa verið tilkynningar sem leikhússtjóra stefnda hefðu borist frá nokkrum einstaklingum um kynferðislega áreitni og kynferðislegt ofbeldi af hálfu áfrýjanda. Þeir hefðu óskað trúnaðar um nöfn og nánari málavexti. Ágreiningur málsins lýtur að því hvort rétt hafi verið staðið að uppsögninni og ef svo hafi ekki verið hvort áfrýjandi eigi rétt til bóta fyrir fjártjón og miska.

5. Áfrýjunarleyfi var veitt 11. mars 2021 á þeim grunni að dómur í málinu gæti haft fordæmisgildi um réttindi og skyldur starfsmanns og vinnuveitanda á almennum vinnumarkaði þegar reynir á uppsögn starfsmanns sem borinn hefur verið sökum af því tagi sem um ræðir í málinu. Leyfið var takmarkað við áfrýjun gagnvart stefnda. Ekki var fallist á beiðni þess efnis að málinu yrði áfrýjað gagnvart þáverandi leikhússtjóra stefnda, sem sýknuð var af kröfum áfrýjanda með dómi Landsréttar.

Málsatvik

6. Áfrýjandi er lærður leikari frá [...] og útskrifaðist þaðan árið 1997. Frá útskrift hefur hann leikið í fjölmörgum sýningum og verið fastráðinn við [...] frá árinu 2000. Hann hóf störf hjá stefnda 18. ágúst 2017 samkvæmt ráðningarsamningi 16. mars sama ár. Í samningnum kom fram að áfrýjandi væri ráðinn til að leika í tveimur tilgreindum leikverkum og mögulega því þriðja. Samningurinn var tímabundinn til eins árs og skyldi renna út án uppsagnar við lok samningstímans yrði ráðningin ekki framlengd fyrir 1. júní 2018. Honum mátti auk þess segja upp með þriggja mánaða gagnkvæmum uppsagnarfresti, sbr. grein 6.2.2 í kjarasamningi stefnda og Félags íslenskra leikara 21. nóvember 2016.

7. Áfrýjandi var boðaður á fund laugardaginn 16. desember 2017 með leikhússtjóra og framkvæmdastjóra stefnda. Hann var ekki upplýstur fyrir fram um efni fundarins en þar var honum afhent uppsagnarbréf undirritað af leikhússtjóra. Í því kom fram að uppsögnin skyldi gilda frá og með næstu mánaðamótum og að uppsagnarfrestur væri þrjár mánuðir. Tekið var fram að ekki væri óskað eftir vinnuframlagi áfrýjanda á uppsagnartímanum. Ekki var þar vikið að ástæðum uppsagnarinnar en á fundinum var greint frá því að tilefni hennar væru tilkynningar sem leikhússtjóra hefðu borist frá „ótengdum aðilum“ um kynferðislega áreitni og ofbeldi af hálfu áfrýjanda. Uppsögnin leiddi meðal annars til þess að fresta þurfti frumsýningu á jólaleikriti leikhússins, sem átti að vera [...] desember 2017, þar sem áfrýjandi átti að fara með hlutverk.

8. Áfrýjandi lýsti því fyrir héraðsdómi að hann hefði ekki fengið svör á fundinum um fjölda tilvika ætlaðrar háttsemi af hans hálfu, hvenær atvik hefðu átt að hafa orðið eða hvers eðlis ætluð háttsemi hans hefði átt að vera. Þó hefði komið fram að eitt atvik hefði átt að hafa orðið í [...]leikhúsinu eftir að hann hóf þar störf. Lýsti hann því að efni fundarins hefði komið flatt upp á sig og hann ekki þekkt til neinna atvika sem gætu gefið tilefni til þessara ásakana. Gert hefði verið um tíu mínútna hlé á fundinum á meðan leikhússtjóri hefði leitað sér ráða. Að því loknu hefði honum verið tilkynnt að ákvörðunin stæði óbreytt.

9. Daginn eftir var aftur fundað um málið en þann fund sátu jafnframt lögmennt áfrýjanda og stefnda. Aðilar eru sammála um að þar hafi verið rætt hvort mögulegt væri að beita einhverju vægara úrræði en uppsögn. Fljótlega eftir fundinn hafi lögmennt aðila hins vegar talað saman og þar komið fram að tvær tilkynningar til viðbótar hefðu borist leikhússtjóra og að uppsögnin stæði.

10. Fyrir héraðsdómi bar leikhússtjóri að frá 1. desember 2017 og fram yfir miðjan mánuðinn hefðu henni samtals borist sjö tilkynningar sem vörðudu sex tilvik um kynferðislegt áreitni og kynferðisofbeldi af hálfu áfrýjanda. Hún hefði sjálf rætt við þá einstaklinga sem áttu í hlut og þeir lýst atvikum fyrir henni beint en óskað þess að trúnaðar yrði gætt. Hefðu þau atvik átt sér stað „á vinnutíma og önnur atvik utan hússins“. Fjórir þeirra sem tilkynntu hefðu verið starfsmenn stefnda og hefðu lýst því að þeir upplifðu „mikla vanlíðan og kvíða yfir því að mæta í vinnuna og óttist um öryggi sitt“. Hún hefði þurft að horfa á heildarhagsmunum í því ljósi að tryggja öruggt starfsumhverfi. Þá hefði hún leitað ráðgjafar sérfræðinga um viðbrögð, þar á meðal mannauðsfyrirtækisins [...], sálfræðings hjá [...], auk Stígamóta. Stjórnarformanni og stjórn stefnda hefði verið haldið upplýstum um málið. Áfrýjandi hefði á fundinum 16. desember 2017 verið upplýstur um fjölda tilkynninga og hvers eðlis þær væru og að einstaklingarnir hefðu rætt beint við leikhússtjórnann. Hún hefði ekki viljað greina nánar frá atvikum til að brjóta ekki trúnað við þá.

