

Udskriftsdato: 27. december 2025

KEN nr 9297 af 15/04/2020 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 19-2487

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - ej medhold

J.nr. 19-2487

En tømrer blev afskediget efter, at han havde oplyst sin arbejdsgiver om, at hans kæreste var gravid, og at han ønskede at afholde fædreorlov i umiddelbar forlængelse af barnets fødsel. Da tømreren blev afskediget under sin kærestes graviditet, fandt reglerne om omvendt bevisbyrde anvendelse. Tømreren blev afskediget med henvisning til arbejdsmangel. På baggrund af, at arbejdsgiveren blandt andet havde mistet en stor arbejdsopgave, lagde nævnet til grund, at det var sagligt at afskedige en medarbejder. Nævnet lagde videre til grund, at tømreren blev valgt til afskedigelse, da han var den tømrersvend, der havde været ansat i kortest tid. De øvrige ansatte var ejerens søn, to lærlinge og to svende. De sidstnævnte havde særlige opgaver, der ikke kunne varetages af tømreren. Nævnet vurderede herefter, at arbejdsgiveren havde løftet sin bevisbyrde for, at afskedigelsen ikke var helt eller delvis begrundet i tømrerens ønske om afholdelse af fædreorlov.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at en tømrer/snedker blev afskediget.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var ikke i strid med ligebehandlingsloven, at klager blev afskediget.

Sagsfremstilling

Klager blev den 26. marts 2018 ansat som tømrer/snedker hos indklagede.

Indklagede er en lille tømrervirksomhed, der hovedsageligt udfører arbejde for boligforeninger i form af renovering af lejligheder og udførelse af diverse serviceopgaver i forbindelse med løbende vedligeholdelse af boligforeningernes lejligheder.

I foråret 2018 meddelte klager indklagede, at hans kæreste var gravid og havde terminsdato den 22. november 2018. Klager har oplyst, at han oplyste indklagede herom i april 2018, mens indklagede har oplyst, at man først modtog meddelelse herom i maj 2018.

Klager meddelte indklagede, at han ønskede at afholde fædreorlov i umiddelbar forlængelse af barnets fødsel.

Det fremgår af klagers ugesedler, at klager den 16. og 17. oktober 2018 udførte private opgaver for indklagedes ejer såsom tømning og montering af gipsloft i ejerens skur og efterfølgende oprydning.

Klager blev afskediget ved brev af 19. oktober 2018 med fratrædelse den 2. november 2018. Afskedigelsen var alene begrundet i arbejdsmangel.

Det fremgår af klagers ugesedler, at klager ligeledes den 22. oktober 2018 udførte private opgaver for indklagedes ejer såsom oprydning af ejerens værksted. Det fremgår endvidere, at klager den 30. og 31. oktober 2018 malede vinduer i ejerens værksted.

Indklagede har oplyst, at klagers stilling ikke efterfølgende blev genbesat.

Indklagede har fremlagt en liste over virksomhedens nuværende og tidligere medarbejdere. Af denne fremgår blandet andet:

”[Ejer]: (direktør) udfører kun administrativt arbejde

[Ejers søn]: [medejer] ansat 07.07.2008 –

[Tømrersvend 1]: 10.04.2011 - (har siden 2013 været køkkenmontør i ca. halvdelen af arbejdstiden).

[Tømrersvend 2]: 09.10.2017 - (ansat til at udføre [navns] meget selvstændige arbejde i boligselskaberne)

[Navn]: 04.11.2013 til 17.09.2017 (til selvstændigt at udføre serviceopgaver i boligselskaberne i samarbejde med deres varmemestre og øvrige håndværksfirmaer f.eks. el og VVS).

[Navn]: 01.03.2016 til 28.10.2016 (pga ekstra opgaver i denne periode)

[Navn]: 28.08.2017 til 28.12.2017 (pga ekstra opgaver i denne periode)

[Klager]: 26.03.2018 til 02.11.2018 (pga ekstra opgaver i denne periode).

...

Lærlinge er ikke medtaget. ”

Indklagede har oplyst, at ejerens søn udførte tømrerarbejde sammen med virksomhedens øvrige tømrersvende.

