

PRAKSISOVERSIGTER • SAMLET UDGAVE

Praksis fra *Ligebehandlingsnævnet*

Klager over forskelsbehandling – køn, race, alder, handicap og religion.

OVERSIGTER

10

AFGØRELSE

383

PERIODE

2000–2026

10 OVERSIGTER

Indhold

01	Chikane og krænkende handlinger (alle grunde)	53 afg.
02	Diskriminerende stillingsopslag og jobannoncer	45 afg.
03	Etnisk forskelsbehandling i nattelivet (dørafvisning)	49 afg.
04	Etnisk og national oprindelse uden for nattelivet	20 afg.
05	Forskelsbehandling pga. religion eller tro	46 afg.
06	Forskelsbehandling pga. seksuel orientering	20 afg.
07	Godtgørelsesudmåling i Ligebehandlingsnævnet	76 afg.
08	Kønsidentitet, kønsudtryk og kønskarakteristika	19 afg.
09	Ligebehandlingsnævnets proces og kompetence	37 afg.
10	Repressalier og viktimisering	18 afg.

Hver oversigt er et selvstændigt kapitel med introduktion, principper, gennemgang, lovgrundlag og citerede afgørelser. Titlerne er klikbare, og kapitlerne findes også som bogmærker i PDF-læseren.

01

PRAKSISOVERSIGT · LIGEBEHANDLINGSNÆVNET

Praksisoversigt over chikane og krænkende handlinger (alle grunde)

Ligebehandlingsnævnets praksis om chikane som forskelsbehandling – på tværs af køn, etnicitet, handicap, alder, religion og seksuel orientering

Version 2 · Opdateret 8. sep. 2026 · 53 afgørelser · 2009-2026

[Læs online](#)

INTRODUKTION

Chikane er i dansk ligebehandlingsret en selvstændig form for forskelsbehandling: uønsket adfærd knyttet til en beskyttet egenskab, som har til formål eller den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima. Ligebehandlingsnævnet er den centrale håndhæver af dette forbud og har siden 2012 udtrykkeligt kompetence også i chikanesager efter ligestillingsloven. Denne praksisoversigt kortlægger, hvad Ligebehandlingsnævnet lægger vægt på, når det afgør, om der foreligger chikane, hvornår arbejdsgiveren har løftet sin bevisbyrde for at have stillet et chikane-frit miljø til rådighed, hvornår nævnet afviser sagen til mundtlig bevisførelse, og hvordan godtgørelsen udmåles – suppleret med den parallelle praksis fra landsretterne og faglig voldgift.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

- 01** Chikane er en selvstændig overtrædelse: nævnet kan konstatere ulovlig chikane, selv om afskedigelsen i samme sag er saglig – og omvendt (fx "Shish Kebab"-sagen og "halalsvin"-sagen).
- 02** Ligebehandlingsnævnet kræver, at klageren påviser faktiske omstændigheder efter [ligebehandlingsloven § 16 a](#) eller [forskelsbehandlingsloven § 7 a](#), før bevisbyrden vender – subjektiv oplevelse af krænkelse er ikke i sig selv nok.
- 03** Ligebehandlingsnævnet accepterer, at arbejdsgiveren løfter sin bevisbyrde ved straks at gribe ind: skriftlig advarsel til krænkeren, adskillelse af parterne, psykologhjælp, mediation og opdaterede adfærdspolitikker.
- 04** Ligebehandlingsnævnet afviser, at en leders bagatellisering ("der skal være rummelighed begge veje", "du skal ikke tage det så bogstaveligt") kan udgøre en tilstrækkelig håndtering – sen eller nedtonende reaktion koster arbejdsgiveren sagen.
- 05** Arbejdsgiveren kan hæfte for chikane udøvet af tredjemand – borgere, kunder eller andre uden ansættelse – når krænkelsen er påregnelig og sker under arbejdets udførelse, jf. [ligebehandlingsloven § 4, stk. 2](#).

