

Udskriftsdato: 15. december 2025

KEN nr 9903 af 09/10/2023 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - er handicap - rimelig tilpasning - medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 22-16172

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - er handicap - rimelig tilpasning - medhold

J.nr. 22-16172

En mand klagede over forskelsbehandling på grund af handicap, da han blev afskediget fra sin stilling som industrimedarbejder. Manden var diagnosticeret med parese i halvdelen af ansigtet rotator-cuff-syndrom, som medførte smerter om natten og i løbet af dagen, som gjorde, at han kun kunne arbejde i aftenvagter.

Den 27. april 2021 anmodede manden om udelukkende at have aftenarbejde. Under et møde den 9. juni 2021 fortalte han, at skaden var permanent, og at mandens læge havde anbefalet, at han kun skulle arbejde om aftenen og fire dage om ugen. Dette blev ikke imødekommet, da arbejdsgiver alene ville tilstræbe, at manden fortrinsvist fik natarbejde.

Den 18. oktober 2021 blev manden afskediget med henvisning til, at arbejdsgiver skar ned på grund af ordremangel. Arbejdsgiver afskedigede i alt tre medarbejdere, og manden var den eneste ud af 19 i sin afdeling, der blev afskediget.

Da der var en tidsmæssig sammenhæng mellem anmodningen om tilpasningsforanstaltningerne og afskedigelsen, var der påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at der var udøvet forskelsbehandling.

Arbejdsgiver havde ikke bevist, at der var ordrenedgang, da manden blev afskediget. Arbejdsgiver havde derfor ikke løftet bevisbyrden for, at mandens afskedigelse ikke var på grund af hans handicap.

Manden fik derfor medhold i klagen og blev tilkendt godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med klagers afskedigelse fra sin stilling som industriarbejder.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var i strid med forskelsbehandlingsloven, at klager blev afskediget fra sin stilling som industrimedarbejder.

Indklagede skal inden 14 dage betale en godtgørelse til klager på 275.000 kr. med procesrente fra den 26. marts 2022, hvor klagen er modtaget i Ligebehandlingsnævnet.

Sagsfremstilling

Klager blev ansat som industrimedarbejder hos indklagede den 27. juni 2017.

Den indklagede virksomhed har oplyst, at det er en sæsonbetonet produktionsvirksomhed, der som følge af kundegrundlaget har højsæson fra og med juni til og med september måned og lavsæson fra og med oktober til og med februar måned. Der er tre afdelinger, to produktionsafdelinger og et pakkeri.

Klager blev afskediget den 2. oktober 2019 og genansat den 6. januar 2020.

Klager var omfattet af turnusordningen hos indklagede, som betød, at han skulle skifte mellem at have dagvagter, aftenvagter og nattevagter.

Den 27. december 2020 fik klager parese i halvdelen af ansigtet. Af hospitalsjournal for perioden 28. december 2020 til 28. juli 2021 fremgår blandt andet:

”Dato: 28.12.2020

Klinisk kontakt

- Anamnese
 - Henvist fra Fælles Akutmodtagelse (FAM) i [by] med perifer facialispåre på venstre side, monosymptomatisk.

Debuterer i går morges hvor patienten vågner med venstresidig paralyse af ansigtsmuskulatur. Ingen ledsagesymptomer. Neurologisk intakt. Har ikke været i skov eller natur hvor patienten kan have været udsat for flåtbid, ingen hududslæt eller mistanke om ikke til med migrans. Har dog både hund og kat, hvor hustru en sjælden gang imellem har fjernet flåter. Ingen feber eller gener fornemmelse op til debut. Ingen smerter fra ørerne, ingen hørepåvirkning, ingen flåd fra ørerne. Oplever ændret smagssans, beskriver metalsmag. Angiver ingen overfølsomhed overfor høje lyde.