Om Tømrersvend 1 har indklagede oplyst, at han siden 2013 halvdelen af tiden har fungeret som køkkenmontør, idet han opsætter nye køkkener i boligforeningerne. Han udfører hovedsageligt køkkenmontagen alene.

Om Tømrersvend 2 har indklagede oplyst, at han overtog den tidligere svends opgaver, der bestod i løbende at udføre serviceopgaver i boligforeninger. En stor del af arbejdet bestod i løbende at holde kontakt med boligforeningernes varmemestre og de øvrige håndværkere, der var tilknyttet boligforeningerne med henblik på at planlægge og løse de løbende opgaver.

På tidspunktet for afskedigelsen var der endvidere beskæftiget to tømrerlærlinge.

Klagers partsrepræsentant rettede henvendelse til indklagede ved brev af 8. november 2018 og anførte:

”[Klager] har rettet henvendelse til os i forbindelse med Jeres [opsigelse] af ham.

Det fremgår af opsigelsesbrevet, dateret den 19. oktober 2018, at opsigelsen var begrundet i arbejdsmangel. [Klager] stiller sig uforstående heroverfor, idet han oplyser, at der ikke har været eller er arbejdsmangel i virksomheden.

Som bekendt er [klagers] kæreste gravid med termin den 22/11-18 og [klager] har aftalt med Jer, at han afholdt fædreorlov i umiddelbar forlængelse af barnets fødsel.

På den baggrund er det min umiddelbare vurdering, at opsigelsen af [klager] reelt var begrundet i hans forestående fædreorlov og muligt kommende forældreorlov.

Jeg skal derfor anmode om en uddybende redegørelse for den skete opsigelse, dokumentation for den hævdede arbejdsmangel samt oplyst, hvorfor det netop var [klager] der blev opsagt. ”

Indklagede besvarede brevet ved mail af 16. november 2018:

”Opsigelsen af [klager]

[Klager] blev opsagt på grund af arbejdsmangel:

Firmaet havde tidligere ansat 4 tømrersvende og 2 lærlinge og fortsætter fra 05.11.2018 med 3 tømrersvende og 2 lærlinge og kan klare indkommende opgaver med dette personale.

Hvorfor det var [klager], der blev opsagt:

[Klager] var den senest ansatte tømrersvend, og det var derfor ham, der blev opsagt.

Med venlig hilsen

[Indklagedes ejer]”

Parterne havde efterfølgende en videre korrespondance.

Klager modtog under sin ansættelse ikke nogle skriftlige påtaler eller advarsler.

Indklagede modtog den 3. december 2018 en mail fra en boligforening med reklamation. Indklagede har oplyst, at mailen vedrører arbejde udført af klager den 1. til 3. oktober 2018, hvilket klager har bestridt. Af klagers ugeseddel fremgår om disse dage, at klager blandt andet udførte montering af nye døre og karme. Af mailen fremgår blandt andet:

”Jeg skriver denne mail med lidt ekstra arbejde på rekvisition, men der er også lidt reklamation. Vi starter med det kedelige:

Der er lavet en lap på gulvet ved køkken, der er en samling der er gået fra, så gulvet giver sig i en samling. Begge dørtrin til WC og badeværelse mangler understøtning. ”

Indklagede modtog den 23. januar 2019 en mail fra en anden boligforening. Indklagede har oplyst, at denne mail ligeledes vedrører arbejde udført af klager. Af mailen fremgår blandt andet:

”Jeg skal hermed bekræfte klage over udført tømrer arbejde i [bolig]. Dette er sket telefonisk af min medarbejder som ligeledes har fremsendt billeddokumentation af indfatninger til [ejers søn]. ”

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 9. januar 2019.

Klager fremsatte i klagen en beløbsmæssig påstand om betaling af en godtgørelse svarende til 6 måneders løn.

Indklagede har fremlagt en mail af 29. januar 2019 fra en boligforening, hvoraf blandt andet følgende fremgår:

”I efteråret 2018 indgik vi aftale med [indklagede] om renovering af altaner i [bebyggelsen].

