

Úrskurður kærunefndar jafnréttismála

A

gegn

FISK Seafood ehf.

Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs. Málskostnaður.

Kærandi, sem er kona, taldi að brotið hefði verið gegn lögum nr. 10/2008, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, þegar beiðni hennar um að starfa tímabundið í lækkuðu starfshlutfalli að loknu fæðingarorlofi vegna erfiðleika með að koma barni sínu að hjá dagforeldri var neitað. Taldi kærunefndin að kærandi hefði sýnt fram á að hún hefði gripið til þeirra ráðstafana er eðlilegt væri að krefjast, í því skyni að gera kleift að hún gæti snúið aftur til fyrra starfs að loknu fæðingarorlofinu, en að slíkt hafi ekki tekist. Var talið að kærði yrði að bera hallann af því að hafa ekki leitast við að koma til móts við kæranda með tímabundnum aðgerðum að loknu fæðingarorlofinu og að hann hefði með því brotið gegn 21. gr. laga nr. 10/2008.

1. Á fundi kærunefndar jafnréttismála hinn 21. júní 2018 er tekið fyrir mál nr. 1/2018 og kveðinn upp svohljóðandi úrskurður:
2. Með kæru, dagsettri 15. janúar 2018, kærði A ákvörðun FISK Seafood ehf. um að neita beiðni hennar um að starfa tímabundið í lækkuðu starfshlutfalli eftir fæðingarorlof vegna erfiðleika með að koma barni sínu að hjá dagforeldri. Kærandi telur að kærði hafi brotið gegn lögum nr. 10/2008, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.
3. Kæran ásamt fylgigögnum var kynnt kærða með bréfi, dagsettu 19. janúar 2018.
4. Greinargerð kærða barst með bréfi, dagsettu 28. febrúar 2018.

5. Greinargerð kærða var kynnt kæranda með bréfi kærunefndar, dagsettu 1. mars 2018.
6. Kærunefndinni barst bréf kæranda, dagsett 13. mars 2018, með athugasemdum við greinargerð kærða og sem kynnt var kærða með bréfi kærunefndar, dagsettu 14. mars 2018.
7. Athugasemdir kærða bárust kærunefndinni með bréfi, dagsettu 26. mars 2018, og var afrit af því sent kæranda til kynningar með bréfi nefndarinnar, dagsettu 12. apríl 2018.
8. Með bréfi kærunefndar til kæranda, dagsettu 3. apríl 2018, var óskað eftir frekari gögnum og upplýsingum, sem bárust með tölvupósti kæranda 10. apríl 2018.
9. Með bréfi kærunefndar til kærða, dagsettu 3. apríl 2018, var óskað eftir frekari gögnum og upplýsingum, sem bárust með bréfi kærða, dagsettu 12. apríl 2018.
10. Með bréfi kærunefndar til kærða, dagsettu 12. apríl 2018, voru sendar upplýsingar og gögn kæranda sem bárust með bréfi, dagsettu 10. apríl 2018.
11. Með bréfi kærunefndar til kæranda, dagsettu 12. apríl 2018, voru send gögn og upplýsingar kærða sem bárust með bréfi, dagsettu sama dag.
12. Með bréfi kærunefndar til kæranda, dagsettu 26. apríl 2018, var óskað eftir frekari upplýsingum, sem bárust með tölvupósti, dagsettum 7. maí 2018.
13. Kærunefnd sendi kærða upplýsingar kæranda sem bárust með tölvupósti, dagsettum 7. maí 2018, með tölvupósti, dagsettum 15. maí 2017.
14. Þá óskaði kærunefnd enn á ný eftir frekari upplýsingum frá kæranda með bréfi, dagsettu 16. maí 2018, sem bárust með bréfi kæranda, dagsettu 22. maí 2018. Með bréfi kærunefndar, dagsettu 23. maí 2018, voru kærða sendar upplýsingar sem bárust með bréfi kæranda, dagsettu 22. maí 2018, og honum gefinn kostur á að koma á framfæri athugasemdum með tölvupósti kærunefndar, dagsettu 25. maí 2018.
15. Athugasemdir kærða bárust með bréfi, dagsettu 1. júní 2018, og voru þær sendar kæranda til kynningar með bréfi kærunefndar, dagsettu 4. júní 2018.
16. Sjónarmið málsaðila þykja hafa komið nægilega fram í athugasemdum og greinargerðum til kærunefndar jafnréttismála. Var því ekki talin ástæða til að kalla málsaðila fyrir nefndina.

MÁLAVEXTIR

17. Kærandi var starfsmaður kærða er hún fór í fæðingarorlof 11. september 2016. Til stóð að hún yrði í fæðingarorlofi í eitt ár og kæmi því aftur til starfa 11. september 2017.
18. Um miðjan ágúst 2017 upplýsti kærandi kærða um að hún ætti í erfiðleikum með að finna dagvistunarúrræði fyrir barn sitt. Seint í sama mánuði upplýsti hún svo að barnið fengi vistun hjá dagforeldri frá kl. 08:00 til 14:00 virka daga frá og með 18. september 2017. Kærandi óskaði eftir því að hefja störf frá þeim tíma, en tímabundið í 70% starfi vegna dagvistunar.
19. Aðila greinir á um efni samskipta sinna í kjölfar þess að kærandi setti ofangreinda ósk fram en með bréfi kærða, dagsettu 25. október 2017, var kæranda tilkynnt að með því að mæta ekki aftur til starfa 11. september 2017 og upplýsa um að hún ætti þess ekki kost að starfa í fullu starfi hefði hún sagt upp og/eða rift ráðningarsamningi sínum við kærða.
20. Kærandi telur að um ólögmeta uppsögn hafi verið að ræða af hálfu kærða með vísan til 21. gr. laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.
21. Kærandi og kærði eru að öðru leyti ekki sammála um málavexti og vísast til sjónarmiða þeirra.

SJÓNARMÍÐ KÆRANDA

22. Kærandi lýsir málavöxtum þannig að forsaga málsins sé sú að 1. september 2014 hafi hún byrjað í fullu starfi á skrifstofu kærða. Þann 11. september 2016 hafi hún hafið töku fæðingarorlofs, sem fyrirhugað hafi verið að lyki 11. september 2017.
23. Kærandi greinir frá því að um miðjan ágústmánuð 2017 hafi hún haft samband við skrifstofustjóra kærða og tilkynnt um erfiðleika við að koma yngra barni sínu í dagvistunarúrræði og að hún leitaði allra leiða til að leysa það mál til að geta hafið störf á ný. Seint í ágúst hafi kærandi tilkynnt að barnið fengi vistun hjá dagforeldri á milli klukkan 8:00 og 14:00 virka daga, frá og með 18. september og hún því óskað eftir að snúa aftur til vinnu, en starfa tímabundið í 70% starfi.