- 06** Ligebehandlingsnævnet kræver skriftlig dokumentation: e-mails, sms'er og skærmpoint afgør sagerne, mens rent mundtlige og modstridende forklaringer fører til afvisning efter [lov om Ligebehandlingsnævnet § 8, stk. 1](#).
- 07** Enkeltstående upassende udtalelser, der straks beklages eller kan henføres til almen sprogbrug og fortællelser, udgør efter nævnets praksis ikke nødvendigvis chikane.
- 08** Nævnet vurderer objektivt, om udtalelserne "efter deres karakter var egnede til" at krænke værdigheden – krænkerens hensigt er ikke afgørende, men kan have betydning i ophedede konfliktsituationer.
- 09** Siden 1. juli 2023 kan nævnet pålægge en KOLLEGA – ikke kun arbejdsgiveren – at betale tortgodtgørelse for seksuel chikane efter [ligebehandlingsloven § 14, stk. 3](#), hvis krænkelsen er grov og forsætlig.
- 10** Der gælder ingen klagefrist ved nævnet; efter praksisændringen af 1. marts 2023 afskærer retsfortabende passivitet kun godtgørelseskravet, ikke selve prøvelsen af, om der er sket forskelsbehandling.
- 11** Godtgørelsen for chikane udmåles skønsmæssigt og ligger typisk mellem 1.000 kr. og 50.000 kr., med de højeste beløb ved grov seksuel chikane fra ledelse eller ved manglende sikring mod tredjemandschikane.
- 12** En fratrædelsesaftale med en generel "fuld og endelig afgørelse"-klausul afskærer ikke nødvendigvis klageren, hvis godtgørelse for chikanen ikke konkret indgik i aftalen, og klageren ikke havde juridisk bistand.

§ 1 Chikanebegrebet i de fire ligebehandlingslove – samme definition, forskellige anvendelsesområder

Chikane er ikke en skærpende omstændighed ved en anden overtrædelse, men en **selvstændig form for forskelsbehandling**. Definitionen er stort set enslydende på tværs af de fire love, Ligebehandlingsnævnet administrerer:

Lov	Bestemmelse	Beskyttelsesgrunde	Anvendelsesområde
Forskelsbehandlingsloven	§ 1, stk. 4	Race, hudfarve, religion/tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk, kønskaraktistika, alder, handicap, national/social/etnisk oprindelse	Arbejdsmarkedet
Ligebehandlingsloven	§ 1, stk. 4-6	Køn (chikane og seksuel chikane)	Beskæftigelse m.v.
Ligestillingsloven	§ 2 a	Køn, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk, kønskaraktistika	Uden for arbejdsmarkedet (offentlig forvaltning, erhvervsmæssig og almen virksomhed)

Lov om etnisk ligebehandling	§ 3, stk. 4	Race, etnisk oprindelse	Uden for arbejdsmarkedet
------------------------------	-------------	-------------------------	--------------------------

Kernen er den samme i alle fire: der skal være tale om uønsket optræden **i relation til** en beskyttet egenskab, som finder sted **med det formål eller den virkning** at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima. Ordlyden "formål eller virkning" betyder, at både den forsætlige og den uagtsomme krænkelse er omfattet.

Definitionerne gennemfører chikanebestemmelserne i EU's ligebehandlingsdirektiver: [direktiv 2000/78/EF artikel 2](#) om beskæftigelse og erhverv, [direktiv 2000/43/EF artikel 2](#) om race og etnisk oprindelse og [direktiv 2006/54/EF artikel 2](#) om ligestilling af mænd og kvinder.

Den danske gennemførelse hviler på [Betænkning nr. 1422/2002 om gennemførelsen i dansk ret af direktivet om etnisk ligebehandling](#). Udvalget fastslog på [s. 201](#), at kravet om "formål eller virkning" sigter til krænkerens subjektive forhold, og at forbuddet derfor omfatter både den tilsigtede og den uagtsomme chikane. Udvalget anbefalede samtidig på [s. 175](#), at forbuddet ikke skulle omfatte chikane mellem arbejdstagere indbyrdes, fordi

"det er alene arbejdsgiveren, der er ansvarlig for arbejdsvilkårene"

og at godtgørelse for chikane blandt ansatte i stedet burde reguleres af erstatningsansvarsloven. På [s. 327](#) beskriver betænkningen den allerede dengang gældende retstilstand: arbejdsgiveren har en pligt til at stille et chikanefrit arbejdsmiljø til rådighed og er forpligtet til i rimeligt omfang at sikre sine ansatte mod chikane – også krænkelse begået af andre ansatte. Netop dette pligtsubjektsspørgsmål er senere blevet delvist ændret for seksuel chikane, jf. den nye [§ 14, stk. 3](#) omtalt nedenfor.