Da [indklagede] gik i gang med opgaven viste det sig desværre, at de byggetekniske problemer, som firmaet havde bidraget til at afklare var af et så stort og alvorligt omfang, at vi ville være nødt til at inddrage Byggeskadefonden forinden udbedring af skaderne kunne ske.

[Indklagede] har loyalt og konstruktivt bidraget til at få belyst de byggetekniske problemer, men i lyset af ovenstående har vi været nødt til at bede firmaet indstille arbejdet med udbedring af altanerne. ”

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at afskedigelsen af ham skete i strid med ligebehandlingslovens § 9.

Klagers kæreste var gravid på opsigelsestidspunktet, og afskedigelsen er derfor omfattet af den omvendte bevisbyrde i lovens § 16, stk. 4.

Klager blev ikke ansat til at udføre en række ekstraopgaver som anført af indklagede. Klager fik hverken i forbindelse med ansættelsen eller senere oplyst, at der skulle være tale om en midlertidig, tidsbegrænset eller opgavebestemt ansættelse. Dette fremgår heller ikke af klagers ansættelsesbevis.

Klager var derfor ansat på samme vilkår som de øvrige tømrersvende hos indklagede.

Klagers ansættelse havde intet at gøre med renoveringen af altanerne, som anført af indklagede. Aftalen om renoveringen blev indgået i efteråret 2018, mens klagers ansættelse skete i foråret 2018.

De ekstraopgaver, som ifølge indklagede foranledigede ansættelsen af klager i foråret 2018, er udokumenterede. Afskedigelsen af klager havde heller ikke nogen tidsmæssig sammenhæng med ophøret af disse, men blev begrundet i den mistede opgave med renovering af altanerne.

Indklagede har anført, at det skulle være sædvanligt i byggebranchen, at medarbejdere ikke bliver ansat i tidsbegrænsede eller opgavebestemte stillinger. Det er imidlertid helt naturligt at anvende disse ansættelsesformer, når arbejdsopgaverne er midlertidige.

Det er som anført af indklagede ikke rigtigt, at det skulle være vanskeligt for indklagede at ansætte medarbejdere i tidsbegrænsede stillinger. Lov om tidsbegrænset ansættelse regulerer netop de problemstillinger, som indklagede fremhæver som årsag til, at klager ikke var ansat på en tidsbegrænset ansættelse.

Begrundelsen for afskedigelsen er udokumenteret på trods af, at klager gentagne gange anmodede om at få tilsendt dokumentation for den hævdede arbejdsmangel.

Indklagede havde i efteråret 2018 tilstrækkeligt med opgaver. Årsagen til, at klager blev sat til at udføre privat arbejde for indklagede, var ikke, at indklagede ikke havde andet arbejde, som klager kunne udføre.

Klager fik i stedet tildelt disse opgaver, fordi det var besluttet, at klager skulle afskediges, og indklagede derfor udnyttede hans arbejdskraft til egne formål. Dette understøttes af, at indklagede de pågældende dage tilsyneladende havde arbejdsopgaver nok til, at to tømrerlæringe kunne udføre selvstændige arbejdsopgaver i stedet for klager som udlært tømrersvend.

Da indklagede på tidspunktet for afskedigelsen af klager havde tilstrækkeligt med opgaver, var det ikke nødvendigt at afskedige en medarbejder.

Det kan lægges til grund, at årsagen til, at indklagede valgte at afskedige klager blandt alle ansatte, var, at han var den sidst ansatte. Dette løfter ikke indklagedes bevisbyrde for, at der ved valget af klager ikke blev lagt vægt på klagers forestående fædre- og forældreorlov.

Den af indklagede ændrede begrundelse for valget af klager kan ikke tillægges nogen betydning, idet den ændrede begrundelse er udtryk for en efterrationalisering i et forsøg på at retfærdiggøre afskedigelsen af klager.

Den angivne begrundelse for at ændre den oprindelige begrundelse for valget af klager er både utroværdig og uden realitet. Begrundelsen blev afgivet over for klagers partsrepræsentant og kunne eller ville således på ingen måde komme en potentiel ny arbejdsgiver i hænde.

De af indklagede fremlagte klager over klagers arbejde er udtryk for en efterrationalisering i et forsøg på at retfærdiggøre afskedigelsen af ham. Klager blev ikke under ansættelsen bekendt med klagerne. Klager modtog heller ikke mundtlige advarsler, som anført af indklagede.