11. Hinn 19. desember 2017 birtist fyrsta fréttin um uppsögnina á vefmiðli með fyrirsögninni „A rekinn viku fyrir frumsýningu: Sakaður um kynferðislega áreitni ...“. Sama dag birtist frétt þar sem vitnað var til tilkynningar áfrýjanda sjálfs þar sem hann kvað ástæðu „brottrekstrar“ síns hafa verið nafnlausar ásakanir á hendur honum sem tengdust „#metoo-umræðunni“. Honum hefði hvorki verið greint frá því hvers eðlis ásakanirnar væru, frá hvaða tíma, hverjir ættu í hlut né nokkru öðru sem gæfi honum tilefni til þess að tjá sig um þær. Í frétt daginn eftir var vitnað til samtals fréttamanns við leikhússtjóra. Var haft eftir henni að áfrýjandi 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 stefnda og hún verið tekin „eftir mikla yfirlegu og að vandlega ígrunduðu máli“. Fleiri fjölmiðlar fjölluðu um málið með svipuðum hætti á þessum tíma.

12. Lögmaður áfrýjanda sendi formanni stjórnar stefnda bréf 1. febrúar 2018 þar sem óskað var eftir svörum við spurningum um orsakir og aðdraganda uppsagnarinnar. Meðal annars var óskað eftir upplýsingum um hvaða einstaklingar hefðu borið áfrýjanda sökum um kynferðislega áreitni, hvers eðlis meint atvik væru og frá hvaða tíma. Óskað var eftir upplýsingum um málsmeðferðina hjá stefnda eftir að upplýsingarnar komu fram, hvaða sérfræðingar hefðu verið kallaðir til og hverjir hefðu verið upplýstir um málið. Þá var spurt hvers vegna áfrýjandi hefði ekki verið gefinn kostur á að koma sjónarmiðum sínum á framfæri áður en ákvörðun um uppsögn hefði verið tekin og hvort málið hefði verið skoðað út frá þeim möguleika að um væri að ræða „einheltstíllurð“ gagnvart áfrýjanda „eða upplognar ásakanir“. Til viðbótar var óskað eftir afriti af greiningum stefnda á áhættuþáttum eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni og ofbeldis og afriti af áætlun um að koma í veg fyrir slíkt á vinnustað, auk verklagsreglna um viðbrögð í slíkum tilvikum. Í bréfinu var jafnframt gerð grein fyrir þeim afleiðingum sem uppsögnin hafði haft á áfrýjanda og áskilinn réttur til að hafa uppi frekari kröfur þar með talið um greiðslu skaðabóta.

13. Bréfi þessu var svarað af hálfu lögmanns stefnda 15. febrúar 2018. Þar var ítrekuð sú afstaða stefnda að virða trúnað við þá einstaklinga sem hefðu kvartað undan áfrýjanda. Þá var því hafnað að forsvarsmenn stefnda hefðu ekki gætt trúnaðar gagnvart áfrýjanda í tengslum við fjölmiðlaumfjöllun um málið. Þvert á móti hefðu viðbrögð áfrýjanda sjálfs, þar með talið hundruð samtala sem hann kvaðst hafa átt um málið og fjölmiðlayfirlýsing hans dregið athygli að því. Tekið var fram að ákvörðun um uppsögn áfrýjanda hefði verið tekin að undangengnu faglegu mati á öllum þáttum málsins með aðkomu ýmissa sérfræðinga. Það hefði verið mat leikhússtjóra að rétt væri að nýta uppsagnarheimild ráðningarsamningsins en um ráðningarsambandið giltu engar sérreglur sem takmörkuðu þá heimild. Þegar mál sem þessi kæmu upp væru þau rýnd, þar með talið með aðkomu sérfræðinga. Með vísan til heildarmats á gögnum, upplýsingum og aðstæðum öllum væri tekin ákvörðun um hvaða aðgerðir væru viðeigandi og nauðsynlegar í hvert sinn. Þá var upplýst að þar sem engin kvörtun hefði borist um einelti í garð áfrýjanda væri enginn grunur um slíka háttsemi. Með bréfinu fylgdi hluti starfsmannahandbókar stefnda.

14. Með bréfi lögmanns áfrýjanda 2. mars 2018 til stefnda var fyrri beiðni um upplýsingar og gögn ítrekuð. Þar kom fram að málsmeðferð stefnda hefði meðal annars brotið gegn lögum nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og reglugerð nr. 1009/2015 um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum. Þá var bent á að hvorki hefðu sérfræðingar rætt við áfrýjanda né honum verið gefinn kostur á að koma sínum sjónarmiðum á framfæri. Enn fremur var því hafnað að áfrýjandi hefði sjálfur vakið athygli á málinu í fjölmiðlum. Yfirlýsing hans 19. desember 2017 hefði þvert á móti verið „nauðvörn“ af hans hálfu því að málið hefði spurst út til fjölmiðla. Loks var óskað eftir formlegum viðræðum um það hvernig stefndi hygðist bæta áfrýjanda það tjón sem málið og málsmeðferð þess hefði valdið honum. Með bréfi lögmanns stefnda 28. mars 2018 var vísað til fyrri samskipta. Hvorki var fallist á að stefndi hefði brotið gegn málsmeðferðarreglum né að skaðabótaskylda hefði stofnast.

