

Udskriftsdato: 15. december 2025

KEN nr 10469 af 13/12/2016 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - uanset handicap - parts- og vidneforklaringer

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2015-6810-48708

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - uanset handicap - parts- og vidneforklaringer

J. nr. 2015-6810-48708

Hørehæmmet kontorfunktionær afskediget. En kvinde med høretab mente sig forskelsbehandlet på grund af handicap, da hun blev afskediget fra sin stilling som kontorfunktionær. Der var for nævnet tvivl om, i hvilket omfang kvindens svære hørenedsættelse havde haft betydning for hendes omfattende fravær, der resulterede i opsigelsen af hende. Denne tvivl kunne kun afklares ved mundtlige parts- og vidneforklaringer, hvilket ikke kan ske ved nævnet.

Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med, at klager blev afskediget fra sin stilling som assistent.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Ligebehandlingsnævnet kan ikke behandle klagen om forskelsbehandling på grund af handicap, da en afgørelse heraf kræver bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer.

Sagsfremstilling

Klager blev den 1. maj 2013 ansat som kontorfunktionær hos indklagede med ansættelsesområdet indtil videre i X afdeling.

Klager var den 27. august 2013 til samtale hos indklagede vedrørende højt sygefravær, idet hun havde været fraværende fem dage på fire måneder fordelt over tre perioder. Klager oplyste, at sygefraværet ikke skyldtes arbejdsforholdene. Indklagede påpegede overfor klager, at hun lavede for mange fejl under udførelsen af sine arbejdsopgaver.

Klager var sygemeldt fra den 10. til den 20. september 2013.

Klager udeblev fra tjenstlig samtale den 17. september 2013. Samtalen skulle afholdes med henblik på at drøfte eventuelle arbejdsmæssige årsager til sygefravær og udførelse af arbejdsopgaver.

Som følge af forudgående samtale med klager noterede indklagede den

27. september 2013 til internt brug, at klager manglede respekt for, at ledelsen fordelte opgaverne. Klager havde anmodet om, at få tildelt opgaverne skriftligt, hvilket dog var blevet afvist. Klager lavede fortsat mange fejl, som skyldtes manglende kvalifikationer. De mange fejl og det høje sygefravær gjorde det overordentligt vanskeligt at fortsætte samarbejdet.

Klager var sygemeldt fra den 27. september 2013 til og med den 11. oktober 2013.

Den 14. oktober 2013 flyttede klager til en stilling som assistent i Y team.

Under sygefraværssamtale den 15. november 2013 oplyste klager, at hun var glad for at være hos indklagede, men at hun havde haft mavegener på grund af tiden i X afdeling.

Klager fik den 1. december 2013 foretaget en kikkertoperation af underlivet. Det fremgår af lægebrev, at venstre æggeleder var tillukket og formentlig blodfyldt. Det blev lægeligt anbefalet, at klager var sygemeldt i syv dage.

Den 18. december 2013 blev der afholdt en sygefraværssamtale, idet klager senest havde været sygemeldt fra den 2. december 2013 til og med den 16. december 2013. Det fremgår blandt andet af referatet herfra, at klager oplyste, at hun nu var raskmeldt. Først ved kontrol på sygehuset den 5. marts 2014 ville klager få at vide, om hun skulle opereres.

Indklagede redegjorde under samtalen for klagers samlede sygefravær i ansættelsen.

På indklagedes forespørgsel om, hvorvidt der efter klagers opfattelse var behov for at udarbejde en mulighedserklæring med henblik på at kunne fastholde klager i arbejde, svarede klager, at hun ikke så et behov herfor, idet hun ikke oplevede at have nogen funktionsnedsættelser.

Indklagede tilkendegav, at klagers fravær i høj grad påvirkede den daglige drift i teamet. Klagers aktuelle sygefravær var tæt på at være uacceptabelt højt. Klager blev opfordret til ved eventuelle fremtidige sygemeldinger at overveje nøje, hvorvidt hun ville være ude af stand til at udføre sit arbejde på grund af sygdom.

Klagers kontrol og efterfølgende mulige behandling af den konkrete lidelse ville blive betragtet som sygefravær, der ikke i sig selv ville bringe hendes sygefravær op på et uacceptabelt niveau med deraf mulige ansættelsesretlige følger.