Indklagede anså ikke under ansættelsen disse henvendelser som et væsentligt problem, idet klager i så ville have fået dem påtalt, så klager kunne rette for sig. Indklagede må også løbende have modtaget generelle henvendelser omkring fejl og mangler over de øvrige ansattes arbejde.

Mailen af 3. december 2018 fra en boligforening omhandlede ikke arbejde udført af klager, som indklagede har oplyst. Af klagers ugesedler for de pågældende dage fremgår ikke, at klager udførte de arbejdsopgaver omkring gulvet i ejendommen, som klagen vedrørte. Det fremgår derimod, at klager udførte arbejdsopgaver med diverse opmålinger samt montering af nye døre og karme.

Indklagedes første begrundelse for valget af klager skal derfor lægges til grund.

Indklagede har på denne baggrund ikke løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen ikke var begrundet i klagers forestående fædre- og forældreorlov.

Indklagede gør gældende, at afskedigelsen af klager hverken helt eller delvist var begrundet i, at klager skulle afvikle to ugers fædreorlov.

Det har formodningen imod sig, at to ugers fravær som følge af fædreorlov skulle have medvirket til, at indklagede valgte at afskedige klager. Indklagede kunne under orloven have søgt refusion. Indklagedes samlede udgifter til løn, ferie og pension i den to ugers periode ville herefter svare til cirka 2.000 kr.

Indklagedes økonomiske tab i de to uger ville således være af så ubetydeligt omfang, at det har formodningen imod sig, at indklagede skulle have tillagt fædreorloven betydning i forbindelse med afskedigelsen.

Klager blev ansat til at udføre en række ekstraopgaver. Under ansættelsen var det også disse opgaver, som klager udførte, idet han ikke varetog de faste opgaver, der blev varetaget af Tømrersvend 1 og Tømrersvend 2.

Tømrersvend 1's arbejde som køkkenmontør adskiller sig fra virksomhedens øvrige opgaver, der består af vedligeholdelse og løbende renovering.

Tømrersvend 2's arbejde med løbende udførelse af serviceopgaver i boligforeninger krævede stor selvstændighed, hvorfor det var væsentligt for indklagede, at den svend, der varetog denne funktion, havde et godt forhold til både kunderne (varmemestrene), og herudover var en dygtig håndværker, det kunne sikre planlægning af opgaverne med de øvrige håndværkere og kunderne.

Klager udførte de opgaver, der løbende blev tilført i løbet af foråret som følge af boligforeningernes nye budgetter. Hertil kom, at indklagede havde en forventning om at få en opgave med renovering af altaner. Såfremt indklagede ikke havde fået opgaven, var klager blevet afskediget allerede i den forbindelse.

I byggebranchen bliver medarbejderne ikke ansat i tidsbegrænsede stillinger, idet mange opgaver i branchen ofte bliver forsinket. Det er således vanskeligt at ansætte medarbejdere i tidsbegrænsede

stillinger, da virksomheden ofte ikke er bekendt med antallet af ordrer – selv inden for korte tidshorisonter. Ordretilgangen i virksomhederne er meget svingende og uforudsigelige, idet udefrakommende faktorer ofte har betydning for, om opgaver udføres. Derfor indeholder overenskomsterne korte opsigelsesvarsler, der har til hensigt at sikre den nødvendige fleksibilitet i branchen.

Der var på afskedigelsestidspunktet arbejdsmangel blandt andet som følge af, at indklagede mistede opgaven med renovering af altaner for en boligforening. Indklagede bød i 2017 på opgaven, og fik i august 2018 en endelig bekræftelse på, at opgaven tilfaldt indklagede. Imidlertid viste det sig, at der var en række byggetekniske problemer ved altanerne, hvorfor opgaven først blev sat i bero. Efterfølgende mistede indklagede opgaven, idet den overgik til den virksomhed, der oprindeligt havde opført altanerne.

Der var heller ikke udsigt til, at indklagede i nærmeste fremtid ville få yderligere opgaver. Indklagede måtte derfor reducere antallet af medarbejdere. De manglende opgaver underbygges endvidere af klagers ugesedler.