15. Vegna uppsagnarinnar sendi áfrýjandi kvörtun til Persónuverndar 2. mars 2018. Tilefnið var möguleg brot stefnda gegn ákvæðum laga nr. 77/2000 um persónuvernd. Með úrskurði Persónuverndar 15. október 2018 var komist að þeirri niðurstöðu að vinnsla stefnda á persónuupplýsingum um áfrýjanda hefði samrýmst ákvæðum laga nr. 77/2000 og að honum hefði verið veittar fullnægjandi upplýsingar um umrædda vinnslu. Áfrýjandi höfðaði mál gegn Persónuvernd og krafðist þess að fyrrnefndur úrskurður yrði felldur úr gildi. Með héraðsdómi 26. júní 2020 var fallist á kröfur áfrýjanda. Persónuvernd hefur áfrýjað dóminum til Landsréttar þar sem málið bíður dóms.

16. Áfrýjandi sendi jafnframt kvörtun til Vinnueftirlitsins 2. mars 2018 vegna meintra brota stefnda á lögum nr. 46/1980 og reglugerð nr. 1009/2015. Vinnueftirlitið framkvæmdi svokallaða „takmarkaða úttekt“ 24. maí 2018. Í athugasemdum eftirlitsins segir að mikilvægt sé að hafa forvarnar- og viðbragðsáætlun gegn einelti, áreitni og ofbeldi á vinnustaðnum í samræmi við gildandi lög og reglur. Var þeim fyrirmælum beint til stefnda að endurskoða og uppfæra áætlun um öryggi og heilbrigði vegna sálfélagslegra þátta, þar með talið viðbragðsáætlun, til samræmis við reglugerð nr. 1009/2015.

17. Mál þetta var höfðað af áfrýjanda 2. janúar 2019 gegn stefnda og þáverandi leikhússtjóra stefnda. Krefst áfrýjandi 10.000.000 króna skaðabóta vegna fjártjóns sem hann kveðst hafa orðið fyrir vegna sagnæmrar og ólögætrar framgöngu af hálfu stefnda við uppsögn hans úr starfi. Þá krefst hann 3.000.000 króna miskabóta á grundvelli b-liðar 1. mgr. 26. gr. skaðabótalaga nr. 50/1993.

18. Til stuðnings fjárkröfu sinni hefur áfrýjandi meðal annars lagt fram yfirlýsingu frá verslunardejuni [...] þar sem staðfest er að samningi við áfrýjanda um lestur á auglýsingum hafi verið sagt upp vegna fréttu af umræddri uppsögn. Tekjur samlagsfélagsins C, sem er að stærstum hluta í eigu áfrýjanda, frá [...] á þriggja ára tímabili vegna þessa námu 150.000 krónum á mánuði. Félagið framseldi fjárkröfur sínar vegna þessa til áfrýjanda. Þá hefur áfrýjandi lagt fram skattframtöl sín vegna árunna 2016 til 2019. Þar kemur fram að launatekjur hans vegna ársins 2015 hafi numið 6.131.069 krónum, 5.995.780 krónum árið 2016, 6.910.443 krónum árið 2017 og 7.238.850 krónum árið 2018. Þá er í málgögnum yfirlit yfir tekjur áfrýjanda fyrir samlagsfélagið C árin 2012 til 2018 sem staðfest var af [...] bókhaldi ehf. Áfrýjandi byggir á því að líta beri til afkomu félagsins við mat á ætluðu fjártjóni hans. Í framlögðum ársreikningum C kemur fram að tekjur þess hafi numið 5.659.271 króna árið 2014, 13.265.868 krónum árið 2015, 20.329.556 krónum árið 2016, 8.760.842 krónum árið 2017 og 14.954.553 krónum árið 2018.

19. Héraðsdómur komst að þeirri niðurstöðu að uppsögn á ráðningarsamningi áfrýjanda hefði verið ólögmet og það leitt til bótaskyldu stefnda og leikhússtjórans. Var vísað til þess að við meðferð málsins hefði ekki verið sýnd sú háttsemi sem ætlast yrði til af atvinnurekanda þegar upp kæmi mál af þessum toga og mælt væri fyrir um í reglugerð nr. 1009/2015. Voru bætur vegna fjárhagstjóns áfrýjanda ákveðnar að álitum 4.000.000 króna og miskabætur 1.500.000 króna.

20. Í dómi Landsréttar voru stefndi og leikhússtjórinn sýknuð af kröfum áfrýjanda þar sem ekki hefðu verið færðar sönnur á að fullnægt væri því skilyrði að þau hefðu sýnt af sér ólögmetta háttsemi í garð áfrýjanda. Lagt var til grundvallar að meðferð málsins hjá stefnda hefði ekki verið hagað á þann hátt sem lýst væri í fyrrnefndri reglugerð og handbók starfsfólks leikhússins. Á hinn bóginn yrði ekki talið að sú málsmeðferð sem þar væri kveðið á um væri ófrávíkjanlegt skilyrði þess að grípa mætti til uppsagnar á ráðningarsamningi. Tekið var fram að engin skylda hvíldi á vinnuveitendum, öðrum en stjórnvöldum, að rannsaka atvik sem gæfu tilefni til uppsagnar starfsmanns, gefa honum færi á að tjá sig eða gæta meðalhófs við val á úrræðum. Því var talið að heimilt hefði verið að segja áfrýjanda upp störfum á þeim grundvelli sem gert var án þess að viðhafa þá málsmeðferð sem áfrýjandi taldi að skort hefði. Þá var ekki talið að aðgerðir stefnda og leikhússtjórans hefðu í orði eða verki falið í sér ólögmetta meingerð gegn æru áfrýjanda en ekki lægi fyrir að þau hefðu tekið afstöðu til sannleiksgildis ávirdinga sem á hann hefðu verið bornar. Einn landsréttardómari skilaði sératkvæði og taldi að dæma bæri stefnda, B ses., til að greiða áfrýjanda miskabætur að fjárhæð 1.000.000 króna.