LOV

[Forskelsbehandlingsloven § 1, stk. 4](#)[Ligebehandlingsloven § 1, stk. 4-6](#)[Ligebehandlingsloven § 14, stk. 3](#)[Ligestillingsloven § 2a](#)[Lov om etnisk ligebehandling § 3, stk. 4](#)

§ 2 Ligebehandlingsnævnets kompetence i chikanesager og grænserne for prøvelsen

Ligebehandlingsnævnets kompetence følger af [lov om Ligebehandlingsnævnet § 1](#), der opregner både beskyttelsesgrundene og de love, nævnet kan afgøre sager efter. Nævnet afgør, om ulovlig forskelsbehandling har fundet sted, og kan underkende en afskedigelse og tilkende godtgørelse, jf. [forretningsordenens § 2](#).

Chikanekompetencen blev udtrykkeligt præciseret i 2012. Nævnet havde indtil da i sin praksis lagt til grund, at det ikke havde kompetence til at behandle chikanesager efter ligestillingsloven. Det blev korigeret ved ændringsloven om chikanesager (L 119, 2011-12), hvis almindelige bemærkninger fastslår:

"Det følger af nævnets praksis, at nævnet ikke mener at have kompetence til at behandle sager, der vedrører chikane i medfør af ligestillingsloven. Det har ikke været lovgivers hensigt, at chikane ikke skulle være omfattet af nævnets kompetence. [...] Derfor indføres det direkte i loven, at nævnet har kompetence til at behandle sager om chikane jf. ligestillingslovens § 2 a, således at der ikke længere er uklarhed om nævnets kompetence på dette område."

Efter LGBTI-ændringsloven fra december 2021, der trådte i kraft 1. januar 2022, omfatter nævnets kompetence også udtrykkeligt kønsidentitet, kønsudtryk og kønskarakteristika – både efter forskelsbehandlingsloven og efter ligestillingsloven. Betydningen af dette skæringstidspunkt ses i [23-35287](#), hvor nævnet udtrykkeligt

bemærkede, at forhold fra før 1. januar 2022 behandles efter de dagældende regler, hvor kønsudtryk blev **indfortolket** i ligebehandlingslovens kønsbegreb.

Kompetencens grænser viser sig især i tre mønstre:

- **Uden for lovens anvendelsesområde.** I [24-58458](#) kunne chikanen prøves, fordi den skete i en ansættelsessituation, mens nævnet i sagen om et nedsættende ord på en vvs-faktura sendt til klagerens boligselskab afviste klagen som liggende uden for ligestillingslovens anvendelsesområde, jf. [afgørelsen af 5. september 2026](#).
- **Aktivitet der ikke er "levering af ydelser".** I [2017-6811-48029](#) afviste nævnet en klage over en forenings politianmeldelser og mediehenvendelser, fordi der var tale om foreningens eksterne interessevaretagelse og ikke om adgang til medlemskab eller ydelser.
- **Andre retsområder.** I [21-56402](#) afviste nævnet at tage stilling til spørgsmål om manglende løntillæg, fordi det falder uden for kompetenceområdet. I [22-38438](#) afviste nævnet omvendt indklagedes påstand om, at sagen var uegnet til skriftlig behandling – nævnet fastholdt sin egen kompetence, fordi sagen var tilstrækkeligt oplyst.

Prøvelsesintensiteten er høj på selve chikanespørgsmålet: nævnet foretager en fuld retlig og bevismæssig prøvelse på det skriftlige grundlag. Nævnet prøver derimod ikke arbejdsgiverens ledelsesret som sådan; i [22-60156](#) accepterede nævnet, at ændringen af en fleksjobansats arbejdsvilkår var begrundet i saglige, driftsmæssige behov og derfor hverken udgjorde forskelsbehandling eller chikane.