Klager sygemeldte sig den 24. marts 2014.

I forlængelse heraf indkaldte indklagede i udateret brev klager til sygefraværssamtale den 1. april 2014. Det fremgår blandt andet af brevet:

”Kære [klager]

Mandag den 24. marts 2014 sygemeldte du dig på ny, og [indklagede] bad dig i forlængelse heraf om at dokumentere dit sygefravær ved fremsendelse af friattest, der blev modtaget i [indklagede] tirsdag den 25. marts 2014. Det fremgår af attesten, at du er sygemeldt fra den 24. til 28. marts 2014 på grund af symptomer og undersøgelser på hospital.

(...)

Idet [indklagede] på baggrund af dit hidtidige sygdomsforløb, sygefraværssamtalens indhold og eventuelle nye lægelige oplysninger vil overveje, hvorvidt dit sygefravær skal have ansættelsesretlige konsekvenser opfordres du til at lade din tillidsrepræsentant [navn] eller en anden person deltage i samtalen.

(...)”

Klager udeblev fra samtalen den 1. april 2014, og hun sendte senere samme dag en lægeerklæring til indklagede.

Ved brev af 11. april 2014 blev klager oplyst om, at der på baggrund af det samlede sygefravær blev indledt en afskedigelsessag mod hende.

Indklagede oplyste, at de ikke fandt anledning til at henvise klager til deres psykologordning.

Klager modtog 10 psykologkonsultationer fra den 12. maj 2014 til den 20. oktober 2014. Klager betalte selv for konsultationerne.

Det fremgår af statusattest af 10. juni 2014 til kommunen, at klager var sygemeldt grundet mavesmerter, stress og depression. Det startede med stærke smerter i maven i november 2013. Der var ikke fundet årsag til mavesmerterne, som først gik væk, da hun blev sygemeldt. Klager var fundet moderat deprimeret ved konsultation den 23. april 2014. Hun havde det aktuelt betydeligt bedre efter ugentlig psykoterapibehandling. Hun var desuden påbegyndt stresshåndteringsforløb. Lægen vurderede, at hun var i bedring, men at hun ikke kunne vende tilbage til sit hidtidige arbejde. Hun ville formentlig kunne vende tilbage til anden arbejdsplads i løbet af de næste tre måneder.

Ved brev af 23. juni 2014 modtog klager en påtænkt opsigelse på grund af sygefravær.

Klager afgav den 7. juli 2014 et høringssvar, hvori hun blandt andet anerkendte sit høje sygefravær. Det var samtidig klagers opfattelse, at sygefraværet for en stor dels vedkommende skyldtes forhold, der dels havde med hendes høretab og dels hendes kronisk irriterede tyktarm at gøre.

Det var klagers opfattelse, at sygefraværet i væsentligt omfang skyldtes arbejdspladsens forhold, idet hun var blevet stresset dels på grund af lederens udtrykte bekymring for hendes høretab, dels på grund af urealistisk høje krav til hende i starten af ansættelsen.

Klagers lidelse i tyktarmen var meget påvirkelig overfor stress.

Klager oplyste, at hun var forhindret i at møde til sygefraværssamtalen den 1. april 2014 på grund af kraftige smerter.

Det var klagers opfattelse, at hun ved at have fået psykologhjælp på et tidligere tidspunkt formentlig kunne have undgået en stor del af sygefraværet.

Klager var til trods herfor indstillet på at acceptere opsigelsen mod en økonomisk kompensation.

Ved brev af 28. august 2014 blev klager afskediget med ophør ved udgangen af november 2014.

Indklagede lagde ved afgørelsen vægt på, at klager siden sin tiltrædelse af stillingen i indklagedes Y team havde et betydeligt sygefravær, hvilket i høj grad påvirkede den daglige drift i teamet, idet der ikke hos indklagede var tilgængelige personaleressourcer til at varetage klagers opgaver i Y team, når hun var fraværende. Klagers sygefravær blev betegnet som hyppigt, idet hun havde været sygemeldt mindst en gang om måneden siden sin ansættelse. Omfanget af sygefraværet, som senest havde været uafbrudt siden den 24. marts 2014, sammenholdt med klagers korte anciennitet, var uacceptabelt højt.

Indklagede oplyste i brevet, at de havde udvist tilstrækkelige bestræbelser på at fastholde klager i arbejde hos indklagede.