Lagaumhverfi og reglur

21. Samkvæmt 1. mgr. 2. gr. laga nr. 46/1980 gilda þau um alla starfsemi, þar sem einn eða fleiri menn vinna, hvort sem um er að ræða eigendur fyrirtækja eða starfsmenn, sbr. 1. mgr. 2. gr. laganna, að undanskildum þeim sem sérstaklega eru undanþegnir lögnum í a- og b-lið ákvæðisins. 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 sé 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 vinnuamarkaðarins og ráðleggingar og fyrirmæli Vinnueftirlits, sbr. 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 og skal samkvæmt 2. mgr. sömu greinar fylgja viðurkenndum stöðlum, ákvæðum laga og reglugerða og fyrirmælum Vinnueftirlits í því skyni. Þá skal vinnustaður þannig úr garði gerður að þar sé gætt fyllsta öryggis og góðs aðbúnaðar og hollustuhátta, sbr. 1. mgr. 42. gr. laganna. Í 38. gr. er kveðið á um að ráðherra setji reglugerð að fenginni umsögn Vinnueftirlits um hvaða kröfur skuli uppfylltar varðandi skipulag, tilhögun og framkvæmd vinnu, meðal annars um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni og ofbeldi á vinnustöðum, sbr. e-lið ákvæðisins. Í 13. gr. reglugerðar nr. 1009/2015 er vísað til 37. gr., 38. gr., 65. gr., 65. gr. a og 66. gr. laganna um heimild fyrir setningu hennar. Í þeim lagaákvæðum 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. Markmið reglugerðar nr. 1009/2015 er að koma í veg fyrir einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi á vinnustöðum og stuðla að gagnkvæmri virðingu þar, sbr. a- og b-lið 2. gr. reglugerðarinnar. 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-liði ákvæðisins. Í 3. gr. reglugerðarinnar er skilgreind sú háttsemi sem henni er ætlað að stemma stigu við. Þar kemur fram að með kynferðislegri áreitni sé átt við hvers kyns kynferðislega hegðun sem sé í óþökk þess sem fyrir henni verður og hafi þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegra, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin geti verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg. Í II. kafla reglugerðarinnar er mælt fyrir um gerð og efni áhættumats og áætlunar um áhættuþætti og forvarnir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustað. Jafnframt 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. Þá er í III. kafla reglugerðarinnar fjallað um skyldur atvinnurekanda í þessu efni og um skyldur starfsmanna í IV. kafla. Nánar verður vikið að einstökum ákvæðum reglugerðarinnar í niðurstöðum hér síðar.

23. Þá eru í lögum ákvæði sem er ætlað að vernda starfsmenn sem hafa kært eða veita upplýsingar um kynbundna eða kynferðislega áreitni eða kynjamismun. Samkvæmt 1. mgr. 27. gr. laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, sem giltu er atvik máls þessa áttu sér stað, skyldi atvinnurekandi gæta þess að starfsmaður sem hefði tilkynnt um slíka háttsemi yrði ekki beittur óréttlæti í starfi, svo sem með tilliti til starfsöryggis, starfskjara eða mats á árangri, sbr. nú 20. gr. laga nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna.

24. Samkvæmt ákvæðum kjarasamningsins sem gildi um réttarsamband aðila var heimilt að segja ráðningarsamningnum upp með þriggja mánaða fyrirvara, sbr. grein 6.2.2. Þar var jafnframt kveðið á um að starfsmaður ætti rétt á viðtali um starfslok sín og ástæður uppsagnar, eða skriflegar skýringar, sbr. bókun 3 við kjarasamninginn.

25. Í málinu liggur fyrir handbók starfsfólks [...]leikhússins 2017–2018 sem gerð var af stefnda. Þar kom meðal annars fram að gera skyldi aðgerðaráætlun um forvarnir gegn einelti á vinnustað. Ef upp kæmi grunur um kynferðislega áreitni skyldi kanna málið með aðstoð sérfræðinga sem hlotið hefðu staðfestingu til þeirra starfa hjá Vinnueftirlitinu og unnið að úrlausn þess af hálfu framkvæmdastjóra og leikhússtjóra. Þá skyldi rætt við aðila sem veitt gætu upplýsingar um málsatvik og við aðila málsins, farið yfir atvik og að því loknu legði sérfræðingur mat á málið.