24. Þann 1. september 2017 hafi kærandi fengið símtal frá skrifstofustjóra kærða þar sem henni hafi verið tjáð að ekki væri mögulegt að lækka starfshlutfallið af ákveðnum ástæðum, svo sem nánar verður rakið síðar. Þann 4. september 2017, á fundi á skrifstofu kærða, hafi kærandi verið beðin um að undirrita uppsagnarbréf í eigin nafni. Hún hafi neitað því og kvaðst ekki vera að segja upp. Síðar sama dag hafi hún mætt á annan fund hjá kærða þar sem framkvæmdastjóri kærða hafi farið yfir að hún gæti ekki komið til starfa í hlutastarfi vegna ákveðinna ástæðna og lagt fram sama uppsagnarbréf.
25. Þann 27. október 2017 hafi kærandi mótttekið bréf kærða, dagsett 25. október 2017, þar sem henni hafi verið tilkynnt að með því að mæta ekki til fyrra starfs 11. september 2017 og upplýsa stjórnendur kærða um að hún ætti þess ekki kost að taka við fullu starfi hefði hún „sagt upp og/eða rift“ ráðningasamningi sínum við kærða. Í bréfinu hafi verið tekið fram að með uppgjöri á orlofi hefði farið fram fullnaðaruppgjör vegna starfsloka kæranda hjá kærða.
26. Þann 3. nóvember 2017 hafi kærandi sent bréf til kærða þar sem farið hafi verið yfir samskipti vegna málsins og óskað eftir að málið yrði leyst með sátt og með öðrum hætti en gefið hafi verið til kynna í bréfi kærða. Óskað hafi verið eftir skriflegu svari innan sjö daga frá móttöku bréfsins en svör borist með bréfi, dagsettu 23. nóvember 2017. Í bréfinu hafi ekki verið fallist á að leita sátta heldur boðist til að halda fund með kæranda og „yfirfara atriði máls“. Kærandi telji sérstaka ástæðu vera til að árétta að ólíkt því sem fram komi í þessu bréfi, hafi bæði skrifstofustjóri og framkvæmdastjóri kærða í símtali og á fundum 1. og 4. september 2017 talað um starfsmannastefnu fyrirtækisins sem einu ástæðu þess að kærandi gæti ekki unnið í lækkuðu starfshlutfalli við lok fæðingarorlofs.
27. Þann 4. desember 2017 hafi kærandi sent bréf til kærða vegna þessa boðs þar sem greint hafi verið frá málavöxtum, lagarökum og sáttaboði hennar. Samningaviðræður hafi átt sér stað á milli aðila þar til 3. janúar 2018 þegar ljóst hafi orðið að samkomulag myndi ekki nást.
28. Í framhaldi af þessu hafi kærandi talið að henni væri nauðugur sá kostur einn að senda inn kæru á grundvelli 1. mgr. 6. gr. laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Kæran sé lögð fram innan sex mánaða

kærufrests 3. mgr. sömu greinar, þar sem hin ætluðu brot hafi átt sér stað í september 2017.

29. Kærandi telji að um ólögsmæta uppsögn hafi verið að ræða af hálfu kærða, meðal annars með vísan til 21. gr. laga nr. 10/2008, 1. mgr. 1. gr. laga nr. 27/2000 um bann við uppsögnum vegna fjölskylduábyrgðar starfsmanna, 2. og 3. mgr. 10. gr., sbr. 2. mgr. 9. gr. og 30. gr. laga nr. 95/2000 um fæðingar- og foreldraorlof og a-liðar 2. mgr. 4. gr. laga nr. 10/2004 um starfsmenn í hlutastörfum. Kærandi vísar einnig til athugasemda um 21. gr. í frumvarpi því er varð að lögum nr. 10/2008 þar sem segi: „Æskilegt er að setja fram aðgerðir sem stefna að settu marki í jafnréttisáætlanir eða starfsmannastefnur fyrirtækja og stofnana, sbr. 2. mgr. 18. gr. frumvarpsins, og einnig er nauðsynlegt að starfsmönnum smærri fyrirtækja sé kynnt stefnan á skýran og skilmerkilegan hátt.“
30. Kærandi byggir á því að henni hafi með engu móti verið ljóst að henni yrði óheimilt að snúa til fyrri starfa með lækkuðu starfshlutfalli. Þvert á móti hafi skrifstofustjóri, í samtali þeirra um auglýsingu starfs kæranda vorið 2016, gefið henni nokkra von um að vegna breytinga innan fyrirtækisins yrði möguleiki á minnkuðu starfshlutfalli, yrði þörf á því. Sérstök athygli sé vakin á því að þar hafi starf hennar þá þegar verið auglýst sem framtíðarstarf en ekki afleysing.
31. Kærandi byggir einnig á því að engu skipti um þetta atriði það sem segi í bréfi kærða, dagsettu 23. nóvember 2017, hvort satt sé eða ekki, að beiðni um hlutastarf hafi verið yfirfarin eða að kannað hafi verið hvort annað starf innan fyrirtækisins uppfyllti óskir um vinnutíma, þar sem starfsmannastefna sem heimili í engum tilfellum tímabundið hlutastarf samræmist ekki gildandi jafnréttislöggjöf. Þess beri þó að geta að ekki fáist séð af gögnum málsins eða samkiptum kæranda við kærða að nokkurt slíkt mat hafi átt sér stað.
32. Þá telji kærandi ljóst að skýr lagaskylda hvíli á atvinnurekendum til að bjóða starfsmanni aðra kosti í tilfellum líkt og því sem hér um ræði, svo sem með sveigjanlegum vinnutíma eða með því að starfsmaðurinn vinni að heiman hluta úr degi, þannig að hægt sé að vinna fullt starf, sé þörf á, enda þótt starfsmaðurinn þyrfti að sækja barn í daggæslu á tilteknum tíma. Þetta hafi kærði ekki gert. Kærandi byggir á því að ljóst sé að starf hennar hafi boðið upp á þennan möguleika, líkt og hún hafi bent á í bréfi sínu 3. nóvember 2017.