LOV	Ligestillingsloven § 2a	Lov om Ligebehandlingsnævnet § 1	
PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnet afviser klage over nedsættende ord på faktura til boligselskab - falder uden for ligestillingslovens anvendelsesområde		05.09.2026
	Ligebehandlingsnævnet · Chikane af østeuropæisk ansøger ved uopfordret ansøgning til guidevirksomhed		18.02.2026
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - arbejdsvilkår - chikane - er handicap - ej medhold		21.02.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - afskedigelse - chikane - repressalier - medhold		21.12.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Region overtrådte ligebehandlingsloven ved at nægte brug af mandlige pronomener over for transkønnet praktikant		20.11.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Afgørelse om afskedigelse af gartnerimedarbejder og afvisning af chikanesag grundet behov for bevisførelse		14.12.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage over kønsbaseret chikane udøvet af forening som led i interessevaretagelse		20.04.2018

§ 3 Hvad Ligebehandlingsnævnet lægger vægt på, når det afgør, om der foreligger chikane

Nævnet foretager en **objektiv vurdering** af, om adfærden "efter sin karakter var egnet til" at krænke værdigheden – ikke en vurdering af klagerens subjektive oplevelse alene. Formuleringen går igen ordret i [22-38438](#), hvor en kollega gentagne gange havde tiltalt en tyrkiskfødt researcher som »Shish Kebab« og »Shish« i e-mails:

"Nævnet har herved lagt vægt på, at medarbejderen kaldte klager »shish« og »shish kebab«, hvilket var begrundet i klagers race og/eller etniske oprindelse, og at udtalelserne efter deres karakter var egnede til at krænte klagers værdighed og skabe et nedværdigende, ydmygende og ubehageligt klima for hende."

På tværs af afgørelserne træder følgende vurderingsmønstre frem:

1. Udtalelsens karakter og direkte kobling til beskyttelsesgrunden. I [21-49574](#) var det afgørende, at en distriktschef havde omtalt en medarbejder som "indvandrerdreng" og "halalsvin". I [22-36517](#) fandt nævnet uden videre, at to kollegers vittigheder om gruppevoldtægt over for den eneste kvinde på marken udgjorde seksuel chikane. I [21-30974](#) var det afgørende, at spørgsmålene om, hvordan borgeren tørrede sig efter toiletbesøg, havde "direkte sammenhæng med klagerens handicap" og blev fastholdt, selv efter at han udtrykte ubehag.

2. Om udtalelserne er ubestridte. Nævnet lægger stor vægt på, hvad indklagede ikke bestrider. I [21-49574](#) bestred virksomheden ikke konkret, at udtalelserne var faldet, og klagers forklaring blev understøttet af hans tidlige henvendelser til fagforbundet. Tilsvarende i [23-35287](#), hvor regionen trods flere opfordringer slet ikke svarede – og dermed ikke løftede bevisbyrden.

3. Gentagelse over for enkeltstående hændelse. Enkeltstående, straks beklagede udtalelser fører sjældent til medhold. I [20-55802](#) havde en leder afvist en døv pædagogs ønske om at undervise i sløjde med henvisning til hans nedsatte hørelse – men udtalelsen blev beklaget dagen efter, timerne blev efterfølgende tilbudt, og nævnet fandt ikke, at udtalelsen var egnet til at skabe et truende, nedværdigende eller ubehageligt klima.

4. Konteksten, herunder om der er tale om en ophedet konflikt. I [18-22692](#) udtalte en CEO under en ophedet konflikt "This is my country", "You're a guest here" og "This isn't Saudi Arabia or Bangladesh". Nævnet lagde til grund, at udtalelserne var faldet, og at klager opfattede dem som krænkende, men fandt alligevel ikke, at der var tale om ulovlig chikane:

"Uanset at de nævnte udtalelser relaterede sig til klagers manglende tilhørsforhold til Danmark, og at klager opfattede udtalelserne som krænkende, finder nævnet ikke, at indklagedes CEO, da han fremsatte udtalelserne, vidste eller burde vide at de ville blive opfattet som diskriminerende i forskelsbehandlingslovens forstand."

5. Sproglig tilvænning og "almen sprogbrug". I [18-69680](#) fandt nævnet, at et forsorgshjems manglende konsekvens i brugen af non-binære pronomener var udtryk for almen sprogbrug og fortællelser frem for bevidst chikane. Omvendt i [23-35287](#), hvor en region **skriftligt havde besluttet**, at en transkønnet praktikant ikke kunne tiltales som mand, før han havde skiftet biologisk køn og CPR-nummer, og at han "åbenlyst fremstod som en kvinde". Det var chikane. Grænsen går altså mellem uvane/fortællelse og en bevidst institutionel afvisning.

