

Udskriftsdato: 15. december 2025

KEN nr 9706 af 09/05/2017 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - alder - afskedigelse - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2016-6810-23376

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - alder - afskedigelse - ej medhold

J. nr. 2016-6810-23376

En kvindelig tandlæge født i 1960 blev varslet om ændring af hendes ansættelses- og lønvilkår. Hun accepterede ikke ændringen og blev afskediget. Tandlægen mente, at hun i forbindelse med afskedigelsen var blevet forskelsbehandlet på grund af alder og køn. Nævnet vurderede, at tandlægen ikke havde påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at for mode, at køn og alder havde haft betydning i forbindelse med varslingen af de ændrede ansættelses- og lønvilkår og den efterfølgende afskedigelse. Nævnet lagde blandt andet vægt på, at varslingen skete som følge af tandlægeklinikkens negative resultat for regnskabsåret 2014/2015.

Klager fik derfor ikke medhold.

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af køn og alder i forbindelse med, at klager blev afskediget fra sin stilling som tandlæge.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var ikke i strid med ligebehandlingsloven, at klager blev afskediget fra sin stilling som tandlæge hos den indklagede tandlægeklinik.

Det var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven, at klager blev afskediget fra sin stilling som tandlæge hos den indklagede tandlægeklinik.

Sagsfremstilling

Klager, som er kvinde og født i 1960, blev fastansat hos indklagede den 25. august 2014 i forbindelse med, at tandlæge A erhvervede tandlægeklinikken ved en virksomhedsoverdragelse. Klagers anciennitet i ansættelsesforholdet regnes fra den 1. december 1986, hvor klager blev ansat i tandlægeklinikken.

Af klagers ansættelseskontrakt fremgår, at hendes ugentlige arbejdstid udgjorde 32 timer eksklusiv frokostpause fordelt således, at hun fast arbejdede fra kl. 7.30 til kl. 14.00 mandag til torsdag og fredag fra kl.

7.30 til kl. 13.30. Det fremgår endvidere, at hun blev aflønnet med 40 % af indgående honorarer, og at der ikke blev foretaget fradrag for udgifter til teknik.

Indklagede varslede klager den 26. november 2015 om ændringer i hendes ansættelsesvilkår. Ændringerne blev varslet med klagers individuelle opsigelsesvarsel, således at ændringerne ville træde i kraft den 1. juni 2016.

Det fremgår af brevet af 26. november 2015, at klagers 32 ugentlige arbejdstimer eksklusive frokostpause fra den 1. juni 2016 kunne fordeles inden for tidsrummet mellem kl. 7.30 og kl. 18 mandag til torsdag,

i tidsrummet mellem kl. 7.30 og kl. 16.00 på fredage og i tidsrummet mellem kl. 9.00 og kl. 14.00 på lørdage.

Det fremgår endvidere af brevet, at klager fra den 1. juni 2016 ville blive aflønnet med 32 % af indgående honorarer for sit arbejde med en minimum garantitimeløn på 169,09 kr. (grundbeløb pr. 1. oktober 2015), og at provision skulle beregnes efter, at der forinden var foretaget fradrag på 100 % af udgifter til teknik.

Af brevet fremgår det derudover, at klager er forpligtet til at følge klinikkens behandlingskoncept, som fastlagt af tandlæge A, herunder at henvise behandlinger til tandplejere på baggrund af konkrete og generelle retningslinjer herom.

De varslede ændringer er i brevet begrundet i et ønske om omkostningsbesparelser og effektivisering af klinikkens arbejdsgange med henblik på at sikre en forbedret rentabilitet af klinikkens drift.

Klager meddelte indklagede den 30. november 2015, at hun ikke ønskede at acceptere de varslede ændringer.

Klagers faglige organisation rettede den 18. december 2015 skriftligt henvendelse til indklagede. Indklagedes advokat oplyste herefter skriftligt til den faglige organisation den 22. december 2015, at den anden ansatte tandlæge (tandlæge B) hos indklagede var ansat på de samme ansættelsesvilkår, som var blevet varslet over for klager. Advokaten sendte samtidig klagers faglige organisation et internt notat udarbejdet af indklagedes revisor den 14. oktober 2015.