33. Af málsatvikum og samskiptum kæranda við kærða, allt frá því hún hafi farið í fæðingarorlof, megi ráða að hún hafi mætt öðru viðmóti en lög geri ráð fyrir. Þannig hafi starf hennar verið auglýst sem framtíðarstarf en ekki afleysing og því ljóst að frá upphafi hafi ekki staðið til að kærandi kæmi aftur til sinnar fyrri vinnu eftir töku fæðingarorlofs.
34. Þá hafi kærði ekki uppfyllt þá skyldu að koma tímabundið til móts við þarfir hennar vegna stöðu á daggæslu í sveitarfélaginu, enda þótt hún hafi látið vinnuveitanda vita með fyrirvara og leitað lausna vegna þessa.
35. Kærði hafi meinað henni að koma aftur til starfa og sækja barn sitt kl. 14:00, í eina daggæsluúrræðið sem hafi staðið til boða, enda þótt fyrirséð hafi verið að um tímabundið ástand hafi verið að ræða. Segja megi að sú staðreynd að kærandi hafi eignast barn og farið í fæðingarorlof hafi gert það að verkum að kærði hafi gert henni ókleift að starfa þar áfram.
36. Loks vísi kærandi til þess að dóma- og stjórnarsýsluframkvæmd sýni að ábyrgðin á því að rétt sé staðið að starfslokum starfsmanns á almennum markaði í fæðingarorlofi hvíli að miklu leyti á vinnuveitanda, sbr. t.d. dóm Hæstaréttar í máli nr. 183/1995 og úrskurð samgönguráðuneytisins nr. 15/2008. Af úrskurðum kærunefndar jafnréttismála megi einnig sjá að sönnunarbyrði hvíli jafnan á vinnuveitanda, um það að sýna fram á að aðrar ástæður en kynferði hafi ráðið niðurstöðu um starfslok, sbr. meðal annars úrskurði kærunefndar í málum nr. 8/2000, 4/2004 og 5/2011.
37. Kærandi byggir á því að með því að kærði hafi neitað að koma til móts við tímabundnar þarfir hennar vegna barneigna hafi kærði í reynd sagt henni upp, enda hafi henni verið óheimilt að snúa aftur til vinnu með þeim skilmálum að hún gæti sótt barn sitt í daggæslu kl. 14:00, þar til lengri dvöl fengist. Sú uppsögn byggir á ólögætum sjónarmiðum.
38. Að öllu framangreindu röktu telji kærandi ljóst að ekki hafi verið staðið rétt að starfslokum hennar hjá kærða og að sönnunarbyrði um hið gagnstæða hvíli á kærða.
39. Þar sem kærandi telji að um ólögmeta uppsögn af hálfu kærða hafi verið að ræða í málinu telji hún sig eiga rétt til greiðslu launa í uppsagnarfresti. Þegar um ólögmeta uppsögn sé að ræða sé almennt fyrir hendi réttur til launa í uppsagnarfresti, jafnvel þrátt fyrir að starfsmaður mæti ekki til vinnu, sbr. t.d.

fyrirnefndan dóm Hæstaréttar í máli nr. 183/1995. Í því tilviki sem hér um ræði hafi kærði enda gert kæranda ókleift að mæta aftur til vinnu.

40. Varðandi lengd uppsagnarfrests kæranda vísist til ákvæðis 12.6.3. í kjarasamningi þar sem fram komi að fæðingarorlof skuli reiknast til starfstíma við mat á starfstengdum réttindum, svo sem uppsagnarfresti. Starfstími kæranda hafi því verið rétt rúmlega þrjú ár og uppsagnarfrestur þrjár mánuðir miðað við mánaðamót, sbr. ákvæði 12.2 í kjarasamningnum.
41. Kærandi hafi ekki unnið aðra vinnu á uppsagnartíma og því ljóst að hún hafi sannanlega orðið fyrir tjóni vegna háttsemi kærða. Jafnframt hafi kærandi þurft að inna af hendi greiðslur vegna lögfræðilegrar aðstoðar við að leggja fram kæru þessa.
42. Kærandi krefst þess að kærunefnd úrskurði að kærði skuli greiða henni laun í uppsagnarfresti og kostnað við að hafa kærana uppi fyrir nefndinni, sbr. 4. og 5. mgr. 5. gr. laga nr. 10/2008 og 25. gr. reglugerðar nr. 220/2017.

SJÓNARMÍÐ KÆRÐA

43. Í greinargerð kærða segir að kærandi hafi verið starfsmaður á skrifstofu kærða og starf hennar falist í gerð sölureikninga og útflutningspappíra, framleiðsluskráningu í afurðakerfi auk almennra skrifstofustarfa.
44. Frá upphafi hafi kæranda staðið til boða að ganga aftur í sitt fyrra starf. Starf hennar hafi krafist viðveru á skrifstofutíma. Nauðsynlegt sé að sá starfsmaður sem sjái um útflutningspappíra, framleiðsluskráningu í afurðakerfi, og sé í samskiptum við innlenda og erlenda aðila vegna þessa sé á staðnum þegar afgreiðsla fari fram.
45. Kærði hafi gert kæranda ljóst að ekki væri hægt að koma því við að hún tæki við sínu fyrra starfi ef hún gæti ekki verið með fulla viðveru á skrifstofutíma. Áréttað sé að kæranda hafi ávallt verið veittur kostur á að taka við sínu fyrra starfi, eins og réttur hennar hafi staðið til, í fullu starfshlutfalli. Beiðni kæranda hafi verið yfirfarin og metin af yfirstjórn kærða með hliðsjón af þörfum fyrirtækisins og starfseminnar. Þá hafi einnig verið kannað hvort hægt hafi verið á þessum tímamarki að bjóða kæranda annað starf sem krefðist ekki fullrar viðveru á skrifstofutíma. Svo hafi ekki reynst vera.