6. Magtforholdet mellem krænker og krænkede. Nævnet vægter, om krænkeren er leder eller ligestillet kollega – både i skyldsvurderingen og i udmålingen. I [20-56252](#) var det den administrerende direktør og majoritetsejer, der bukkede klageren forover og klappede hende på skulderen i kollegers påsyn; nævnet afviste forsvaret om "barnlig jargon" og et "venskabeligt skub". I [afgørelsen om kollegaens uønskede kys](#) blev godtgørelsen omvendt fastsat lavt, netop fordi krænkeren var kollega og ikke overordnet.

7. Chikane kan også bestå i formelt korrekte ledelsesskridt. I [22-32411](#) udgjorde tre skriftlige advarsler tildelt på medarbejderens sidste arbejdsdag før forældrerlov chikane i strid med [ligebehandlingsloven § 4](#), fordi de vedrørte forhold efter orlovsvarslingen og ikke tidligere var påtalt.

LOV

[Forskelbehandlingsloven § 1, stk. 4](#)[Ligebehandlingsloven § 4](#)

PRAKSIS

Ligebehandlingsnævnet · Kollega idømt godtgørelse for seksuel chikane efter uønsket kys på fælles arbejdsplads	25.08.2026
Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - afskedigelse - chikane - repressalier - medhold	21.12.2024
Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - sexchikane - medhold	21.12.2024
Ligebehandlingsnævnet · Region overtrådte ligebehandlingsloven ved at nægte brug af mandlige pronomener over for transkønnet praktikant	20.11.2024
Ligebehandlingsnævnet · Godtgørelse for racistiske udtalelser fra leder: Chikane i strid med forskelsbehandlingsloven	11.05.2023
Ligebehandlingsnævnet · Kommunal sagsbehandlers spørgsmål om personlig hygiejne vurderet som ulovlig chikane mod borger med handicap	11.05.2023
Ligebehandlingsnævnet · Advarsler før forældreorlov og ændrede arbejdsvilkår efter barsel	12.04.2023
Ligebehandlingsnævnet · Vurdering af påstået chikane og forskelsbehandling grundet hørehandicap i forbindelse med fagfordeling	29.10.2022
Ligebehandlingsnævnet · Godtgørelse for sexchikane og ulovlig afskedigelse efter direktørs fysiske krænkelse af ansat	09.09.2022
Ligebehandlingsnævnet · Forsorgshjems manglende konsekvens ved brug af kønsneutrale pronomener udgjorde ikke chikane	04.08.2020
Ligebehandlingsnævnet · Udtalelser om manglende tilhørsforhold til Danmark under en ophedet arbejdskonflikt udgjorde ikke ulovlig forskelsbehandling	05.10.2018

Arbejdsgiverens pligt til et chikanefrit miljø – hvornår bevisbyrden løftes

§ 4

Efter [ligebehandlingsloven § 4, stk. 2](#) omfatter lige arbejdsvilkår også forbud mod seksuel chikane, "herunder er arbejdsgiveren forpligtet til at stille et chikanefrit miljø til rådighed i forbindelse med udførelsen af arbejdet og til at håndtere tilfælde af seksuel chikane".

Bestemmelsen har en to-trins-historik. Stk. 2 blev **indsat** ved lovændringen af 28. december 2018 (styrket fokus på omgangstonen på arbejdspladsen), hvis bemærkninger forklarer formålet:

"Dels ønsker Beskæftigelsesministeriet at gøre det tydeligt, at der ved vurderingen af, om der har fundet seksuel chikane sted i strid med ligebehandlingsloven, ikke bør lægges vægt på, at der på den pågældende arbejdsplads generelt er en omgangstone, som er seksuelt ladet."

Ordlyden blev derefter **udvidet** ved **lov nr. 324 af 28. marts 2023** som udmøntning af trepartsaftalen om initiativer til at modgå seksuel chikane, hvor selve handlepligten – at stille et chikanefrit miljø til rådighed og at håndtere tilfælde af seksuel chikane – blev skrevet ind i lovteksten. Bemærkningerne beskriver udtrykkeligt, at ændringen kodificerer den foreliggende retspraksis.