Af notatet fremgår følgende:

”...

[Indklagede] havde i regnskabsåret 2014/15 et realiseret et resultat på DKK -850.647 før skat.

Som konsekvens af det negative resultat og selskabets likviditetsmæssige situation, anbefaler vi at gageniveauet for den ansatte tandlægeassistent, tandlæge [klager] normaliseres, således det maksimalt udgør 32 % af dennes nettoomsætning, (bruttoomsætning fratrukket teknik) af det indkommende honorar. Samtidig henstiller vi til at der fokuseres på brugen af tandplejer, hvorfor det er betonet at samtlige behandlere på klinikken bør henvise til tandplejere.

Endelig har vi anbefalet, at udvide klinikkens åbningstid for at udnytte klinikkens nuværende kapacitet, forinden der etableres yderligere behandlingsrum.

Forventningerne til fremtiden er, at omsætningen har fundet et naturligt leje, hvor der på sigt kun forventes mindre fremgang i omsætningen. For at selskabet bliver rentabelt på sigt, er det derfor nødvendigt at tilpasse omkostningsniveauet også for øvrige omkostningsgrupper.

Med udgangspunkt heri, skal vi anbefale, gennemføres en generel reduktion af personaleomkostningerne, med henblik på fremadrettet at opnå et tilfredsstillende driftsresultat.

...”

Klagen blev sendt til Ligebehandlingsnævnet den 12. maj 2016.

Indklagede har under sagen fremlagt tandlæge B's ansættelseskontrakt. Af kontrakten fremgår, at han er født i 1979, at han blev fastansat den 8. april 2015, og at han har skiftende arbejdstider hverdage mellem kl. 8.00 og 18.00 og lørdage mellem kl. 8.00 og 14.00. Det fremgår endvidere, at han aflønnes med 30 % af indgående honorarer for sit arbejde med en minimum garantitimeløn på 163,81 kr. (grundbeløb pr. 1. oktober 2014), og at provisionen bliver beregnet efter, at der forinden er foretaget fradrag på 100 % af udgifterne til teknik.

Indklagede har endvidere fremlagt en oversigt over klagers og tandlæge B's omsætning fra 1. april 2015 til 1. december 2015. Det fremgår heraf, at tandlæge B's totalomsætning udgjorde 984.296,27 kr., og at klagers totalomsætning udgjorde 1.064.039,73 kr.

Indklagede har samtidig fremlagt indklagedes årsregnskab for perioden 26. februar 2014 til 30. juni 2015, som var selskabets første regnskabsår.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at hun er blevet forskelsbehandlet på grund af køn og alder.

Varslingen af de ændrede arbejdsvilkår vedrørte klagers daglige arbejdstid, nedsættelse af hendes provisionssats, fradrag i hendes løn for så vidt angår tandlæge A's udgifter til teknik og henvisning af bestemte behandlinger til en tandplejer.

Klager arbejdede indtil varslingen 32 timer om ugen fordelt således, at hun fast arbejdede mandag til torsdag fra kl. 7.30 til kl. 14.00 og fredag fra kl. 7.30 til kl. 13.30. Varslingen indebar, at hendes 32 timer fremover skulle fordeles mandag til torsdag mellem kl. 7.30 og kl. 18.00, fredag mellem kl. 7.30 og 16.00, og lørdag mellem kl. 9.00 og kl. 14.00. Det fremgik ikke af varslingen, hvordan hendes 32 timer skulle placeres inden for dette tidsrum. Hun skulle herved forvente fremover at arbejde på hverdage til kl. 18.00, og samtidig skulle hun begynde at arbejde på lørdage. De varslede ændringer af arbejdstid var ikke nærmere begrundet.

Klagers løn bestod af provision af de honorarer, som patienterne betalte for behandlinger, som hun udførte. Varslingen indebar, at hun fra at være blevet aflønnet med en provisionssats på 40 % af indgåede honorarer fra den 1. juni 2016 ville blive aflønnet med en provisionssats på 32 % af indgående honorarer. Hun ville herved få en lønnedgang på 8 %.