Klager havde ikke kendskab til den kommende ordremængde, da indklagedes ejer ikke involverede sine ansatte i arbejdsplanlægningen.

Opgaverne, som klager udførte den 16., 17. og 22. oktober 2018 for ejeren, var opgaver af privat karakter, som indklagede ikke kunne fakturere kunder for. At klager den 30. og 31. oktober 2018 malede vinduer i værkstedet, kunne heller ikke faktureres. Disse opgaver blev normalt ikke udført af indklagedes ansatte. Klager blev tildelt disse opgaver, da indklagede ikke havde andet arbejde til ham.

Indklagede beskæftigede som udgangspunkt alene to tømrersvende samt sønnen til ejeren af virksomheden. Øvrige medarbejdere havde alene være ansat i kortere perioder.

Ved vurderingen af, hvem indklagede bedst kunne undvære, lagde indklagede bl.a. vægt på, at klager var den, der sidst var ansat. Endvidere var klager ansat som konsekvens af en del ekstraopgaver i foråret 2018, som de to allerede ansatte medarbejdere ikke havde tilstrækkelig tid til at udføre - særligt under de omstændigheder, at indklagede skulle have påbegyndt en større opgave med renovering af altaner i efteråret 2018.

Hertil kom, at klager ikke havde de fornødne kompetencer til at udføre arbejde tilfredsstillende, ligesom han ikke evnede at arbejde selvstændigt. Indklagede lagde særlig vægt herpå ved afskedigelsen.

Indklagede havde løbende påtalt over for klager, at det udførte arbejde ikke var tilfredsstillende. Indklagede påtalte fejlene mundtligt i forbindelse med, at indklagede sammen med klager udbedrede disse fejl. Indklagede håbede dermed, at klager ville lære af sine fejl og forbedre sit arbejde. Klager forbedrede imidlertid ikke kvaliteten af sit arbejde.

Indklagede modtog flere gange klager fra boligforeningerne over det arbejde, som klager havde udført. Hovedsageligt modtog indklagede disse mundtligt, men modtog også skriftlige påtaler. Dette fremgår blandt andet af mailen af 3. december 2018 fra en boligforening.

Klager har anført, at det arbejde, som boligforeningen klagede over i mail af 3. december 2018, ikke blev udført af klager, da det fremgår af ugesedlen for perioden, at klager blandt andet opsatte nye døre og karme. Disse opgaver omfatter også dørtrin, der er placeret i umiddelbar forlængelse af gulvet. I mailen er også angivet, at flere dørtrin manglede understøtning.

Det har formodningen imod sig, at en manglende angivelse af ordet ”gulv” på en timeseddel medfører, at klager ikke skulle have udskiftet dørtrinet i forbindelse med, at han i øvrigt opsatte nye døre og karme.

Ejerens søn gennemgik i uge 14 arbejde udført af klager. Her konstaterede ejerens søn, at der ikke var lavet en korrekt afslutning

af et gulv. Indklagede nåede selv at rette fejlen, inden kunden opdagede den.

Der var langt fra tale om et enestående tilfælde, og derfor måtte indklagede sikre, at klager enten udførte opgaver sammen med de øvrige tømrere, eller at indklagede efterfølgende skulle gennemgå det udførte arbejde, inden opgaven kunne afleveres til boligforeningerne.

Klager havde på tidspunktet ikke lang anciennitet, og der var derfor ikke grundlag for at give skriftlige advarsler. Ifølge overenskomsten på området kan medarbejdere afskediges inden for 9 måneder, uden at sagligheden heraf kan prøves.

Det var indklagedes vurdering, at klager ikke ville kunne løfte de øvrige medarbejders opgaver. Tømrersvend 1 havde været ansat i syv år og udførte opgaver som køkkenmontør, hvilket klager ikke var i stand til, da han ikke havde de fornødne kompetencer eller færdigheder.

Endvidere kunne klager heller ikke varetage Tømrersvend 2's opgaver, der krævede overblik og evnen til at varetage kontakten til varmemestrene og øvrige håndværkere og løbende planlægge

opgavernes udførelse i samarbejde med dem.