I nævnets praksis er der et meget klart mønster for, **hvornår arbejdsgiveren løfter bevisbyrden**:

Sag	Arbejdsgiverens reaktion	Udfald
19-27215 (transkønnet kunderådgiver, julefrokost)	Reagerede straks; skriftlig advarsel til lederen med trussel om bortvisning ved gentagelse; psykologhjælp; mediation; mulighed for arbejde uden kontakt	Bevisbyrden løftet
23-101424 ("bad girl"/"baby" i gruppechat)	CFO indskærpede ordvalget samme dag; kollegaen blev opsagt med kontaktforbud	Bevisbyrden løftet (men afskedigelsen var ulovlig repressalie)

18-66513 (overgreb fra underleverandørs ægtefælle)	Iværksatte straks foranstaltninger; vejledte begge parter; pålagde krænkeren kontakt- og nærmelsesforbud	Bevisbyrden løftet
22-36517 (gruppevoldtægtsvittigheder)	Nærmeste leder bagatelliserede; først efter klagers henvendelse til direktøren kom advarsler, låseændringer, adfærdspolitik og psykologtilbud	Bevisbyrden ikke løftet
kirkesangersagen (uønsket kys)	Kollegaen blev først fritaget for tjeneste 11 dage efter; advarsel først varslet efter henstilling fra provstiet; klager blev opfordret til mægling mod sit ønske	Bevisbyrden ikke løftet
22-38438 ("Shish Kebab")	Fremlagde "Values & Principles" om diversitet, men ingen dokumentation for, at de var gennemgået med medarbejderne; sikrede ikke klager mod fremtidig chikane	Bevisbyrden ikke løftet

Det afgørende er altså **hastigheden, konsekvensen og adressaten** for reaktionen. Nævnets begrundelse i [22-36517](#) er den skarpeste formulering af mønstret:

"Nævnet lægger særlig vægt på håndteringen fra klagers nærmeste leder, og at det først var efter klagers egen henvendelse til direktøren, at indklagede reagerede på passende vis."

En leders udsagn om, at "der skal være rummelighed begge veje", at man ikke kan "undgå jokes der støder lidt en gang i mellem", og at klager "ikke skal tage det så bogstaveligt", trak sagen direkte mod medhold. Generelle politikpapirer er heller ikke nok, hvis arbejdsgiveren ikke kan dokumentere, at de er formidlet til medarbejderne.

LOV	Ligebehandlingsloven § 4, stk. 2	Ligebehandlingsloven § 16a
PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Kirkesanger fik 25.000 kr. i godtgørelse for kollegas uønskede kys – menighedsråd havde ikke stillet chikanefrit arbejdsmiljø til rådighed	25.08.2026
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - sexchikane - ej medhold - afskedigelse	25.11.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - sexchikane - medhold	21.12.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - afskedigelse - chikane - repressalier - medhold	21.12.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Transkønnet medarbejder blev ikke udsat for ulovlig forskelsbehandling efter udtalelser til julefrokost	06.07.2021
	Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse efter anmeldelse af sexchikane fra underleverandør var sagligt begrundet i manglende arbejdspræstation	17.12.2019

§ 5 Chikane fra tredjemand – borgere, kunder og andre uden ansættelse

Arbejdsgiverens ansvar ophører ikke, fordi krænkeren ikke er ansat. Forarbejderne til den nugældende [§ 4, stk. 2](#) opsummerer retstilstanden:

"I forhold til arbejdsgivers ansvar for seksuel chikane udøvet af en ikke-ansat person over for en af arbejdsgiverens medarbejdere, vil arbejdsgiverens ansvar forudsætte, at der er tale om, at en medarbejder udsættes for seksuel chikane i forbindelse med udførelsen af sine opgaver for arbejdsgiveren, og at arbejdsgiveren i den konkrete situation har reel mulighed for at træffe foranstaltninger, der kan bringe den seksuelle chikane til ophør eller undgå, at chikanen sker."