Niðurstaða

26. Að framan hefur verið gerð grein fyrir aðdraganda uppsagnar áfrýjanda 16. desember 2017, framkvæmd hennar og eftirmálum. Til grundvallar samningssambandi málsaðila lá, sem fyrr segir, tímabundinn ráðningarsamningur 16. mars 2017 sem átti að renna út án uppsagnar 17. ágúst 2018 nema samið væri um framlengingu hans. Þar var jafnframt tekið fram að áfrýjandi væri á grundvelli hans ráðinn umræddan tíma „í leikverkin [...] og [...] og mögulega eitt annað leikverk í samráði við leikhússtjóra.“ Þá kom fram að um tímabundna ráðningu væri að ræða og tegund starfs sögð: „Leikari á árssamningi.“ Í samningnum var enn fremur vísað um starfskjör til fyrrnefnds kjarasamnings milli stefnda og Félags íslenskra leikara 21. nóvember 2016. Þar kom fram í grein 6.2.2, sem bar heitið „Ársráðning“, að þrátt fyrir að ráðningarsamningur væri tímabundinn væri heimilt að segja honum upp með þriggja mánaða uppsagnarfresti.

27. Uppsógn stefnda á ráðningarsamningnum sem fram fór á grundvelli framangreindrar heimildar verður að meta með hliðsjón af þeirri viðurkenndu meginreglu vinnuréttar að atvinnurekandi á almennum vinnumarkaði hefur verulegt svigrúm til að segja upp starfsmanni sínum á grundvelli uppsagnarréttar enda standi hvorki fyrir mæli laga, kjarasamnings né annarra heimilda því í vegi. Í máli þessu er þess þó að gæta að í bókun 3 við framangreindan kjarasamning var kveðið á um að starfsmaður sem sagt væri upp störfum ætti rétt á viðtali um starfslok sín, ástæður uppsagnar o.fl. Í fyrrnefndri handbók starfsfólks [...]leikhússins kom eftirfarandi fram um starfslokaferli: „[...]leikhúsið leggur metnað sinn í að starfslok séu unnin af fagmennsku, sanngirni og reisn. Ávallt skal starfsmanni gefin skýring á ástæðum þess að samningi er sagt upp. Jafnframt er þess óskað að þeir starfsmenn sem kjósa að hætta störfum fyrir leikhúsið tilgreini ástæður.“ Umrædd tilhögun setti svigrúmi stefnda til einhliða uppsagnar ráðningarsamnings án rökstuðnings því nokkrar skorður umfram það sem almennt gildir.

28. Hér að framan, sem og í hinum áfrýjaða dómi, er rakið að leikhússtjóra stefnda hafi í aðdraganda uppsagnarinnar 16. desember 2017 borist kvartanir þar sem því hefði verið haldið fram að áfrýjandi hefði beitt konur kynferðislegri áreitni og ofbeldi og hefði hún sjálf rætt við konurnar. Þær hefðu í öllum tilvikum farið fram á trúnað gagnvart sér sem hún hefði talið rétt að virða. Í því fólst meðal annars að áfrýjandi yrði hvorki upplýstur um nöfn þeirra né nánar um atvik. Til grundvallar ákvörðuninni um uppsógn áfrýjanda hefði legið heildarmat með aðkomu þeirra fagaðila sem fyrr eru nefndir. Við það mat hefði meðal annars verið litið til framkominna kvartana, fjölda þeirra, alvarleika, umfangs og fleira sem og nauðsynjar þess að tryggja öruggt vinnuumhverfi og vellíðan starfsfólks.

29. Óumdeilt er að á fundinum 16. desember 2017 voru áfrýjanda í fyrsta sinn kynntar umræddar ásakanir samhliða því að honum var afhent uppsagnarbréf dagsett sama dag. Þá ber aðilum saman um að við sama tilefni hafi leikhússtjórinn upplýst áfrýjanda um þær ásakanir sem fram hefðu komið um kynferðislega áreitni af hans hálfu, fjölda þeirra kvenna sem um væri að ræða og að þessar ásakanir væru ástæður uppsagnar hans. Hann var hins vegar ekki upplýstur um fjölda ætlaðra tilvika, hvenær þau hefðu átt að eiga sér stað eða nánar hvers eðlis þau hefðu verið og bar leikhússtjórinn fyrir sig fyrrnefndan trúnað þar um. Aðilum ber jafnframt saman um að ákveðið hafi verið að halda annan fund daginn eftir og kanna hvort möguleiki væri á því að fara aðra og vægari leið gagnvart áfrýjanda. Síðar hefðu tvær kvartanir vegna áfrýjanda bæst við og leikhússtjóri stefnda metið það svo að standa bæri við uppsögnina.

30. Svo sem fyrr greinir var stefnda almennt séð heimilt að segja upp samningi við áfrýjanda í samræmi við þær meginreglur sem gilda þar um á almennum vinnumarkaði. Hann þarf hins vegar að sæta því að þær tilgreindu forsendur sem hann byggði ákvörðun sína á sæti skoðun með tilliti til þeirra takmarkana sem fortakslaus réttur til uppsagnar kann að sæta og fyrr eru nefndar.

31. Áfrýjandi byggir á því að eftir að kvartanir um ætlað athæfi áfrýjanda hafi komið fram hafi stefnda skilyrðislaust borið að fylgja því verklagi sem lagt er til grundvallar í reglugerð nr. 1009/2015 og nánari grein er gerð fyrir hér að framan. Það hafi hann ekki gert og leiði það til þess að uppsögn á ráðningarsamningi hans við áfrýjanda hafi verið ólögmet og varði bótaskyldu. Stefndi telur hins vegar að hann hafi fylgt ákvæðum umræddrar reglugerðar og þó svo að í einhverju kunni að hafa verið vikið frá þeim varði það því ekki að uppsögn áfrýjanda verði metin ólögmet og bótaskyld af hans hálfu. Samkvæmt þessu liggur því fyrir að taka afstöðu til þess hvort umræddar kvartanir hafi fallið undir gildissvið 1. gr. reglugerðarinnar. Ef sú er raunin, hvort fyrirmælum hennar um verklag hafi verið fylgt og ef svo sé ekki hvort það hafi þýðingu við úrlausn málsins.