- Objektiv undersøgelse - standard
 - Almen tilstand
 - Upåvirket almentilstand. VKO x 3. Huden varm og tør med normale farver.
 - Cranium/facies
 - Asymmetri i hvile. Venstresidig ansigts paralyse svarende til House-Brackmann score 5-6. Mangelfuld lukning af venstre øje.
 - Otoskopi
 - Bilateralt ses velkalibreret øregang, ingen rødme eller tegn til vesikler. Bilateralt ses trommehinder i niveau, reaktionsløse, uden mistanke om væske i mellemøret.

...

- Konklusion og plan
 - Venstre side perifer facialispåre, mistanke om Bells påre. Ingen oplagt flåt eksponering, ingen neurologiske udfald.

Patienten er opstartet i Prednisolon fra Fælles Akutmodtagelse (FAM) i [by], fortsætter dette til i alt 10 dage.

rp. ansigts øvelser

rp. tid til høreprøve og kontrol inden for to uger.

rp. viskøse øjendråber og urglasforbinding

– Information/accept

– Patienten og vir er informeret om ovenstående og dette forløb. Informeret om evt. langvarigt forløb.

Accepterer.

...”

Dato

15.01.2021

”...

– Kære kollega

Efter aftale med øre-næse-hals-bagvagt henviser jeg denne 50-årig mand, som vi tidligere har set i neurologisk regi på baggrund af en venstresidig perifer facialisparese, der blev tolket som idiopatisk Bells parese. Patienten har tidligere haft malignt melanom, som han er kurativt behandlet for. Vi valgte at supplere udredningen med en ambulant PET-CT-skanning for at udelukke paraneoplastisk fænomen som bagvedliggende årsag til Bells parese. Der er nu kommet svar på PET-skanningen, som viser en asymmetrisk FDG-fordeling for og til i mundbunden, kraftigst optagelse i højre side.

I bedes venligst modtage denne patient til en snarlig tid til en akut udredning.

Samlever [klagers partsrepræsentant] skal venligst kontaktes mhp. tid på tlf. nr. [nummer], idet patienten er på arbejde.

Patienten er i igangværende forløb og booket til kontroltid d. 18.02.21.

Denne tid bibeholdes, og der kan tages stilling til ovenstående på kontroltiden iflg. CG.

Patientens samlever er telefonisk informeret om planen og accepterer denne.

Hun fortæller, at pt. har en dårlig tand, som de har snakket om evt. kan være årsag til opladningen.

...

Dato

10.03.2021

...

– Konklusion og plan

– Patienten skal bookes til ambulant besøg i reservelægeambulatorier i april måned mhp. opfølgning af perifer facialisparese.

I mellemtiden tager kontakt til Røntgenafdelingen mhp. gennemsyn af MR for at udelukke acusticusneurom grundet asymmetrisk høretab.

...

Dato 28.07.2021

...

- Anamnese
- Klinisk bedring i facialisparensen. Rimelig fkt. af øjengrenen og r. marginalis.

Klager dog over nedsat syn på det afficerede øje.

Der skrives recept på vicogel og pt. tilrådes at søge øjenlæge.

Afsluttes. ”

Af kommunens breve af 29. marts 2021 og godkendelse af § 56-aftaler fremgår:

”Godkendelse af § 56-aftale vedrørende jeres medarbejder

[klager]

Jobcentret har godkendt den § 56-aftale, I har indgået med jeres ansatte.

§ 56-aftalen er godkendt for perioden 07.03.2021 til 06.03.2023

Aftalen er bevilget med baggrund i følgende lidelser: Ødelagt skulder (ROTATOR CUFF SYNDROM).

...”

”

Godkendelse af § 56-aftale vedrørende jeres medarbejder

[klager]

Jobcentret har godkendt den § 56-aftale, I har indgået med jeres ansatte. § 56-aftalen er godkendt for perioden 22.03.2021 til 21.03.2023.

Aftalen er bevilget med baggrund i følgende lidelser: Ansigtsslammelse.

...”