Indklagede havde indtil varslingen afholdt alle udgifter til det tekniske materiale, som klager brugte i behandlingerne. Varslingen indebar, at udgifter til teknisk materiale fra den 1. juni 2016 ville blive fradraget, før beregningen af hendes provision. Hun ville herved komme til at bære udgifterne.

Varslingen indebar derudover, at klager fra den 1. juni 2016 skulle henvise patienter til klinikkens tandplejere, hvis patienterne skulle have foretaget bl.a. tandrensninger og parodontosebehandling. Henvisning af patienter til tandplejere ville også medføre en reduktion i hendes provisionsgrundlag.

Indklagede begrundede de ændrede ansættelsesvilkår i et ønske om omkostningsbesparelser og effektivisering af klinikkens arbejdsgange med henblik på at sikre en forbedret rentabilitet af klinikkens drift. Klager undrer sig over dette, da indklagede i april 2015 havde ansat tandlæge

B. Et eventuelt behov for besparelser på medarbejdere var derfor overraskende.

Tandlæge B er en yngre mandlig tandlæge. Han blev ansat på trods af, at der var behov for reducere af virksomhedens omkostningsniveau efter et negativt regnskabsresultat, som fik indklagedes revisor til at anbefale reduktion i personaleomkostninger. Kort efter at tandlæge B blev ansat, måtte klager tåle væsentlige forringede ansættelsesvilkår. Dette skaber en formodning for, at hun har været udsat for forskelsbehandling på grund af køn og alder.

De ændrede ansættelsesvilkår ville for klager betyde en massiv lønnedgang og udvidede og særdeles uklare arbejdstider. Hun var som følge heraf nødsaget til at meddele indklagede, at hun ikke kunne acceptere de varslede ansættelsesvilkår. Hun blev derfor opsagt med sit individuelle opsigelsesvarsel til fratræden ved udgangen af maj 2016. Hun havde været ansat i 29 år.

En provisionssats på 32 % ville betyde, at klager ville få ringere vilkår end tandlæger generelt, idet en provisionssats på 32 % ligger under det normale niveau for en ansat tandlæge med hendes faganciennitet.

I revisornotatet af 14. oktober 2015 blev der både anbefalet en reduktion i klagers løn og en generel reduktion i personaleomkostninger. På trods af denne anbefaling måtte klager som den eneste medarbejder bære konsekvensen af virksomhedens udfordringer og tåle ændrede ansættelsesvilkår, herunder uklare arbejdstider.

Klager bestrider ikke, at der i virksomheden kunne være et legitimt behov for at reducere i omkostningerne. Hun finder det betænkeligt, at hun trods revisorens brede anbefaling om reduktion i personaleomkostninger som den eneste medarbejder skulle bære konsekvensen af virksomhedens reduktion på personaleomkostninger. Indklagede valgte således kun at følge nogle af revisorens anbefalede punkter.

Dette skaber en formodning for, at klager har været udsat for forskelsbehandling på grund af køn og alder.

Godtgørelsesniveauet bør fastsættes til 713.300,00 kr. svarende til 12 måneders løn.

Klager finder det ikke nødvendigt at foretage vidneafhøring eller anden bevisførelse for at konstatere sagens faktum. Hun har i klagen alene lagt vægt på faktuelle oplysninger fra revisornotatet af 14. oktober 2015.

Klagen er således baseret på faktum, som er leveret af indklagede. Det er indholdet i revisornotatet, som klager fik fremlagt som årsag til de ændrede ansættelsesvilkår. Det har således ingen betydning, at revisornotatet er kortfattet, og om indklagede senere har nuanceret notatet.

Indklagede gør principalt gældende, at sagen skal afvises, da sagen kræver bevisførelse i form af mundtlig partsog vidneforklaringer. Indklagede gør subsidiært gældende, at der skal ske frifindelse, og mere subsidiært, at der skal ske frifindelse mod betaling af et mindre beløb end det beløb, som klager har forlangt.