32. Hér að framan hefur ákvæðum reglugerðar nr. 1009/2015 verið lýst með almennum hætti en nú verður vikið nánar að þeim einstöku ákvæðum hennar sem sérstaka þýðingu hafa fyrir úrlausn þessa máls. Í 1. gr. reglugerðarinnar kemur fram að hún gildi um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum sem falla undir gildissvið laga nr. 46/1980. Af hálfu forsvarsmanna stefnda hefur verið borið á þann veg að minnsta kosti eitt umræddra tilvika hafi komið upp innan leikhússins á ráðningartíma áfrýjanda. Þegar af þeirri ástæðu bar að fylgja fyrirmælum reglugerðarinnar án þess að fyrir lægi hvar eða hvenær önnur tilvik kynni að hafa átt sér stað.

33. Um upphaf þeirrar málsmeðferðar sem lögð er til grundvallar í III. og IV. kafla reglugerðarinnar kemur fram í 9. gr. að telji starfsmaður sig hafa orðið fyrir einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi á vinnustað eða hafa rökstuddan grun eða vitneskju um slíka hegðun á vinnustað skuli hann upplýsa atvinnurekanda eða vinnuverndarfulltrúa vinnustaðarins um slíkt enda sé ekki gert ráð fyrir annarri tilhögun samkvæmt skriflegri áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað sem atvinnurekanda ber að setja á grundvelli II. kafla reglugerðarinnar. Þá kemur fram í 9. gr. að viðkomandi starfsmaður skuli jafnframt vera reiðubúinn að skýra mál sitt nánar. Í 2. mgr. 6. gr. reglugerðarinnar kemur fram að atvinnurekandi skuli haga vinnuáætlun á vinnustað í samræmi við skriflega áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað, skv. II. kafla, með það að markmiði að draga úr hættu á því að þær áætlunir skapist sem líkur eru á að gætu leitt til eineltis, kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni eða ofbeldis á vinnustaðnum. Í tilviki stefnda var umræddri áætlun, samkvæmt II. kafla reglugerðarinnar um öryggi og heilbrigði á vinnustað, sbr. 66. gr. laga nr. 46/1980, áfátt eins og fram kemur í úttekt Vinnueftirlitsins 24. maí 2018. Í handbók starfsfólks [...]leikhússins var þó, svo sem fyrr er getið, að finna áætlun um meðferð eineltismála sem nánar verður vikið að hér síðar.

34. Eftir að umræddar ásakanir komu fram á hendur áfrýjanda, á grundvelli tilkynninga viðkomandi starfsmanna um meint atvik innan leikhússins, bar stjórnendum stefnda samkvæmt fyrrgreindum reglum að tryggja að meðferð málsins yrði felld í þann farveg sem mælt er fyrir um í reglugerðinni, einkum 4. mgr. 6. gr. og 7. gr. hennar. Þar kemur fram að við meðferð einstaks 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. Mál skal síðan reka eftir fyrirmælum 7. gr. reglugerðarinnar þar sem í 1. mgr. segir að atvinnurekandi skuli bregðast við eins fljótt og kostur er þegar honum berst kvörtun af umræddum toga. Honum ber að meta aðstæður í samvinnu við vinnu•verndar•fulltrúa vinnustaðarins, eftir því sem við á, og utanaðkomandi aðila ef með þarf. Atvinnurekanda ber jafnframt að 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. Í 2. mgr. 7. gr. kemur fram að leiði framangreint mat á aðstæðum í ljós rökstuddan grun um að kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni eða ofbeldi eigi sér stað eða hafi átt sér stað á vinnustaðnum skuli atvinnurekandi grípa til aðgerða í samræmi við skriflega áætlun um öryggi 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 hún endurtaki sig á vinnustaðnum. Í 4. mgr. 7. gr. eru síðan fyrirmæli þess efnis að atvinnurekandi skuli skrá niður allt sem tengist meðferð máls og halda hlutaðeigandi starfsmönnum sem og vinnuverndarfulltrúa vinnustaðarins upplýstum meðan á meðferð 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. Loks er mælt fyrir um það í 5. mgr. 7. gr. að þegar atvinnurekandi lítur svo á að máli sé lokið af hans hálfu skuli hann upplýsa hlutaðeigandi starfsmenn sem og vinnuverndarfulltrúa vinnustaðarins um það.