Den 27. april 2021 skrev klager en e-mail til indklagede om sin vagtplan, hvoraf det fremgår:

”Hej [indklagede] .

Vi bliver nødt til at have en snak ang den vagtplan, da jeg ikke kan holde til 3 ugers nattevagt .

Du ved godt at jeg har problemer og smerter i min skulder og samtidigt slås jeg med en ansigtsslammelse oven i .

Render ud og ind af sygehuset.

Alligevel vælger du at sætte mig 3 uger i nat. Det duer simpelthen ikke og ender med en sygemelding da jeg ikke kan holde til det.

Ved godt der er andre der måske har problemer med skulderen , men tænker ikke de har den sygedomsretorik som jeg har med i bagagen og en § 56.

Du kan få lige de lægeerklæringer du vil have jeg skal bare vide hvad det er du skal bruge ?

Min læge fraråder at jeg arbejder dag og nat da jeg har store smerter om morgenen, er nødt til at tage smertestillende og komme stille og roligt i gang.

Nat duer ikke da jeg har haft cancer og ikke kan sove om dagen, min krop står helt af når jeg ikke passer min nattesøvn, får flere smerter.

Jeg går hver gang der kommer nyt rul og frygter hvordan den ser ud og hvad der sat på af vagter til mig, det må da kunne lade sig gøre på sådan en stor virksomhed, at jeg kan få lov kun at arbejde aften, det har jo kunne lade sig gøre, det sidste halve år ,det er først nu her, der begynder at komme nattevagter på mig.

Det jo ikke fordi jeg ikke vil arbejde dag og nat, det er fordi jeg af helbredsmæssig årsager ikke kan.

Og jeg vil virkelig gerne beholde mit arbejde, det bare nødt til at fungere på hjemmefronten også.

Hilsen [klager]”

Den 9. juni 2021 blev der afholdt en samtale mellem klager og indklagede, hvori også tillidsrepræsentanten deltog. Af det fremlagte referat fra samtalen fremgår:

”...

I den seneste dialog med lægen, har lægen anbefalet [klager] at han kun arbejdede aften for at kun have en 4 dages arbejdsuge. Dette udelukker [klager] fra at kunne deltage i virksomhedens skifteholdsordning, som han har indgået aftale om d. 7. januar 2020.

[Tillidsrepræsentant] er ikke interesseret i, at [klager] får lavet særaftale i kontrakt som omhandler fast aftenvagt, dette er [indklagede] enig i.

[Indklagede] kommer med kompromis om flg:

Virksomheden tilstræber i [klagers] situation, at vagtplanen fortrinsvis omhandler aftenarbejde, men at nathold og daghold kan forekomme. Dette er [klager] og [tillidsrepræsentant] enig i, er det bedste kompromis for både [klager] og de øvrige kollegaer i afdelingen.

...”

Den 11. oktober 2021 blev der udfærdiget en speciallægeerklæring, hvorefter det fremgår:

”...

Skadeslidte debuterede, i forbindelse med arbejdet ved [virksomhed] i cirka 2013, med begyndende smerter i højre skulder. Smerterne blev i forbindelse med ansættelsen ved [virksomhed] mere udtalte, hvor han oplevede forværring af smerterne i løbet af arbejdsugen.

I forbindelse med sygemelding på grund af knæet fra 2015-2017 bedredes tilstanden, dog således at han stadig mærkede jagende smerter ved belastning i skulderen, specielt ved løft ved armen op over 90 grader.

Fra 2017 til i dag har han mere eller mindre konstant let smerte i højre skulder med funktionsforværring, så snart han belaster arm, og skulder, specielt når han skal løfte armen ud til siden og opad.

Anfører, at der er en lille bedring i weekender, men at smerterne atter forværres i løbet af arbejdsugen.

Der er naturlig opvågen på grund af smerterne. Forsøgt behandlet med blokade to gange, men kun med kortvarig forbigående effekt. Tager smertestillende i form af Ibuprofen og Paracetamol p.n.