Klager har ikke været udsat for en behandling, der skyldes hendes køn eller alder. Klagen er grundløs, og klager har ikke påvist faktiske omstændigheder, der på nogen måde indikerer, at ændringen af hendes ansættelsesvilkår skulle være begrundet i køn eller alder.

Klager har således ikke påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der har været tale om forskelsbehandling.

Klagers argumentation vedrører i højere grad, at hun anser varslingen af de ændrede ansættelsesvilkår for at være usaglig efter funktionærlovens

§ 2 b. Ændringerne af ansættelsesvilkår er ikke usaglige efter funktionærloven. Det ligger uden for Ligebehandlingsnævnets kompetence at træffe afgørelse om, hvorvidt afskedigelsen er usaglig efter funktionærloven.

Revisornotatet er kortfattet, idet der efterfølgende har været holdt supplerende drøftelser mellem indklagede og indklagedes revisor om indklagedes vanskelige økonomiske situation og behov for besparelser. Under de supplerende møder er notatet blevet nuanceret og forskellige muligheder er blevet drøftet. Som følge heraf er klagers argumentation i forhold til notatet på adskillige punkter misvisende, da hun fortolker kortfattede konklusioner, der senere er drøftet og uddybet. Som følge heraf er der behov for at føre revisoren som vidne, da han kan uddybe de konklusioner og anbefalinger, som fremgår af notatet.

Der er ikke i revisornotatet anført punkter, der bidrager til at skabe formodning for forskelsbehandling, og sagen kan ikke alene afgøres ud fra klagers fortolkning af notatet. Sagen bør derfor afvises, da der er behov for partsog vidneforklaringer for at belyse sagen tilstrækkeligt. Ud over vidneforklaring af indklagedes revisor er der også i sagen behov for at afhøre tandlæge A, tandlæge B, tandlægeklinikkens øvrige ansatte og klinikkens tilknyttede advokat.

Indklagede realiserede i regnskabsåret fra 26. februar 2014 til 30. juni 2015 et underskud på 731.227 kr. Indklagede henviser i den forbindelse til det udarbejdede årsregnskab for perioden. Ud af en bruttofortjeneste på 3.712.802 kr. udgjorde personaleudgifterne 3.699.700 kr. Da personaleomkostningerne udgjorde den absolut væsentligste omkostningspost i virksomheden, var det både sagligt og naturligt, at indklagede fokuserede på at reducere i denne post.

Som følge af underskuddet var det nødvendigt og berettiget at ændre i klagers ansættelsesvilkår. Klagers ansættelsesvilkår var i forvejen særdeles favorable og ikke-markedskonforme, hvorfor hendes ansættelsesforhold var en underskudsforretning for indklagede.

Ansættelsen af tandlæge B i april 2015 skyldtes, at der var et øget behov for tandlægefaglig assistance, idet klinikkens dårlige økonomi ikke skyldtes patientmangel, men derimod for høje interne omkostninger.

I forbindelse med ansættelsen af tandlæge B blev der ikke lagt vægt på hans alder, eller at han er mand. Klager har da heller ikke kunnet påvise, at indklagede ved ansættelsen af ham skulle have lagt vægt på dette og vægtet dette i forhold til klager.

Tandlæge A og tandlæge B er de eneste mænd i tandlægeklinikken. Alle øvrige ansatte er kvinder. Der er blandt medarbejderne en bred aldersspredning.

Tandlæge B blev ansat på grundlag af sine kvalifikationer, ligesom han var indstillet på at indgå en kontrakt på de ansættelsesvilkår, som senere blev varslet over for klager.

Tandlæge B blev ansat på dårligere vilkår end dem, som på daværende tidspunkt var gældende for klager. Vilkårene var også dårligere end de vilkår, som blev varslet over for klager, idet tandlæge B's provisionssats udgjorde 30 % af de indgåede honorarer, hvorved han modtog en lavere provisionssats end den, der blev varslet over for klager.