46. Kærði hafi sent kæranda bréf, dagsett 25. október 2017, um það bil sex vikum eftir að hún átti að hefja störf að loknu fæðingarorlofi. Þá hafi kærða mátt vera ljós afstaða kæranda til að hefja aftur störf hjá fyrirtækinu, sérstaklega í ljósi þess að kærandi hafði þegar tilkynnt að hún gæti ekki tekið við sínu fyrra starfi.
47. Að gefnu tilefni vilji kærði koma því á framfæri að hvorki skrifstofustjóri né framkvæmdastjóri kærða kannist við að hafa vísað í starfsmannastefnu fyrirtækisins sem ástæðu þess að ekki væri hægt að ráða hana í 70% starf. Það sé ennfremur rangt að það hafi komið fram í bréfi, dagsettu 23. nóvember 2017, að ekki hafi verið hægt að bjóða kæranda hlutastarf þar sem starfsmannastefna fyrirtækisins heimili það ekki. Þessum fullyrðingum hafi áður verið mótmælt í bréfaskiptum aðila.
48. Kærði hafi ávallt reynt að mæta óskum starfsmanna sinna eins og kostur sé á miðað við þá starfsemi sem eigi sér stað innan fyrirtækisins. Því sé hafnað að kærandi hafi mætt öðru viðmóti en lög geri ráð fyrir frá því hún hafi farið í fæðingarorlof eins og fullyrt sé í kæru.
49. Kærði hafni ennfremur öllum fullyrðingum um að kæranda hafi aldrei staðið til boða að koma aftur til sinnar fyrri vinnu. Auglýsing um starf hjá kærða sem hafi birst á vormánuðum 2016 sé engin vísbending um að slíkt hafi staðið til. Ekki hafi verið um að ræða auglýsingu á starfi kæranda. Hið rétta sé að kæranda hafi staðið til boða að taka við sínu fyrra starfi þegar hún kæmi til baka úr fæðingarorlofi. Aldrei hafi verið rætt um annað og áætlanir fyrirtækisins gert ráð fyrir því.
50. Kærði hafni því að um ólögmetta uppsögn hafi verið að ræða og ennfremur að hafa farið á svig við þau lagaákvæði sem kærandi telji kærða hafa gert.
51. Vinnuveitanda beri að gera ráðstafanir til að gera starfsmönnum kleift að samræma starfsskyldur og ábyrgð gagnvart fjölskyldu. Þessar ráðstafanir taki mið af fjölskylduaðstæðum og þörfum atvinnulífsins, sbr. 21. gr. jafnréttislaga.
52. Viðbrögð kærða í fæðingarorlofi kæranda sýni fram á að fyrirtækið hafi gert allar þær ráðstafanir sem mögulegar hafi verið til þess að mæta óskum kæranda. Kærði hafi tekið beiðni kæranda um minnkað starfshlutfall til skoðunar og reynt eftir fremsta megni með hliðsjón af þörfum félagsins að koma til móts við hana.

53. Ákvæði 21. gr. jafnréttislega leggi ekki þá skyldu á herðar vinnuveitanda að þeir breyti eðli starfsins eða að mikilvægir viðskiptahagsmunir fyrirtækisins þurfi að víkja.
54. Ennfremur hafi verið skoðað hvort hægt væri að bjóða kæranda annað starf sem krefðist ekki fullrar viðveru á skrifstofunni. Eins og áður hafi komið fram hafi ekki verið hægt að verða við óskum hennar.
55. Vakin sé athygli á því að réttur starfsmanns sé að hverfa aftur að starfi sínu að loknu fæðingar- eða foreldraorlofi eins og fram komi í 29. gr. laga um fæðingar- og foreldraorlof.
56. Önnur ákvæði sem kærandi vísi í til stuðnings kröfu sinni eigi heldur ekki við. Ákvæði laga um bann við uppsögnum vegna fjölskylduábyrgðar starfsmanna eigi við þegar um sé að ræða alvarleg veikindi eða fötlun. Því sé ekki fyrir að fara í þessu tilfalli.
57. Þá hafni kærði því að lög um starfsmenn í hlutastörfum eigi við. Kærði hafi kannað hvort hægt væri að verða við óskum hennar en vegna brýnna rekstrarþarfa fyrirtækisins hafi ekki verið hægt að verða við því. Þar fyrir utan hafi kærandað eigin frumkvæði hætt að mæta til vinnu og þar með rift ráðningarsamningi sínum við kærða. Starf kæranda hjá kærða krefjist þess að starfsmenn séu við á skrifstofutíma. Legið hafi ljóst fyrir þegar við ráðningu að ekki væri hægt vegna eðli starfsins að bjóða upp á sveigjanleika hvað viðveru snerti.
58. Að sama skapi tengist starfslok kæranda hjá kærða ekki tilkynningu um fyrirhugaða töku fæðingarorlofs eða tilhögun fæðingarorlofs með nokkrum hætti, sbr. 30. gr. laga um fæðingar- og foreldraorlof. Kærði hafi orðið við óskum kæranda um tilhögun fæðingarorlofs. Kærandi hafi verið í fæðingarorlofi í eitt ár og kærði reiknað með henni aftur til starfs í sitt fyrra starf. Þá hafi kærandi aldrei óskað eftir að fá að haga fæðingarorlofi sínu með öðrum hætti en áætlað hafi verið í upphafi. Því sé alfarið hafnað að kynferði hafi haft áhrif eða ráðið niðurstöðu um starfslok hennar.
59. Kærandi byggir ennfremur á dómi Hæstaréttar í máli nr. 183/1995 og vísi til þess að ábyrgð á að rétt sé staðið að starfslokum hvíli á vinnuveitanda. Kærði árétti að kærandi hafi sjálf ekki mætt til vinnu í samræmi við samkomulag á milli aðila um tilhögun fæðingarorlofs. Eftir ítarlega könnun hafi verið ljóst að

ekki væri hægt að verða við óskum hennar um minnkað starfshlutfall og kærandi upplýst um þá afstöðu kærða. Ekki hafi verið hægt að líta á það með öðrum hætti en að kærandi hafi sagt upp starfi sínu eða rift ráðningarsambandi þar sem hún hafði ekki mætt til vinnu í sex vikur að loknu fæðingarorlofi.

60. Af hálfu kærða sé áréttað að hann hafi í starfsemi sinni í einu og öllu farið að lögum, reglum og kjarasamningsbundnum skyldum þar um. Umfjöllun annars efnis sem fram komi í málflutningi kæranda sé mótmælt.
61. Með vísan til alls framangreinds hafni kærði því að um ólögmetta uppsögn hafi verið að ræða. Hann hafni því kröfum kæranda um greiðslu launa í uppsagnarfresti sem og kröfu um greiðslu vegna lögfræðiaðstoðar við að leggja fram kæru til kærunefndar jafnréttismála.

ATHUGASEMDIR KÆRANDA

62. Meðal athugasemda kæranda við greinargerð kærða er að hafi raunveruleg athugun farið fram á því hvort hún gæti áfram sinnt starfi sínu, enda þótt hún þyrfti að sækja barn í daggæslu kl. 14:00, myndi liggja fyrir niðurstaða um hvaða hluti starfsins krefðist viðveru á skrifstofu og á hvaða tíma dags sú vinna þyrfti að vera innt af hendi. Þá myndi liggja fyrir að kannað hefði verið hvort unnt væri að sinna öðru í fjarvinnu, en kærandi hafi aðgang að tölvupósti, interneti og síma heima. Ekki sé nóg að vísa til þess að nauðsynlegt sé að starfsmaður sem sjái um tiltekna pappíra sé á staðnum þegar afgreiðsla fari fram, liggja ekkert fyrir um það hvenær afgreiðsla fari almennt fram. Í því samhengi sé bent á að þeir aðilar sem kærandi hafi verið í samskiptum við erlendis hafi verið í Evrópu, mikið til á Spáni, en tveggja tíma munur sé á Íslandi og Spáni á sumrin og klukkutími á veturna. Þegar klukkan sé orðin 14:00 á Íslandi sé vinnudeginum þannig ýmist lokið eða að ljúka hjá þeim sem hún hafi verið í samskiptum við erlendis. Hefði nauðsynlega þurft að vinna tiltekinn hluta vinnunnar á skrifstofunni á milli kl. 14:00 og 16:00 myndi liggja fyrir athugun á því hvort annar starfsmaður, svo sem sá starfsmaður sem hafði verið ráðinn í framtíðarstarf til að leysa kæranda af í fæðingarorlofi, gæti sinnt þeim hluta starfsins og kærandi sinnt öðru á meðan. Ekkert bendi til þess að slík

athugun hafi farið fram, heldur sé eingöngu fullyrt að full viðvera á skrifstofutíma hafi verið nauðsynleg.