Det fremgår af statusattest af 10. september 2014, at klager havde kroniske begrænsninger i funktionsevnen på grund af sit hørehandicap, som også gjorde hende mere sårbar overfor stress og depression. Lægen anbefalede fortsat psykoterapi specielt egnet for hørehandicappede. Det blev vurderet, at klager kunne vende tilbage til arbejdsmarkedet efter tre måneders terapi.

Den 23. oktober 2014 blev der afholdt forhandlingsmøde på baggrund af anmodning herom fra klagers faglige organisation. Det fremgår blandt andet af referat fra mødet, at indklagede efter den faglige organisations opfattelse ikke havde gjort tilstrækkeligt for at fastholde klager i arbejde set i lyset af, at hun har et handicap. Indklagede oplyste, at klager var blevet afskediget på grund af omfanget og hyppigheden af hendes sygefravær. Indklagede havde efter egen opfattelse gjort tilstrækkeligt for at fastholde klager i arbejde. De henviste blandt andet til de sygefraværssamtaler, der var indkaldt til, samt de tiltag, der i øvrigt var taget for at fastholde klager i arbejde. Klager havde under sygefraværssamtale den 8. december 2013 oplyst, at hun ikke oplevede at have nogen funktionsnedsættelser.

Der blev ikke indgået forlig.

Det fremgår blandt andet af indklagedes interne notits af henholdsvis 12. november og 20. november 2014, at afskedigelsen af klager var begrundet i, at klager havde haft et betydeligt sygefravær, hvilket påvirkede den daglige drift i Y team. Klagers sygefravær var hyppigt, idet hun var sygemeldt mindst en gang om måneden. Det var indklagedes vurdering, at omfanget af klagers sygefravær set i lyset af hendes anciennitet var uacceptabelt.

Afskedigelsen af klager var begrundet i hendes meget høje sygefraværsprocent. Sygefraværet relaterede sig ikke til hørehandicappet. Klager nævnte ikke i forbindelse med samtalerne om hendes sygefravær og udførelsen af arbejdet i øvrigt, at hendes hørehandicap var et problem i forhold til at udføre de pålagte arbejdsopgaver. Klager havde udtalt, at hendes sygefravær ikke skyldtes arbejdsmæssige forhold. Hun oplevede ikke at have nogen funktionsnedsættelser.

Ved forhandling den 18. december 2014 kunne der heller ikke opnås enighed.

Ved erklæring af 1. juni 2015 stilet til klager bekræftede audiologisk overlæge på baggrund af audiogram udført den 17. februar 2014, at klager har et hørehandicap bestående af en svær hørenedsættelse på højre øre, kombineret med en ikke brugbar hørelse på venstre øre. Hun kan ikke klare sig uden hjælpemiddel i form af høreapparat.

Københavns Retshjælp klagede den 11. juni 2015 over afgørelsen om afskedigelse. Indklagede oplyste i brev af 14. september 2015, at de ikke fandt grundlag for at genoptage afgørelsen.

Klagen er modtaget i Ligebehandlingsnævnet 19. oktober 2015.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at indklagede med opsigelsen har udsat hende for ulovlig forskelsbehandling på grund af handicap. Hun ønsker at få dækket sine udgifter til psykolog i opsigelsesperioden samt erstatning for svie og smerte i forhold til hendes hørehandicap, hvor der ikke blev taget de rette hensyn under hendes sygeforløb.

Klager har et medfødt middelsvært til svært høretab og skelneevne.

Indklagede var bekendt med klagers handicap. Klager anvendte egen teleslynge, og indklagede udstyrede hende med et headset. Klager kontaktede selv leverandøren, hvor hun fik et headset til indklagedes telefon, der var forældede. I X afdeling måtte klager opgive at finde en løsning.

I starten af ansættelsen sad klager lidt beskyttet ved to sammensatte skriveborde og med reoler på begge sider. Klager blev efter de første måneder flyttet til et område, hvor der arbejdede syv personer på et relativt lille område.

Støjen fra kollegernes arbejde resulterede i forstærket larm, som gjorde det svært for klager at koncentrere sig og at bruge teleslyngen.