Den indklagede virksomhed er en lille virksomhed, hvor der er behov for, at medarbejderne kan varetage opgaverne selvstændigt, og at indklagede ikke efterfølgende skal kontrollere kvaliteten af det udførte arbejde.

På baggrund af en samlet vurdering var det indklagedes opfattelse, at klager var den medarbejder, som virksomheden bedst kunne undvære.

I forhold til afskedigelsen af klager i stedet for en af indklagedes lærlinge, er lærlinge ikke ansat på samme vilkår som almindelige svende, men i henhold til erhvervsuddannelsesloven. Det fremgår heraf, at lærlingeforholdet er uopsigeligt efter prøvetiden. Enhver afbrydelse heraf vil medføre en godtgørelse fra arbejdsgiver – også selvom der er tale om arbejdsmangel.

Virksomheder er desuden underlagt et praktikpladsafhængigt bidrag. Herefter vil virksomheder skulle betale ekstra, såfremt de ikke uddanner tilstrækkeligt med lærlinge.

Indklagede havde på tidspunktet for afskedigelsen ansat én førsteårs lærling og én lærling, der havde fem måneders uddannelse tilbage. Hermed var de ansat med henblik på at afløse hinandens ansættelsesforhold, så virksomheden ikke ville få perioder uden en lærling.

På denne baggrund indgår lærlingene ikke i sammenligningsgrundlaget af virksomhedens øvrige svende i forbindelse med afskedigelse som følge af arbejdsmangel.

Indklagede var glad for klager som person og ønskede på

ingen møde at skade ham i hans videre jobsøgning. Der er tale om en lille branche, hvor det kan være vanskeligt at få nyt arbejde med en fyreseddel, hvor manglende kvalifikationer står anført som årsag.

Indklagede har henvist til nævns- og domspraksis, hvor arbejdsgiveren har løftet bevisbyrden for, at afskedigelse af en medarbejder på fædreorlov eller med forestående fædreorlov, ikke var begrundet i medarbejderens orlov.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af køn efter lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv. (ligebehandlingsloven).

Det fremgår af ligebehandlingsloven, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager på grund af graviditet, barsel eller adoption.

Såfremt en afskedigelse finder sted under graviditet eller afholdelse af barselsorlov, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold.

Beskyttelsen mod afskedigelse på grund af graviditet, herunder den omvendte bevisbyrde, gælder såvel moderen som faderen.

På afskedigelsestidspunktet var klagers kæreste gravid med termin den 22. november 2018.

Da klager således blev afskediget under sin kærestes graviditet, finder reglerne om omvendt bevisbyrde anvendelse.

Klager oplyste i foråret 2018 indklagede om sin kærestes graviditet, og at han ønskede at afholde fædreorlov i umiddelbar forlængelse af barnets fødsel med forventet terminsdato den 22. november 2018.

Den 19. oktober 2018 blev klager afskediget med henvisning til arbejdsmangel.

Nævnet lægger på baggrund af oplysningerne om den mistede opgave med renovering af altaner, de fremlagte ugesedler og listen over medarbejdere til grund, at indklagede i efteråret 2018 havde mangel på arbejde, og at det derfor var sagligt at afskedige en medarbejder.

Nævnet lægger videre til grund, at klager som oplyst af indklagede blev valgt til afskedigelse, da han var den tømrersvend, der havde været ansat i kortest tid. De øvrige ansatte var ejerens søn, to lærlinge og to svende. De sidstnævnte havde særlige opgaver, der ikke kunne varetages af klager. Endelig har indklagede oplyst, at det var sædvanligt at have svende ansat i kortere perioder.

Det er herefter nævnets vurdering, at indklagede har løftet sin bevisbyrde for, at afskedigelsen ikke var helt eller delvis begrundet i klagers ønske om afholdelse af fædreorlov.

Klager får derfor ikke medhold i klagen.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

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

Ligebehandlingsloven

- § 1, stk. 1-3, om lovens anvendelsesområde
- § 9, om forbud mod afskedigelse begrundet i graviditet eller orlov
- § 16, stk. 4, om omvendt bevisbyrde

<19-2487>