63. Með sama hætti sé ekkert sem bendi til þess að athugun hafi farið fram á því hvort kærandi gæti sinnt öðru starfi hjá kærða. Samskipti aðila bendi til þess að kærði hafi aldrei nefnt slíkan möguleika. Kærandi hafi haft frumkvæði að því að slíkt yrði kannað en fengið þau svör að ekki væri vitað „um neina lausa stöðu umfram það sem auglýst er í C annað slagið“. Af þessum orðum megji ráða tvennt. Í fyrsta lagi að engin athugun hafi farið fram hjá kærða á þessu atriði áður en kæranda hafi verið neitað að koma aftur til vinnu, heldur í besta falli eftir á, enda þótt samskiptin bendi ekki til ítarlegrar skoðunar. Í öðru lagi, að kærði hafi verið að auglýsa störf í C svo einhverjar stöður hafi verið lausar, en ekki hafi verið kannað sérstaklega hvort kærandi gæti sinnt þeim.
64. Framangreint bendi til þess að ekki sé satt að athugun hafi verið framkvæmd hjá kærða til að koma til móts við tímabundna þörf kæranda. Sú staðreynd að hvorugur möguleikinn hafi verið ræddur við kæranda styðji enn frekar að þessar skýringar séu til komnar eftir á. Á því sé byggt að kærði hafi ekki gætt að þeim skyldum sem á honum hvíli samkvæmt þeim lagagreinum sem fjallað sé um í kæru. Því sé sérstaklega mómælt að kærði hafi þurft að láta viðskiptalega hagsmuni eða rekstrarþarfir víkja til þess að koma til móts við tímabundnar þarfir kæranda vegna barneigna. Eins og að ofan hafi verið rakið hafi ýmsar leiðir verið færar til að gera kæranda kleift að sinna starfi sínu, eða öðru starfi fyrir kærða, en ekki sé að sjá að slíkir möguleikar hafi verið ræddir eða kannaðir, hvað þá að látið hafi verið á það reyna.
65. Í öðru lagi sé á því byggt af hálfu kærða að kærandi hafi að eigin frumkvæði hætt að mæta til vinnu og þannig rift ráðningarsamningi. Svo sem rakið sé í kæru hafi kærandi verið í samskiptum við kærða frá því um miðjan ágúst um þann dagvistunarvanda sem hún hafi staðið frammi fyrir. Þann 1. september 2017 hafi kærandi fengið símtal um að ekki væri unnt að verða við beiðni hennar um að lækka starfshlutfall tímabundið en að kærði myndi útvega henni meðmælabréf. Eins og megji sjá af símayfirliti hafi kærandi í framhaldinu hringt í Vinnumálastofnun til að leita ráða.
66. Kærandi hafi verið boðuð á fund hjá kærða 4. september 2017 til þess að sækja fyrrnefnt meðmælabréf. Á tveimur fundum þann dag hafi kærandi verið beðin

að skrifa undir uppsagnarbréf, en hún ekki viljað segja upp og því ekki skrifað undir bréfið. Þegar hún hafi óskað eftir að fá að taka uppsagnarbréfið heim til umhugsunar hafi henni verið neitað um það. Kærði hafi brugðist við neitun kæranda um að skrifa undir uppsagnarbréfið á staðnum með því að halda eftir meðmælabréfinu.

67. Við hafi tekið við kæranda eftir viðbrögðum kærða. Þetta sé ljóst af tölvupósti sem hún hafi sent kærða 11. október 2017 og ítrekað 18. október en þar segi „Þar sem ég hef ekki heyrt frá ykkur, tel ég að afstaða FISK Seafood varðandi beiðni mína um minnkað starfshlutfall sé enn óbreytt“. Í sama bréfi hafi hún óskað eftir athugun á því hvort hún gæti sinnt öðru starfi hjá kærða. Þannig sé nokkuð sérkennilegt að halda því fram að kærandi hafi ekki mætt til vinnu og þannig rift ráðningarsambandi þegar hún hafði verið í samskiptum við kærða um lausnir allt frá því í ágúst en ekkert hafði heyrst frá kærða.
68. Þvert á móti bendi framangreint til þess að kærandi hafi vegna barneigna, fjölskylduábyrgðar og tímabundinna dagvistunarvandræða óskað eftir sveigjanleika í starfi en að kærði hafi gert henni ókleift að snúa aftur eftir fæðingarorlof vegna þessa. Í þessu felist ekki riftun kæranda á ráðningarsamningi heldur ólöglegt uppsögn kærða.
69. Í þriðja lagi ítreki kærandi að hún hafi verið upplýst um að starfsmannastefna stæði því í vegi að hún gæti verið í hlutastarfi, enda þótt kærði reyni nú að draga í land með þetta orðalag sem vissulega sé óheppilegt og andstætt lögum. Sú staðreynd að ekkert bendi til þess að þessi möguleiki hafi verið kannaður, styðji frásögn kæranda, en ítrekað sé að það sé kærði sem beri sönnunarbyrði fyrir þessari staðhæfingu.
70. Í fjórða lagi hafi kærði hafnað því að auglýsing um skrifstofustarf sem laust væri frá 1. maí 2016 hafi verið auglýsing á starfi kæranda. Í því sambandi bendi kærandi á að hún hafi þjálfað umræddan starfsmann til að gegna starfi sínu, umræddur starfsmaður hafi leyst kæranda af meðan hún hafi verið í veikindaleyfi og síðar fæðingarorlofi og gegni stöðunni í dag. Því til viðbótar megi benda á að skrifstofustjóri hafi leitað til kæranda um orðalag og starfslýsingu fyrir auglýsinguna. Loks bendi kærandi á það sem fram komi í kærðu að hún hafi rætt við skrifstofustjóra vegna þess að starfið hafi verið

auglýst sem framtíðarstarf og fengið þau svör að einhverjar breytingar væru framundan innan kærða.