Klager anmodede om at blive fritaget for at indgå i telefonvagten. Alle skulle imidlertid indgå. På den baggrund var det svært for klager at nævne sine udfordringer i forhold til at tage telefonvagter. Klager er efterfølgende blevet opmærksom på, at hun havde mulighed for, at en medarbejder tog klagers vagter mod, at klager tog nogle af dennes opgaver.

Lederen i X afdeling spurgte i sommeren 2013, om klager kunne høre, hvad der blev sagt. Klager oplyste lederen om sin hørelse, og at hun ikke havde oplevet problemer i denne henseende ved tidligere ansættelser.

Hun oplyste også, at hun kunne høre, hvad der blev sagt, da hun brugte sin teleslynge, som hun havde på hver dag. Klager foreslog, at der kom en ekspert og fortalte om, hvordan det er at arbejde sammen med en hørehæmmet. Dette afslog indklagede.

Medarbejderen, der lærte klager op, var ikke informeret om, hvordan man ”håndterer” hørehæmmede medarbejdere.

Klagers psykolog har efterfølgende bekræftet, at klagers stress/depression startede på grund af spørgsmålet omkring hendes hørehandicap og varetagelsen af hendes arbejde. Klagers stress/depression hang sammen med hendes hørehandicap og indklagedes manglende forståelse herfor.

Klager blev ”kørt” på af lederen, da hun nævnte, at der var stress blandt kollegaerne. Dette blev vendt imod klager og opfattet som om, at hun ikke kunne varetage sit arbejde, hvis hun var stresset.

De påpegede fejl var efter 1½ måneds ansættelse. Lederen havde oplyst, at det kunne tage op til et år at komme godt ind i sagerne.

Klagers faglige organisation ville ikke være bisidder ved møderne. Den manglende opbakning fra den faglige organisation og afslaget på at ændre arbejdsforhold på grund af hørehandicappet gjorde, at klager ikke sagde noget herom.

Klager har altid forsøgt at holde sit hørehandicap for sig selv, og ikke lade det være grund til, at hun ikke kunne varetage sit arbejde. Netop klagers hørehandicap fik imidlertid langt større betydning for både stress/depression og medførte, at hun mistede sit arbejde.

Fra slutningen af juli/starten af august 2013 konsulterede klager sin læge med kraftige smerter i venstre side. Lægen fandt ingen årsag til smerterne. Da klager meldte sig syg af kortere varighed, blev hun afskediget i september måned.

Opstarten i Y team gik fint, men igen kom smerterne i venstre side. Klager oplyste indklagede om, at hun fortsat var påvirket af oplevelsen ved X afdeling. Indklagede bad klager om at komme på arbejde i stedet for at melde sig syg.

Efter cirka en måned fik klager at vide, at hun havde for meget sygefravær, og at hun ikke skulle have flere sygedage. Hun nævnte intet om stress.

Klager blev ultimo november 2013 indlagt under observation for blindtarmsbetændelse. Under en kikkertoperation fandt man i stedet en cyste, der bristede og blev fjernet. Klager var sygemeldt i to uger efter operationen. Da cysten påvirkede klagers mulighed for at blive gravid, blev hun henvist til en fertilitetsklinik.

Klagers oplysning til sygefraværssamtalen den 18. december 2013 om, at hun mente ikke at have funktionsnedsættelser, relaterede sig til den netop gennemførte kikkertoperation. Klager så det ikke som en mulighed at aftale hjælpeforanstaltninger i forhold til hørehandicappet. Indklagede ved, at klager har et høretab.

Indklagede undlod at indskrive klagers medfødte hørehandicap i sygerapporten af 18. december 2013 til trods for, at klager nævnte dette flere gange. Indklagede oplyste under samtale efter klagers indlæggelse den 30. november til den 1. december 2013, at der kun skulle laves en mulighedserklæring, hvis klager ikke kunne varetage sit arbejde ved for eksempel brækket arm eller ben. Her nævnte klager, at hun havde et medfødt hørehandicap, kronisk irriteret tyktarm og kronisk halsbrand.

Indklagede fandt det ikke nødvendigt at medtage dette i sygerapporten. Indklagede har sidenhen ikke taget hensyn til klager eller hendes hørehandicap.

Ved underskrivelse af referat for samtalen nævnte klager, at der intet står om hendes høretab. Indklagede svarede, at det ikke var nødvendigt at tilføje.