Allerede ved ansættelsen af tandlæge B var der taget højde for et fremtidigt behov for at reducere i personaleomkostningerne. Det var en selvfølge, at tandlæge B ikke skulle blive ramt dobbelt i forbindelse med virksomhedens behov for reducere i personaleomkostninger.

Det skaber ikke en formodning for forskelsbehandling, at indklagede ansatte tandlæge B på dårligere vilkår end klager, og at klager senere måtte bære nogle konsekvenser i forhold til omkostningsreduktion.

Tandlæge B havde således allerede den samme arbejdstid, som der blev varslet for klager den 26. november 2015. De ændrede ansættelsesvilkår ville medføre, at klagers arbejdstid kunne placeres i et tidsrum svarende til en udvidelse af tandlægeklinikkens åbningstid med fire timer mandag, tirsdag, onsdag og torsdag, med 2,5 timer fredag og med en åbningstid på fem timer om lørdagen. Tandlægeklinikken havde tidligere haft lukket om lørdagen.

Udvidelsen af åbningstiden skyldtes et ønske om at imødekomme patienternes ønsker og behov for en større fleksibilitet med hensyn til tidspunkter for behandlingernes placering. Udvidelsen af åbningstiden var endvidere grundet i en øget konkurrence blandt tandlægeklinikker, hvor flere andre klinikker i nærområdet var begyndt at tilbyde deres patienter behandling i et udvidet tidsrum.

Varslingen af ændringer i klagers arbejdstid var således sagligt begrundet i virksomhedens forhold. Det var i øvrigt i overensstemmelse med indklagedes revisors anbefaling.

Klager har ikke dokumenteret, at en provisionssats på 32 % ikke er normal for en ansat tandlæge med klagers faganciennitet. Klagers argument er ikke holdbart, idet klager er provisionslønnet. Klagers løn beroede derfor på, hvor mange patienter hun behandlede, hvilke behandlinger hun udførte, og hvor hurtigt hun udførte behandlingerne.

Det er uden betydning for spørgsmålet om forskelsbehandling, om en provisionssats på 32 % er normal set i forhold til det generelle lønniveau for tandlægeassistenter med klagers anciennitet, idet det afgørende er, at klager ikke blev forskelsbehandlet i forhold til klinikkens anden tandlæge. Klager blev ikke forskelsbehandlet, da hun havde bedre vilkår end tandlæge B.

Det har formodningen for sig, at klagers indtægt ville afspejle hendes erfaring og evne til at arbejde hurtigt og effektivt således, at hun ville have en højere lønindtægt end en mindre erfaren tandlæge med samme provisionssats.

Oversigten over klager og tandlæge B's totalomsætning for perioden 1. april 2015 til 1. december 2015 viser imidlertid, at tandlæge B's omsætning stort set modsvarede klagers omsætning. Dette modbeviser

klagers påstand om, at ændringen af vilkårene var begrundet i hendes køn eller alder og i øvrigt ikke var markedssvarende.

Indklagede varslede, at klager skulle til at henvise behandlinger til tandplejere, idet øget brug af tandplejere skulle medføre en generel rentabilitetsforbedring ved, at klager kunne koncentrere sig om at lave særligt indtægtsgivende behandlinger i stedet for eftersyn og tandrensninger.

Dette var også i klagers interesse, da hun herved ville oppebære en højere løn, idet hendes ressourcer og evner ville blive udnyttet bedre.

Både klager og tandlæge B blev instrueret om at henvise visse behandlinger til tandplejere på baggrund af tandlægeklinikkens almindelige retningslinjer. Det var nødvendigt at varsle påbuddet skriftligt over for klager, idet hun, modsat tandlæge B, ikke ville følge instruksen.

Indklagede kunne have valgt at afskedige klager. Dette ville også have været sagligt, idet afskedigelsen ville have været begrundet i økonomiske hensyn. Med henvisning til oversigten over klager og tandlæge B's totalomsætning for 1. april 2015 til 1. december 2015 ville indklagede have opnået en markant højere besparelse ved at afskedige klager frem for tandlæge B.