...

Der er et men i form af funktionsbetingede smerter med funktionshæmning og naturlig opvågen.

...”

Af mail af 12. oktober 2021 fra indklagedes salgsdirektør fremgår:

”Kære Kolleger,

Det har været et spændende år indtil nu - og der har været fart over alle felter både i produktionen på fuldt tryk de første 9 måneder, i administrationen med masser af tilvænning til ny situation og i ledelsen med integrationen til [virksomhed] samt nye projekter og opgaver i den forbindelse.

Her har vi som ledelse måske ikke altid fået informeret nok ud - det afhjælper vi til en start med infomødet torsdag eftermiddag, og opfølgende møder i fremtiden. Og så har vi altså også noget at fejre med hinanden!

Vi har omsætningsrekord i eftermarkedet og vi har landet nye OE projekter til [mærke], [mærke] og [mærke] - og vi har fået godkendt en belægning af [virksomhed] til vores fremtidige OE platform der. Alt i alt en massiv fremdrift på alle områder i butikken - og nu sætter efterårsstilheden ind.

For ligesom at kompensere lidt for ordrestilheden - og samtidig få fejret årets succeser - efter så hektisk et år, inviterer vi til Burgere, bajere (og vand og Cocio!) og bayerske pølser på

Fredag den 15.10 kl. 11:45 -13:30

til fællesspisning omkring handelsvarelageret.

Vi glæder os til at se jer alle sammen foran madvognen igen på fredag.

Med venlig hilsen

[Salgsdirektør hos indklagede]”

Den 18. oktober 2021 blev klager afskediget. Af afskedigelsesskrivelsen fremgår blandt andet:

”OPSIGELSE

Du opsiges hermed fra din stilling som Specialarbejder.

Ansættelsesforholdet opsiges i medfør af Industriens Overenskomst § 38 med 56 dages varsel til fratræden den 13. december 2021.

Opsigelsen er begrundet i nedskæring i produktion på grund af ordremangel.

...”

Indklagede har oplyst, at afskedigelsen skete som led i en afskedigelsesrunde, hvor indklagede i alt afskedigede tre medarbejdere. Klager var den eneste, der blev afskediget i den afdeling, han arbejdede i. Indklagede har videre oplyst, at indklagede udarbejdede evalueringsskemaer, der dannede grundlag for, hvilke medarbejdere

der skulle opsiges.

Indklagede har fremlagt en oversigt over evalueringen af de medarbejdere, der var i klagers afdeling. Evalueringerne er baseret på en vurdering af 1) uddannelse, 2) kurser og 3) certificeringer. Evalueringerne ser således ud:

	Sidste vurdering	Kvalifikationstillæg
Medarbejder 1	17/8 2009	4,32
Medarbejder 2	1/12 2017	3,71
Medarbejder 3	1/12 2016	1,91
Medarbejder 4	21/4 2019	3,28
Medarbejder 5	27/4 2020	2,88
Medarbejder 6	21/4 2019	3,89
Medarbejder 7	21/5 2019	3,02
Medarbejder 8	21/6 2019	6,00
Medarbejder 9	26/1 2015	2,56

Medarbejder 10	21/5 2019	3,85
Medarbejder 11	13. juli 1905	3,67
Medarbejder 12	21/5 2019	4,67
Medarbejder 13	23/5 2019	4,85
Medarbejder 14	[Ingen dato]	2,02
Medarbejder 15	10/6 2019	2,95
Medarbejder 16	23/5 2019	1,94
Klager	21/4 2019	1,55
Medarbejder 17	27/4 2020	2,38
Medarbejder 18	[Ingen dato]	1,73

Indklagede har desuden fremlagt en oversigt over ordrer i 2021, hvoraf det fremgår:



Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 26. marts 2022.

Klager fremsatte i klagen en påstand om betaling af en godtgørelse på 9 måneders løn.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at han er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med afskedigelsen.