Der var ingen, der orienterede klager om, hvad en mulighedserklæring er og kan bruges til. Klager ser det som fralæggelse af medansvar i forhold til denne erklæring.

Kommunikationscenteret for døve mente, at klager ikke skal sidde i et åbent kontorlandskab, og at hun helst slet ikke skal have telefonvagter.

Over julen 2013 og i 2014 vedblev smerterne med at komme. Da der ikke kunne findes en årsag til smerterne, blev hun afsluttet ved lægen. En læge oplyste, at det kunne være stress, der gav smerterne.

Det er korrekt, at klager ikke mødte til sygefraværssamtalen den 1. april 2014, idet hun sov over sig. Klager fik straks en lægeerklæring. Indklagede gjorde ikke forsøg på at gennemføre samtalen telefonisk.

Klager bad om en henvisning til indklagedes psykologordning. Indklagede så ikke grund til, at klager brugte deres psykologordning, da de ville opsi hende. Psykologen udtalte, at det var arbejdet, der gjorde, at klager reagerede så voldsomt med smerter nøjagtigt samme sted hver gang.

Klager kunne heller ikke benytte psykologordningen fra april til november, hvor hun frygtede at vende tilbage til en arbejdsplads, der ikke accepterede hendes hørehandicap eller hendes stress/depression. Oveni alt dette forsøgte klager at starte på en fertilitetsbehandling, som hun sidenhen måtte opgive på grund af stress/depression og endometriose [gynækologisk diagnose] diagnosticeret i september 2015.

Arbejdsvilkårene på arbejdspladsen var ikke gode nok i forhold til hendes medførte hørehandicap. Indklagede havde ikke viden eller kendskab nok til at se signalerne på stress, og udviste ikke forståelse herfor. Tværtimod lod de stå til og forebyggede ikke stress. Arbejdsmiljøet levede ikke op til arbejdsmiljøreglerne.

Indklagede kendte til klagers handicap, men traf ikke de foranstaltninger, der var hensigtsmæssige, i betragtning af de konkrete behov klager havde for at udøve sit arbejde uforstyrret. Der var for meget larm og støj med telefonvagter og åbent kontorlandskab. Klager har vedlagt en plantegning.

Klager har tidligere arbejdet i et lignende kontor med langt mere støj. Men klager var på dette tidspunkt ikke ramt af stress/depression. Der blev ved tidligere ansættelse taget hensyn til hendes hørehandicap som gjorde, at hun blev en værdsat medarbejder og udførte sit arbejde tilfredsstillende. Kollegerne respekterede klagers behov for at kunne se deres ansigter ved samtale, der blev ikke snakket højt henover hovedet på hende, og kollegerne forstod, at klager ikke altid kunne deltage i samtalerne, når flere snakkede på samme tid. Efter møder, hvor flere snakkede på samme tid, var der altid en eller flere, som klager kunne snakke med bagefter om, hvad der var blevet sagt og besluttet. Klager kunne inddrages i opgaverne på kontoret med sit hørehandicap. Der var tale om arbejde med højt stressniveau.

Klagers høje sygefravær var medvirkende årsag til, at hun også måtte opgive fertilitetsbehandling. Grundet stress/depression kom hun slet ikke i gang med selve behandlingen. Det skyldes, at hendes sygefravær og hørehandicap ikke blev håndteret.

Den anden medarbejder med nedsat hørelse har absolut ikke samme høretab som klager. Kollegaen kan tale i sin mobiltelefon uden høreapparat.

Teamlederen, der selv hører dårligt, har eget kontor og kunne lukke døren, når larmen i det åbne kontorlandskab blev for meget. Klager fik ikke denne mulighed.

Indklagede har ikke gjort nok for at beholde klager i arbejde. Indklagede gjorde det sværere for klager at vende tilbage til arbejdsmarkedet efter stress/depression fra august/september 2013.

Klager vil forelægge sagen for EU-domstolen, hvis Ligebehandlingsnævnet vurderer, at behandlingen af hende var acceptabel.

Det er på tide, at arbejdsgivere i højere grad tager deres medansvar for at have en hørehæmmet i job langt mere alvorligt, da det koster samfundet alt for meget, at klager går hjemme uden at kunne bidrage til samfundet. Der bliver ikke gjort nok i forhold til at bevare en hørehæmmets arbejde og deltagelse i samfundet.