Indklagede valgte at varsle ændrede ansættelsesvilkår i stedet, idet indklagede havde et ønske om at beholde både klager og tandlæge B på klinikken. Indklagede havde brug for begge tandlægers arbejdskraft for at kunne håndtere patienternes efterspørgsel på behandlinger.

Der er intet i de faktiske omstændigheder, der indikerer, at klager skulle være blevet udsat for forskelsbehandling på grund af køn eller alder.

Klager har krav på ikke at blive forskelsbehandlet, men hun har ikke krav på at blive positivt særbehandlet.

Det er korrekt, at indklagedes reduktion i personaleomkostninger primært ramte klager. Dette skyldtes udelukkende, at klager var den eneste, der havde særlige fordelagtige lønvilkår. Tandlæge B var underlagt de samme vilkår og var på visse punkter ringere stillet end klager.

Hvis klager mod forventning skulle få medhold i sin klage, er der ikke grundlag for en godtgørelse svarende til 12 måneders løn. Godtgørelsen bør derudover blive beregnet ud fra de ansættelsesvilkår, som ville have været gældende, hvis klager var fortsat i sin stilling. Løngrundlaget bør derfor være en provisionssats på 32 % med fradrag for udgifter til teknik.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af køn og alder på arbejdsmarkedet.

Det fremgår af ligebehandlingsloven, at en arbejdsgiver ikke må afskedige eller forskelsbehandle en lønmodtager hvad angår arbejdsvilkår på grund af køn.

Det fremgår af forskelsbehandlingsloven, at en arbejdsgiver ikke må forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn og arbejdsvilkår på grund af alder.

Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af blandt andet køn eller alder behandles ringere end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

Der foreligger indirekte forskelsbehandling, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis vil stille personer ringere end andre personer på grund af køn eller alder, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opnå det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Som sagen foreligger oplyst for Ligebehandlingsnævnet, er det ikke nødvendigt for sagens afgørelse, at der føres bevis i form af mundtlige

partsog vidneforklaringer.

Indklagedes afvisningspåstand tages derfor ikke til følge.

Det er den person, der anser sig for krænket, som skal påvise faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling.

Indklagede havde i regnskabsåret 2014/2015 et realiseret negativt resultat. Som følge heraf anbefalede indklagedes revisor ved notat af 14. oktober 2015, at klagers provisionssats blev reduceret til 32 % beregnet efter fradrag for udgifter til teknik, at tandlægeklinikkens åbningstid blev udvidet, at klinikkens tandlæger skulle henvise behandlinger til klinikkens tandplejere, og at der skete en generel reduktion i personaleomkostninger.

Indklagede varslede klager den 26. november 2015 om ændringer i hendes ansættelsesvilkår. Ændringerne ville bl.a. medføre ændrede arbejdstider og lønvilkår for klager. Klager valgte ikke at acceptere ændringerne og blev derfor afskediget.

Efter oplysningerne i sagen har klager ikke påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at hendes køn har haft betydning i forbindelse med indklagedes varsling af ændrede ansættelses- og lønvilkår og den efterfølgende afskedigelse.

Klager har heller ikke påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at hendes alder har haft betydning i forbindelse med indklagedes varsling af de ændrede ansættelses- og lønvilkår og den efterfølgende afskedigelse.

Nævnet har herved lagt vægt på, at varslingen af de ændrede ansættelses- og lønvilkår og den efterfølgende afskedigelse skete som følge af indklagedes negative resultat for regnskabsåret 2014/2015.

Nævnet har derudover lagt vægt på, at indklagedes anden ansatte tandlæge (tandlæge B) blev ansat, inden regnskabsåret 2014/2015 var afsluttet, og at tandlæge B blev ansat på vilkår svarende til de vilkår, som senere blev varslet over for klager.

Klager får derfor ikke medhold i sin klage.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

- § 1, stk. 1, og stk. 2, nr. 3 og stk. 3, om nævnets kompetence
- § 9, stk. 1, om klagebehandling
- § 12, stk. 1, om klagebehandling

Ligebehandlingsloven

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

Forskelsbehandlingsloven

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

<2016-6810-23376>