Klager havde på afskedigelsestidspunktet et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand, idet klager ikke kunne passe sit arbejde uden tilpasningsforanstaltninger.

Indklagede søgte nye arbejdere i januar 2022, og havde derved ikke haft nogle besparelser, da klager fratrådte den 13. december 2021. Indklagede holdt ferielukket indtil januar 2022.

Klager har haft få sygedage, da han har byttet sig til aftenarbejde og lagt hospitalsbesøg om fredagen, hvor han havde fri.

Der var ordreopgang hos indklagede i januar 2022, hvorfor det ikke er på grund af ordrenedgang, at klager blev afskediget.

Oversigten over kompetencer, som indklagede lægger til grund for afskedigelsen, er ikke retvisende, da den er udfærdiget på forskellige tidspunkter. Desuden har klager ikke kvalifikationer til visse maskiner, da han ikke kan betjene dem på grund af sin skulderlidelse. Desuden har arbejdsgiver en interesse i at holde tallene i oversigten lave, da de danner grundlag for løntillæg.

Indklagede bestemmer, hvilke maskiner de ansatte skal oplæres i. Der er nogle andre maskiner, som klager sagde, at han kunne blive lært op i. Dette blev dog ikke tilbudt af indklagede. Det er derfor et udtryk for forskelsbehandling, at dette skema bliver lagt til grund for en afskedigelse.

Indklagede havde sagt til klager, at han på grund af sin skulder ikke hørte til i en produktionsvirksomhed.

Klager skrev ikke bemærkninger til turnusordningen på arbejdspladsen, fordi der ikke er kutyme herfor. Desuden gøres det gældende, at ansættelseskontrakten er ensidigt udformet.

Indklagede gør gældende, at indklagede ikke har udsat klager for forskelsbehandling på grund af handicap.

Klager har ikke har godtgjort, at han på afskedigelsestidspunktet havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Klager passede sit arbejde uden skånehensyn, og klager havde lavt sygefravær.

Indklagede blev først bekendt med klagers skulderskade i 2021.

Klager har ikke påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at klager er blevet udsat for direkte eller indirekte forskelsbehandling.

Afskedigelsen af klager var alene begrundet i det forhold, at indklagede oplevede ordrenedgang, og afskedigelsen skete derved på baggrund af saglige kriterier.

Klager havde uden anmærkninger skrevet under på en ansættelseskontrakt med turnusordning.

Evalueringerne, som dannede grundlag for afskedigelserne, var udarbejdet på baggrund af saglige hensyn.

Indklagede vidste ikke på opsigelsestidspunktet, hvornår der ville være ordreopgang igen.

Der blev afskediget to yderligere medarbejdere, som blev bedømt ud fra de samme objektive kriterier.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

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

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.

Ved forskelsbehandling forstås enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af handicap.

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

Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer med et handicap ringere end andre personer, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Handicap

Begrebet ”handicap” i forskelsbehandlingsloven og det bagvedliggende EU-direktiv skal fortolkes i overensstemmelse med EU-Domstolens og Højesterets praksis.

Handicapbegrebet omfatter herefter langvarige begrænsninger som følge af bl.a. fysiske, mentale eller psykiske skader, som i samspil med forskellige barrierer kan hindre den berørte person i fuldt og effektivt at deltage i arbejdslivet på lige vilkår med andre arbejdstagere. Også funktionsbegrænsninger af denne karakter, som skyldes en helbredelig eller uhelbredelig sygdom, kan være omfattet.

Det beror på en vurdering af samtlige sagens omstændigheder, herunder navnlig oplysninger fra læger og andre sundhedspersoner, om arbejdstageren på tidspunktet for den påståede forskelsbehandling må anses for at have et handicap i direktivets og dermed forskelsbehandlingslovens forstand.