Klager oplever alt for ofte, at hun nærmest skal være taknemmelig for overhovedet at blive ansat, og at man ikke skal snakke for højt om rettigheder i forhold til sit handicap af frygt for at miste sit arbejde. Dette er udbredt blandt hørehandicappede.

I forbindelse med jobsamtaler oplever klager, at der ikke er vilje til eller forståelse for at ansætte en medarbejder med et medfødt hørehandicap.

Klager har vedlagt en artikel fra Kristeligt Dagblad af 29. marts 2015: ”Veluddannede døve forhindres i at arbejde Flere døve tager uddannelser, men når de skal ud på arbejdsmarkedet, bliver de mødt af fordomme og ufleksibel lovgivning”.

Indklagede gør gældende, at klager ikke er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af handicap.

Afskedigelsen af klager har ikke sammenhæng med hendes høretab. Afskedigelsen er begrundet i omfanget og hyppigheden af klagers sygefravær, som sammenholdt med hendes anciennitet efter indklagedes opfattelse var uacceptabelt højt.

Klagers sygefravær relaterede sig på intet tidspunkt til hendes høretab. Sygefraværet relaterede sig primært til forkølelser, øm/dårlig mave og øm æggeleder. Klager har derudover på intet tidspunkt i løbet af sin ansættelse tilkendegivet, at hun havde arbejdsmæssige udfordringer i relation til sit høretab, herunder at hun havde brug for flere hjælpemidler el. lign.

Indklagede var fra ansættelsens begyndelse bekendt med klagers høretab. Der blev derfor også taget højde herfor i forhold til indretning af arbejdspladsen (mulighed for mundaflæsning og særlig indstilling på telefonen). Indklagede havde allerede en anden ansat med nedsat hørelse, og det team, som klager arbejdede i, var derfor vant til at håndtere medarbejdere med høretab.

Indklagede gjorde tilstrækkeligt for at fastholde klager i arbejde. Indklagede afholdt således – foruden de nævnte tiltag på grund af høretab – flere sygefraværssamtaler. De tilbød endvidere, at der blev udfærdiget en mulighedserklæring, hvilket dog blev afslået af klager, idet hun ikke oplevede at have nogen funktionsnedsættelser.

At klager alene skulle have underskrevet referatet, idet hendes faglige organisation rådede hende hertil, kan ikke føre til en ændret vurdering.

Højesterets dom af 11. august 2015 (sag 104/2014) er ikke relevant, idet klagers sygefravær ikke skyldtes hendes høretab.

Afskedigelsen af klager skyldes alene hendes høje sygefravær, der ikke relaterede sig til hendes høretab. Indklagede foretog de nødvendige foranstaltninger for at imødekomme klagers særlige behov i relation til udførelsen af hendes opgaver.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af handicap efter lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. (forskelsbehandlingsloven).

Nævnet har ikke kompetence til at tage stilling til spørgsmålet om ret til dækning af udgifter til behandling eller godtgørelse for svie og smerte. Nævnet har heller ikke kompetence til at tage stilling til spørgsmålet om, hvorvidt arbejdsmiljøregler er overholdt.

Det fremgår af forskelsbehandlingsloven, at en arbejdsgiver ikke må forskelsbehandle lønmodtagere ved afskedigelse på grund af handicap.

Forud for ansættelsesforholdet hos indklagede har klager efter det oplyste fungeret på arbejdsmarkedet uden gener af sin svære hørenedsættelse.

Der er for nævnet tvivl om, i hvilket omfang klagers svære hørenedsættelse har haft betydning for hendes omfattende fravær, der resulterede i opsigelsen af hende.

En afklaring heraf kræver bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer, der ikke kan foregå ved nævnet, men må ske ved domstolene.

Nævnet kan derfor ikke behandle klagen.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

- § 1, stk. 1, og stk. 3, om nævnets kompetence
- § 8, om nævnets afvisning af klagen
- § 9, stk. 1, om klagebehandling
- § 12, stk. 1, om klagebehandling

Forskelsbehandlingsloven

- § 1, stk. 1-3, om lovens anvendelsesområde
- § 2, om forbud mod forskelsbehandling
- § 7 a, om delt bevisbyrde

<2015-6810-48708>