71. Kærandi hafni öllum málsástæðum kærða og veki athygli á því að málatilbúnaður hans sé því marki brenndur að í honum sé að finna fullyrðingar um málsatvik og lagatúlkningar sem ekki fái stuðning í gögnum, dómum eða öðru.
72. Aðgerðir sem stuðli að því að gera konum ókleift að snúa aftur til vinnu eftir fæðingarorlof vegna tímabundinna vandræða með dagvistun geti á engan hátt samræmst ákvæðum laga nr. 10/2008 og tilraunir kærða til að klæða atburðarás í hlutlausan búning breyti því ekki að um beina eða óbeina mismunun sé að ræða.

ATHUGASEMDIR KÆRÐA

73. Í athugasemdum kærða er krafist frávísunar á kröfu kæranda um að kærunefnd jafnréttismála úrskurði um skyldu kærða til að greiða henni laun í uppsagnarfresti. Hlutverk kærunefndar sé í 5. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla skýrlega afmarkað við að úrskurða um hvort ákvæði laganna hafi verið brotin. Af því leiði að það falli utan lögákveðinna verkefna nefndarinnar að úrskurða um fjárkröfur aðila.
74. Kærandi virðist fyrst og fremst byggja á því að um ólögmæta uppsögn hafi verið að ræða með hliðsjón af ákvæðum jafnréttislaga svo og annarra lagaákvæða. Þá vísi kærandi til lagaákvæða, dómafordæma og úrskurða kærunefndar jafnréttismála sem öll varði mismunamál. Mál þetta sé hins vegar af allt öðrum meiði og sjáist það best á því að kærandi byggji eingöngu á því að um brot á 21. gr. jafnréttislaga sé að ræða. Það úrlausnarefni hvort kærði hafi gerst sekur um ólögmæta uppsögn í tilfelli kæranda með hliðsjón af heildarmati aðstæðna og efni annarra réttarreglna en jafnréttislaga heyri ekki undir verksvið nefndarinnar, sbr. 5. gr. jafnréttislaga.
75. Sönnunarmat sé að meginreglu frjálst. Meginreglan um sönnun sé að sá aðili sem haldi fram staðhæfingu um staðreynd skuli færa sönnur á hana. Reglur um að sönnunarbyrði hvíli á öðrum aðila máls sé undantekning frá þessu. Slíkar reglur séu stundum lögbundnar en dæmi um slíkt séu fjögur ákvæði jafnréttislaga sem fjalli um bann við mismunun á grundvelli kyns. Þar sé

sönnunarbyrði í nánar tilgreindum aðstæðum lögð á atvinnurekanda, þ.e. að hann skuli sýna fram á að tilgreindar mismunabreytur hafi ekki legið til grundvallar tiltekinni ákvörðun. Lagaákvæði sem þessi séu undantekning frá frjálsu sönnunarmati og beri að skýra þröngt. Í því máli sem hér um ræði sé ekki tekist á um mismunun á grundvelli kyns.

76. Benda megji á að hjá kærða séu ýmis dæmi um að starfsfólk sé í hlutastörfum. Það sé hins vegar mat stjórnenda kærða að það henti ekki viðskiptalegum þörfum félagsins að starfi kæranda sé sinnt í hlutastarfi.
77. Athugun og mat af hálfu kærða hafi falist í munnlegu samráði stjórnenda og næstu yfirmanna en engin þörf hafi verið á formlegri skjala- eða annarri gagnagerð vegna þessa og því síður sé kærði á nokkurn hátt skyldugur til að viðhafa neina slíka formlega skjalagerð um mat sem þetta.
78. Ekki hafi verið laus önnur störf hjá kærða á þessum tíma. Þá hafi kærandi spurst fyrir um í tölvupósti hvort skrifstofustjóri kærða vissi um lausa stöðu einhvers staðar. Skrifstofustjórinn hafi svarað því neitandi en bent á að almennt væru laus störf auglýst í staðarblaðinu.
79. Auglýst hafi verið eftir skrifstofumanni í framtíðarstarf með auglýsingu í maí 2016, sem meðal annars hafi tímabundið verið ætlað að sinna störfum kæranda á meðan kærandi hafi verið í fæðingarorlofi. Hins vegar hafi verið gert ráð fyrir að viðkomandi myndi sinna öðrum störfum á skrifstofu kærða þegar kærandi hæfi aftur störf að fæðingarorlofi loknu. Kærandi haldi því fram að leitað hafi verið til hennar varðandi orðalag og starfslýsingu fyrir nefnda auglýsingu en skrifstofustjóri kærða kannist ekki við það og hafni þessari fullyrðingu kæranda.
80. Starfsmenn kærða þurfi að hafa samskipti við fjöldamarga aðila sem vinni á ýmsum tímum. Það heyri til stjórnunarréttar atvinnurekanda að meta hvernig vinna þurfi störfin, hvenær og hvar. Við það mat þurfi kærði að hafa hliðsjón af ákvæðum jafnréttislaga, annarra lagabálka og öðrum réttarreglum sem kveði meðal annars á um að við matið skuli tekið tillit til fjölskylduaðstæðna starfsfólks og samræma það við þarfir atvinnurekanda. Þetta mat hafi stjórnendur kærða framkvæmt og ekki hafi verið færð fram haldbær rök til að hnekkja því.