Der henvises bl.a. til EU-Domstolens domme af 11. april 2013 i sagerne C-335/11 og C-337/11 (Ring og Werge), 1. december 2016 i C-395/15 (Daouidi) og 9. marts 2017 i C-406/15 (Milkova) samt Højesterets domme af 22. november 2017 i sagerne 300/2016 og 305/2016 trykt i U2018. 830H og U2018. 853H.

Klager skal godtgøre, at han på tidspunktet for den påståede forskelsbehandling havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand, herunder at funktionsbegrænsningen var af langvarig karakter.

Klager fik i 2013 en skulderlidelse og oplevede efter det oplyste i forbindelse med arbejdet hos indklagede en forværring af de gener, som lidelsen medførte. Det fremgår af speciallægeerklæringen af 11. oktober 2021, at klager har rotator cuff-syndrom, som medfører funktionsbetingede smerter med funktionshæmning og natlig opvågen. Lidelsen medfører, at klager har konstante smerter, som forværres, når armen er løftet over 90 grader. Klager havde en § 56 ordning, herunder på grund af sin ødelagte

skulder. Klager oplyste under samtale den 9. juni 2021 indklagede om, at klagers læge havde anbefalet klager kun at arbejde aftenvagter for dermed at opnå en 4 dages arbejdsuge.

På den baggrund vurderer nævnet, at klager har sådanne langvarige funktionsbegrænsninger, der forhindrer ham i at deltage i arbejdslivet på lige vilkår med andre, at han har et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Faktiske omstændigheder

Hvis en person, der anser sig for krænket, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der udøves direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Klager anmodede den 27. april 2021 om udelukkende at have aftenarbejde, da han af helbredsmæssige årsager ikke kunne varetage dags- eller natarbejde. Klager fortalte til mødet den 9. juni 2021, at der var tale om en permanent skade, og at lægen havde anbefalet, at klager kun arbejdede om aftenen og 4 dage om ugen. Dette blev ikke imødekommet. Indklagede ville "tilstræbe", at klager fortrinsvist fik aftenarbejde.

Den 18. oktober 2021 blev klager afskediget. Indklagede har oplyst, at afskedigelsen skete som led i en afskedigelsesrunde på grund af ordrenedgang i virksomheden. Indklagede afskedigede i alt 3 medarbejdere. Klager var den eneste ud af 19 medarbejdere, der blev udvalgt til afskedigelse i sin afdeling. Det er ikke oplyst, hvor mange medarbejdere, der var i de øvrige afdelinger.

Nævnet vurderer, at klager har påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at han har været udsat for forskelsbehandling på grund af handicap. Nævnet lægger vægt på den tidsmæssige sammenhæng mellem klagers ønske om yderligere skånehensyn i form af kun at have aftenvagter og afskedigelsen, samt at klager var den eneste, der blev udvalgt til afskedigelse i sin afdeling.

Det er herefter indklagede, der skal bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket, herunder at indklagede har opfyldt sin tilpasningsforpligtelse efter forskelsbehandlingslovens § 2 a.

Det er Ligebehandlingsnævnets vurdering, at indklagede ikke har løftet denne bevisbyrde.

Ved denne vurdering har nævnet særligt lagt vægt på, at oplysningerne om ordrenedgang ikke er understøttet i sagens oplysninger. Der ses i perioden omkring afskedigelsen en nettotilgang af medarbejdere.

Klager får herefter medhold i klagen.

Godtgørelse

Klager tilkendes en godtgørelse, der skønsmæssigt passende kan fastsættes til 275.000 kr., svarende til omkring 9 måneders løn.

Ligebehandlingsnævnet har ved fastsættelsen af godtgørelsens størrelse lagt vægt på ansættelsesperiodens længde og det i øvrigt oplyste i sagen.

Indklagede skal herefter betale 275.000 kr. til klager med procesrente fra den 26. marts 2022, hvor sagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet. Beløbet skal betales inden 14 dage.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

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

Forskelsbehandlingsloven

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