35. Fram hefur komið að Vinnueftirlitið mat það svo að áætlun stefnda, skv. II. kafla reglugerðarinnar, um öryggi og heilbrigði væri ekki fullnægjandi. Í áætlun um meðferð eineltismála í handbók starfsfólks [...]leikhússins 2017–2018 sem jafnframt tók til mála er vörðuðu kynferðislega áreitni sagði að kæmi upp grunur um slíkt innan leikhússins skyldi málið kannað með aðstoð sérfræðinga sem hefðu hlotið staðfestingu til þeirra starfa hjá Vinnueftirlitinu og unnið að úrlausn málsins á vettvangi framkvæmdastjóra og leikhússtjóra. Þá kemur eftirfarandi fram: „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 er áætlun um úrlausn máls af hálfu [...]leikhússins sem unnið er eftir.“

36. Af óumdeildum málsatvikum er ljóst að verulegur misbrestur varð á því af hálfu stefnda að framangreindum fyrirmælum reglugerðar nr. 1009/2015 og eigin innri reglum stefnda væri fylgt. Áfrýjanda var ekki gefinn kostur á að tjá sig um fram komnar ásakanir um kynferðislega áreitni og kynferðislegt ofbeldi fyrir en eftir að ákvörðun hafði verið tekin um uppsögn hans. Engin skráning virðist hafa farið fram um feril málsins í samræmi við 5. mgr. 7. gr. reglugerðar nr. 1009/2015 og því í raun óupplýst að hvaða marki þeirri málsmeðferð sem að framan er lýst var fylgt við að upplýsa málið og taka í framhaldinu hina umdeildu ákvörðun. Í málinu liggja til dæmis engin gögn fyrir frá þeim sérfræðingum sem að málum komu og mat stjórnenda stefnda er sagt byggt á heldur eingöngu einhliða frásögn forsvarsmanna stefnda um aðkomu tiltekinna sérfræðinga en þá án nokkurrar þátttöku áfrýjanda. Þannig var staðið að málum þrátt fyrir að sjónarmið ætlaðs geranda séu einn þeirra þátta sem atvinnurekanda ber að líta til við mat sitt, sbr. 1. mgr. 7. gr. reglugerðar 1009/2015, en það mat er undanfari aðgerða skv. 2. mgr. sömu greinar. Reglur handbókar stefnda eru efnislega sama efnis hvað þetta varðar.

37. Í þessu samhengi er þess jafnframt að gæta að fram hefur komið í málinu að forsvarsmenn stefnda undirgengust sérstaka trúnaðarskyldu gagnvart þeim einstaklingum sem höfðu uppi kvartanir í garð áfrýjanda. Hafði sá trúnaður í för með sér að áfrýjandi var aðeins upplýstur um tilvist kvartana og eðli þeirra en ekki veittar frekari upplýsingar um þær. Úrskurður Persónuverndar 15. október 2018 þar sem talið var að þessi málsmeðferð stefnda uppfyllti að sínu leyti áskilnað laga um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga, áður laga nr. 77/2008 en nú laga nr. 90/2018, var sem fyrr segir ógiltur með dómi héraðsdóms. Hvað sem þeirri niðurstöðu líður að persónurétti gat sú ákvörðun forsvarsmanna stefnda að ganga svo langt í trúnaði sem raun bar vitni ekki leitt til þess að slakað yrði á þeim kröfum sem gerðar eru til málsmeðferðar, sbr. fyrirmæli reglugerðarinnar. Þannig hlaut sá trúnaður sem heitið var að þrengja heimildir stefnda til aðgerða gagnvart áfrýjanda, ekki síst við beitingu uppsagnar gagnvart honum á þeim grundvelli, sbr. niðurlag 1. mgr. 7. gr. reglugerðar nr. 1009/2015.

38. Misbrestur á því að stefndi fylgdi framangreindum málsmeðferðarreglum reglugerðar nr. 1009/2015 og handbókar sinnar útlókar hins vegar ekki þá þegar og sjálfkrafa samningsbundinn rétt hans til uppsagnar ráðningarsamnings aðila, sbr. og framangreinda meginreglu um rúmt svigrúm aðila almenna vinnumarkaðarins til uppsagnar ráðningarsamninga með gagnkvæmum uppsagnarfresti. Áhrif slíkra ágalla á lögmæti aðferðar við uppsögn getur þurft að meta eftir atvikum hverju sinni og jafnframt hverju það varði að vikið er frá þeim. Í því tilviki sem hér um ræðir háttar þannig til að stefndi vék, sem fyrr segir, í grundvallaratriðum frá þeim skráðu háttænisreglum sem honum bar að fara eftir við mat á framkomnum ásökunum á hendur áfrýjanda þótt uppsögnin væri beint tengd þeim. Útlókað er nú að segja til um hver hefði orðið niðurstaða málsins hefði stefndi fylgt umræddum reglum við úrlausn þess. Við þessar aðstæður var sú forsenda sem var sérstaklega tilgreind af hálfu forsvarsmanna stefnda fyrir uppsögninni ekki lögmætur grundvöllur hennar og fól jafnframt í sér brot á gagnkvæmri trúnaðar- og tillitsskyldu stefnda gagnvart áfrýjanda í samningssambandi þeirra. Verður þetta metið honum til sakar á grundvelli reglu bótaréttar um vinnuveitandaábyrgð og er hann af þeim sökum bótaskyldur gagnvart áfrýjanda.

39. Í málinu krefst áfrýjandi annars vegar greiðslu skaðabóta fyrir fjárhagslegt tjón sem hann hafi orðið fyrir vegna uppsagnarinnar og hins vegar greiðslu miskabóta sem hann telur stefnda bera að greiða sér á grundvelli b-liðar 1. mgr. 26. gr. skaðabótalaga.