FREKARI UPPLÝSINGAR FRÁ KÆRANDA

81. Kæruneftnd óskaði í þrígang eftir frekari upplýsingum frá kæranda, þar á meðal um dagvistunartíma, fjölskylduaðstæður og aðstæður sambúðarmaka.
82. Vegna beiðni kæruneftndar um gögn sem styðja fullyrðingu kæranda um að henni hafi eingöngu staðið til boða dagvistun fyrir barn sitt til kl. 14:00 á daginn frá 18. september 2017 og upplýsinga um hvenær hún hafi vænst þess að fá lengri dagvistunartíma fyrir barnið barst kæruneftnd staðfesting frá sveitarfélaginu B, dagsett 9. apríl 2018. Þar kemur fram að barn kæranda hafi ekki fengið leikskólaláss hjá sveitarfélaginu og fái það væntanlega ekki fyrr en eftir sumarfrí. Umsókn um leikskóla hafi borist 21. apríl 2017. Einnig var staðfest að barninu hafi eingöngu staðið til boða sex klukkustunda vistun á dag hjá dagforeldri frá 18. september 2017.
83. Vegna beiðni kæruneftndar um upplýsingar um fjölskylduaðstæður kæranda, þ.m.t. hvernig foreldraskyldum og forsjá barnsins var háttað, sbr. ákvæði V. kafla barnalaga nr. 76/2003, á þeim tíma þegar fæðingarorlofi lauk, greindi kærandi frá því að hún væri í skráðri sambúð og saman eigi hún og sambúðarmaki tvö börn. Börnin séu fædd í janúar 2012 og september 2016 og þau fari sameiginlega með forsjá þeirra.
84. Í tilefni af upplýsingum um fjölskylduaðstæður kæranda óskaði kæruneftnd eftir því að hún gerði nánari grein fyrir því hvernig tilvik hennar heyri undir 21. gr. laga nr. 10/2008. Tekið var fram að við þær aðstæður sé nauðsyn að upplýsingar liggja fyrir um aðstæður sambúðarmaka með tilliti til þess hvort og þá hvaða ráðstafana atvinnurekandi hans hafi gripið til í samræmi við tilvitnað ákvæði laganna. Kærandi greindi frá því að sambúðarmaki hennar starfi sem verkstjóri á veitu- og framkvæmdasviði sveitarfélagsins B. Í því starfi annist hann daglegan rekstur þjónustumiðstöðvar sveitarfélagsins og hafi mannaforráð yfir sex manns á hverjum tíma. Hann annist meðal annars daglegan rekstur gatna- og fráveitukerfa sveitarfélagsins og sé af þeim sökum í reglulegum útköllum allan sólarhringinn. Þetta eigi ekki síst við um vetrarmánuðina þegar snjómokstur gatnakerfa og vega um fjörðinn falli undir hans verksvið. Starfsstöð hans sé ekki föst og vinnutími ekki heldur, en hann sé oft marga tugi kílómetra að heiman í útkalli á ólíkum tímum. Af þeim sökum hafi starf hans ekki boðið upp á fastan vinnutíma til kl. 14:00 á daginn. Hins vegar hafi hann rætt dagvistunarvandann við atvinnurekanda sinn og fengið

svigrúm til þess að vera lausarií vinnu en vanalega. Þegar kærandi hafi óskað eftir tímabundnu hlutastarfi hafi sambúðarmaki hennar rætt við atvinnurekanda sinn um að þrátt fyrir að kærandi fengi hlutastarf gæti hún þurft að vera lengur einhverja daga, til dæmis vegna funda eða á álagstíma. Atvinnurekandinn hafi sýnt aðstæðum þeirra skilning og sambúðarmakinn fengið heimild til þess að fara frá vinnu við þessar aðstæður þegar hann gæti þannig að kærandi gæti sinnt starfi sínu. Þá hafi atvinnurekandinn veitt sambúðarmaka kæranda almennt meira svigrúm til þess að fara heim og sinna börnum sínum þegar þörf væri á, í ljósi þessara aðstæðna. Að lokum hafi verið gert ráð fyrir því að sambúðarmaki kæranda myndi annast börnin á morgnana og kæmi þeim í dagvistun þannig að kærandi kæmist fyrr í vinnu, þar sem hún þyrfti að fara fyrr heim.

FREKARI UPPLÝSINGAR FRÁ KÆRÐA

85. Kærunefnd óskaði eftir frekari gögnum og upplýsingum frá kærða, þar á meðal skipuriti, upplýsinga um hversu margir starfi á skrifstofu kærða, auk annarra hugsanlegra gagna sem gætu stutt þá fullyrðingu að hann hafi gert allar þær ráðstafanir sem mögulegar hefðu verið til þess að mæta óskum kæranda.
86. Vegna framangreindrar beiðni kærunefndar minnti kærði á að af ákvæði 21. gr. laga nr. 10/2008, leiði að líta skuli bæði til þarfa starfsmanna og atvinnulífsins, þ.e. til þarfa vinnustaðarins. Þetta mat hafi farið fram munnlega á meðal yfirmanna kærða.

NIÐURSTAÐA

83. Í 1. mgr. 1. gr. laga nr. 10/2008, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, kemur fram að markmið laganna sé að koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnum tækifærum kvenna og karla og jafna þannig stöðu kynjanna á öllum sviðum samfélagsins. Samkvæmt 18. gr. laganna skulu atvinnurekendur og stéttarfélag vinna markvisst að því að jafna stöðu kynjanna á vinnumarkaði. Í 21. gr. laganna er kveðið á um að atvinnurekendur skuli gera nauðsynlegar ráðstafanir til að gera konum og körlum kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu. Ráðstafanir þær skulu m.a. miða að því að auka sveigjanleika í skipulagningu á vinnu

og vinnutíma þannig að bæði sé tekið tillit til fjölskylduaðstæðna starfsmanna og þarfa atvinnulífs, þar með talið að starfsmönnum sé auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof eða leyfi úr vinnu vegna óviðráðanlegra og brýnna fjölskylduaðstæðna. Þá er kveðið á um það í 3. mgr. 24. gr. laganna að það teljist ekki mismunun á grundvelli kyns að taka sérstakt tillit til kvenna vegna meðgöngu og barnsburðar. Verkefni kærunefndar jafnréttismála er að taka erindi til meðferðar og kveða upp skriflegan úrskurð um hvort ákvæði laga þessara hafi verið brotin, sbr. 2. mgr. 5. gr. laganna.

84. Eins og að framan greinir takmarkast valdsvið kærunefndar jafnréttismála við að kveða upp úrskurð um hvort ákvæði laga nr. 10/2008 hafi verið brotin. Verður því að vísa frá nefndinni kröfu kæranda um að kærða verði gert að greiða henni laun í uppsagnarfresti.

85. Kærandi var skrifstofumaður á skrifstofu kærða, þar sem hún sinnti gerð sölureikninga, útflutningsskjala, framleiðsluskráningu í afurðakerfi auk þess að vinna almenn skrifstofustörf. Hún hóf töku fæðingarorlofs í september 2016 og skyldi hefja störf að nýju 11. september 2017. Um miðjan ágústmánuð það ár lét hún kærða vita af því að erfiðlega gengi að fá dagvistun fyrir barnið. Seint í ágúst tilkynnti kærandi svo kærða að barninu stæði til boða vistun hjá dagforeldri á tímabilinu kl. 8.00 – 14.00 á daginn. Óskaði hún eftir því að starfa tímabundið í 70% starfi vegna þessa. Aðila greinir að nokkru á um atvik í framhaldinu en af lýsingu þeirra á málavöxtum má ráða að kærandi og fyrirsvarsmaður kærða hafi hist snemma í september 2017 án þess að lausn myndist á þeirri stöðu sem uppi var og að kærandi hafi ekki hafið störf eins og ráðgert hafði verið.

86. Kærði sendi kæranda bréf, dagsett 25. október 2017, þar sem henni var tjáð að kærði liti þannig á að með því að mæta ekki til starfa þann 11. september hefði hún sagt upp eða rift ráðningarsamningi og að starfslok hefðu þegar farið fram.

87. Eins og áður segir kveður 21. gr. laga nr. 10/2008 á um að atvinnurekendur skuli gera nauðsynlegar ráðstafanir til að gera konum og körlum kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu. Slíkar ráðstafanir skuli m.a. miða að því að auka sveigjanleika í skipulagningu á vinnu og vinnutíma þannig að bæði sé tekið tillit til fjölskylduaðstæðna starfsmanna og þarfa atvinnulífs, þar með talið að

starfsmönnum sé auðveldað að koma aftur til starfa eftir fæðingarorlof. Í starfsmannastefnu kærða, er lögð hefur verið fyrir nefndina, kemur fram það markmið kærða að veita starfsfólki stuðning til að samræma kröfur fyrirtækisins við ábyrg fjölskylduhlutverk hvers og eins. Verður, við þær kringumstæður, sem uppi voru í málinu, að leggja mat á rétt kærða sem atvinnurekanda til að stjórna framkvæmd vinnunnar með hliðsjón af framangreindum lagafyrirmælum og ákvæðum í starfsmannastefnu.

88. Kærandi hefur upplýst að hún og sambúðarmaki fari sameiginlega með forsjá þess barns þeirra sem um ræðir. Fyrir liggur staðfesting sveitarfélags um að barnið hefur ekki, þrátt fyrir umsókn er barst 21. apríl 2017, fengið leikskólapláss hjá sveitarfélaginu og muni væntanlega ekki standa til boða slíkt pláss fyrr en að loknu sumarleyfi 2018. Sveitarfélagið hefur jafnframt staðfest að vistun hjá dagforeldri hafi ekki staðið til boða lengur en til klukkan 14.00 á daginn. Þá er upplýst að atvinnurekandi sambúðarmaka hafði veitt vilyrði fyrir sveigjanleika í vinnutíma hans að því marki sem slíkt var unnt með tilliti til eðlis starfs hans. Telur kærunefndin að kærandi hafi sýnt fram á að hún hafi gripið til þeirra ráðstafana sem eðlilegt var að krefjast af henni, í því skyni að stuðla að því að hún gæti snúið aftur til fyrra starfs að loknu fæðingarorlofinu. Slíkt hafi ekki tekist nema að því marki sem sambúðarmaki gæti nýtt sér sveigjanleika í sínu starfi til að sinna barninu á morgnana og eftir klukkan 14.00 á daginn.

89. Af hálfu kærða er upplýst að á skrifstofu kærða starfi níu manns, þar af einn starfsmaður í starfi við útflutning og birgðir. Fyrir liggur að vorið 2016 auglýsti kærði laust til umsóknar framtíðarstarf á skrifstofu félagsins. Kærði hefur staðfest að þessum starfsmanni hafi verið ætlað að sinna störfum kæranda á meðan hún væri í fæðingarorlofi og hefur jafnframt tiltekið að starfsmanninum hafi síðan verið ætlað að sinna öðrum störfum á skrifstofu kærða þegar kærandi hæfi aftur störf að fæðingarorlofi loknu. Samkvæmt upplýsingum kæranda, sem ekki hefur verið mótmælt af hálfu kærða, sinnir starfsmaður þessi nú því starfi er hún áður gegndi.

90. Kærði hefur í málflutningi sínum fyrir kærunefndinni upplýst að það hafi verið mat stjórnenda kærða að það hafi ekki hentað viðskiptalegum þörfum félagsins að starfi kæranda væri sinnt í hlutastarfi. Kærði kveðst þó hafa tekið beiðni kæranda um minnkað starfshlutfall til skoðunar og reynt eftir fremsta megni með hliðsjón af

þörfum félagsins að koma til móts við hana. Kærði hefur ekki fært fram nein gögn eða upplýsingar til stuðnings þessari yfirlýsingu sem varpað gætu ljósi á með hvaða móti hann taldi sig geta komið til móts við kæranda að þessu leyti og ekki liggur fyrir að hann hafi lagt fyrir kæranda neina tillögu í þessu efni. Hann hefur heldur ekki upplýst hvort starfsmaðurinn er ráðinn var vorið 2016 hafi haft möguleika á að leysa kæranda af lengur en fyrirhugað var til þess að starfi kæranda væri að fullu sinnt. Þess hefur að sama skapi ekki verið getið á hvern hátt kærði hafi þurft að endurskipuleggja starfsemi sína við það að nefndur starfsmaður hafi þurft að helga sig starfi því til frambúðar sem kærandi var ráðinn til að sinna.

91. Með vísan til þess sem að framan er rakið og að teknu tilliti til 21. gr. laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla verður að telja það hafa staðið kærða sem atvinnurekanda nær en kæranda að koma með tillögu um það með hvaða móti unnt væri að koma til móts við hana með tímabundnum aðgerðum, svo sem hlutastarfi, tilfærslu á vinnutíma, vinnu utan starfsstöðvar, eða ámóta ráðstöfunum, til að kæranda væri unnt að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu. Hér ber að hafa í huga að atvinnurekandi sambúðarmaka mun hafa lýst yfir vilja til að veita honum tiltekinn sveigjanleika í vinnutilhögun og hefðu því báðir atvinnurekendur lagt nokkuð af mörkum hefði kærði brugðist við. Kærði verður að bera hallann af því að hafa ekki leitast við að bregðast við með þeim hætti sem hér var lýst og braut með því gegn 21. gr. laga nr. 10/2008.

92. Með hliðsjón af framangreindri niðurstöðu og með vísan til 5. mgr. 5. gr. laga nr. 10/2008 og 1. mgr. 25. gr. reglugerðar nr. 220/2017 um málsmeðferð fyrir kærunefnd jafnréttismála telur kærunefndin rétt að kærði greiði kæranda 400.000 krónur vegna kostnaðar af því að hafa kærana uppi fyrir nefndinni.

Úrskurðarorð

Kröfu kæranda um að kærði greiði henni laun í uppsagnarfresti er vísað frá kærunefnd jafnréttismála.

Kærði braut gegn lögum nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla með því að synja beiðni kæranda um tímabundið hlutastarf eða aðra tímabunda tilhliðran í starfi að afloknu fæðingarorlofi 11. september 2017.

Kærði greiði kæranda málskostnað að fjárhæð 400.000 krónur.

Erla S. Árnadóttir

Björn L. Bergsson

Guðrún Björg Birgisdóttir