40. Fyrir liggur að stefndi greiddi áfrýjanda umsamin laun á þriggja mánaða uppsagnarfresti hans í samræmi við ráðningarsamning aðila. Til viðbótar því krefst áfrýjandi skaðabóta vegna ætlaðs tjóns sem hann hafi orðið fyrir vegna uppsagnar ráðningarsamningsins og þeirra ávirðinga í hans garð sem legið hafi henni til grundvallar. Tekjuöflunarhæfi hans sem leikara sé alfarið háð ímynd og orðspori sem beðið hafi mikinn hnekki og lýsi sér meðal annars í því að ekki hafi verið eftirspurn eftir starfskröftum hans. Hefur áfrýjandi stutt málatilbúnað í þessa veru með tvennum hætti. Í fyrsta lagi hafi [...] sagt upp samningi við hann um lestur auglýsinga. Í öðru lagi byggir áfrýjandi á því með vísan til gagna og framburðar nafngreinds bókara að hann hafi aflað hluta tekna sinna á vettvangi samlagsfélagsins C sem að nær öllu leyti sé í hans eigu. Tekjuöflun hans á þeim vettvangi hafi dregist saman eftir uppsögnina í desember 2017.

41. Til þess er hins vegar að líta að áfrýjandi hélt fastri stöðu sinni við [...]. Þá horfir málið þannig við að hvorki skattframtöl áfrýjanda vegna árána 2015 til 2018, sem hann lagði fram í kjölfar áskorunar stefnda undir rekstri málsins fyrir Landsrétti og fyrr er gerð grein fyrir, né ársreikningar C slf. vegna reksturs sömu ára sýna fram á líkindi fyrir fjártjóni sem gæti orðið fullnægjandi grundvöllur þess að ákvarða honum bætur að álitum. Ber því af sönnunarástæðum að sýkna stefnda af skaðabótakröfu áfrýjanda.

42. Kröfu sína um miskabætur úr hendi stefnda reisir áfrýjandi á b-lið 1. mgr. 26. gr. skaðabótalaga þar sem fram kemur að sá sem ábyrgð beri á ólögmati meingerð gegn frelsi, friði, æru eða persónu annars manns skuli greiða miskabætur til þess sem misgert var við. Eins og lýst hefur verið var áfrýjandi sagt upp störfum vegna ásakana um kynferðislega áreitni og ofbeldi án þess að af stefnda hálfu væri þess gætt að fella málið fyrst í þann farveg sem mælt er fyrir um í reglugerð nr. 1009/2015. Uppsögn á framangreindum grundvelli var augljóslega til þess fallin að verða áfrýjandi til mikils álitshnekkis. Þá gat fyrirsvarsmönnum stefnda ekki dulist að brotthvarf áfrýjanda úr starfi kæmi til með að kalla á skýringar og vekja athygli, enda fór áfrýjandi með hlutverk í jólasýningu leikhússins sem fyrirhugað hafði verið að frumsýna tæpum hálfum mánuði síðar en sýningunni var frestað af þessum orsökum.

43. Ekki er fallist á það með stefnda að þótt forsvarsmenn hans hafi hvorki með beinum hætti né yfirlýsingum lýst yfir afstöðu til framkominna ásakana leysi það hann undan ábyrgð á þeirri atburðarás sem uppsögn áfrýjanda olli. Í þeirri gjörð að segja áfrýjanda upp, án þess að gæta þess í aðdragandanum að fylgt væri framangreindu verklagi, fólst að sínu leyti afstaða til framkominna ásakana. Skiptir þá ekki síst máli að ákvörðun um uppsögn á samningnum við áfrýjanda var tekin án þess að honum væri gefinn kostur á að svara fyrir þær ávirðingar sem á hann voru bornar. Eftir að málið komst í hámmáli í opinberri umræðu, meðal annars á grundvelli upplýsinga frá áfrýjanda eftir að fjölmiðlar leituðu skýringa hans, tjáði leikhússtjóri stefnda sig jafnframt með þeim hætti að til grundvallar uppsögninni lægi yfirveguð ákvörðun. Hún tjáði sig meðal annars á þann veg að stefndi 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“.

44. Að þessu gættu verður talið að forsvarsmenn stefnda hafi af verulegu gáleysi vegið að æru áfrýjanda og persónu með þeim hætti að í því fólst meingerð í skilningi b-liðar 1. mgr. 26. gr. skaðabótalaga. Verða áfrýjandi því dæmdar miskabætur.

45. Við ákvörðun fjárhæðar miskabóta er til þess að líta að starfsmissir vegna jafn alvarlegra ásakana um ætlaða hegðun sem er afar ámælisverð ef sönn reyndist, og sennilega refsiverð, hlaut að hafa mikil neikvæð áhrif á lífshlaup og feril áfrýjanda sem þekkts sviðslistamanns. Engin efni eru til þess að lækka miskabætur vegna þátttöku áfrýjanda í þeirri þjóðfélagsumræðu sem átti sér stað. Hlaut skyndilegt brotthvarf hans úr starfi við þessar aðstæður að vekja mikla athygli og naut hann ríks réttar til að fá að skýra frá því hvernig það væri tilkomið og lýsa afstöðu sinni til þeirra ásakana sem á hann voru bornar. Að þessu virtu eru miskabætur ákveðnar 1.500.000 krónur.

46. Eftir framangreindum úrslitum ber að dæma stefnda til að greiða áfrýjanda málskostnað sem ákveðinn er í einu lagi á öllum dómstigum eins og nánar greinir í dómsorði.

Dómsorð:

Stefndi, B ses., greiði áfrýjanda, A, 1.500.000 krónur.

Stefndi greiði áfrýjanda samtals, 3.000.000 króna í málskostnað í héraði, fyrir Landsrétti og Hæstarétti.