Den ledende afgørelse fra Ligebehandlingsnævnet er [22-4489](#) om en handicaphjælper i en BPA-ordning. Krænkeren var borgeren selv – hjælperens arbejdsleder – mens den private virksomhed havde det administrative arbejdsgiveransvar. Nævnet lagde vægt på fire forhold:

- Virksomheden **var** arbejdsgiver: den udstedte ansættelsesbeviser, holdt sygefraværssamtaler og traf ensidigt beslutning om afskedigelse – den var ikke bundet af arbejdslederens ønsker.
- Arbejdsgiveren er ansvarlig for at sikre mod seksuel chikane udøvet af "både ledere, kolleger og borgere", med henvisning til **U 2019.3302 Ø**.
- Virksomheden havde selv oplyst, at den løbende havde BPA-borgere, der på grund af fysiske og psykiske handicap udsatte handicaphjælpere for seksualiserende adfærd, og at den var "vant til at håndtere sådanne situationer".
- Det havde derfor **været påregneligt** for virksomheden, at seksuel chikane kunne ske – og den havde ikke iværksat tiltag i den anledning.

Godtgørelsen blev fastsat til 50.000 kr. Nævnet inddrog samtidig EU-Domstolens **C-177/88 (Dekker)**, præmis 25-26, om at enhver tilsidesættelse af forbuddet mod forskelsbehandling i sig selv er ansvarspådragende, uden hensyn til nationale ansvarsfrihedsgrunde.

Påregnelighedskriteriet forklarer også modsatte udfald. I [18-66513](#) var krænkeren ægtefælle til en underentreprenør. Nævnet fandt, at arbejdsgiveren i rimeligt omfang havde sikret klager, fordi virksomheden **straks efter at være blevet bekendt med forholdet** iværksatte foranstaltninger, herunder kontakt- og nærmelsesforbud.

Forarbejderne understreger en vigtig proportionalitetsbegrænsning: pligten skal vurderes ud fra arbejdsgiverens **reelle handlemuligheder**, navnlig hvor der er tale om en offentlig serviceopgave, som arbejdsgiveren ikke kan nægte at udføre, og hvor arbejdsgiveren ikke har sanktionsmuligheder over for borgeren. Samtidig advarer forarbejderne mod, at afværgeforanstaltninger i sig selv bliver kønsdiskriminerende – fx hvis kvindelige ansatte henvises til ikke-kunderelateret arbejde.

LOV	Ligebehandlingsloven § 4, stk. 2	Ligebehandlingsloven § 14, stk. 1
PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Godtgørelse til handicaphjælper for seksuel chikane fra borger i BPA-ordning	16.08.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse efter anmeldelse af sexchikane fra underleverandør var sagligt begrundet i manglende arbejdspræstation	17.12.2019

Bevis og dokumentation – hvad der løfter klagers indledende bevisbyrde

Bevisbyrden er delt. Efter [ligebehandlingsloven § 16 a](#) og [forskelsbehandlingsloven § 7 a](#) skal klageren først påvise faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet forskelsbehandling – herefter påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er krænket. Tilsvarende regler findes i ligestillingsloven og i [lov om etnisk ligebehandling § 7](#).

Skriftlig dokumentation er i praksis afgørende. Nævnet er et rent skriftligt organ, og de sager, klagerne vinder, er næsten uden undtagelse dokumenteret på skrift:

-

E-mails: »Hey Sish Kebab ...« og »Hi Shish« i [22-38438](#), samt regionens mail af 4. januar 2018 og udtalelse af 7. august 2018 i [23-35287](#).

- **SMS-korrespondance:** I [kollegasagen om det uønskede kys](#) var sms'erne det bevis, der afgjorde sagen – indklagede skrev bl.a. "jeg viste med det samme at jeg var gået for langt" og "Jeg blev nok lidt lun på dig", hvilket understøttede, at der ikke var samtykke.
- **Skærmpoint af beskeder:** I [22-4489](#) fremlagde klager skærmpoint af seksualiserede beskeder, videoer og billeder sendt i samme tråd, hvor vagtplaner blev aftalt.
- **Sms fra lederen** i [22-36517](#), der dokumenterede bagatelliseringen.
- **Tidlige henvendelser til fagforening** i [21-49574](#), der understøttede klagers forklaring.

Hvad der ikke rækker: Generelle beskrivelser af et dårligt klima uden konkret dokumentation løfter ikke bevisbyrden. I [22-25943](#) afviste nævnet en klage fra en social- og sundhedsassistent med tørklæde, fordi hun ikke havde påvist faktiske omstændigheder. Samme resultat i [24-7654](#) om en russisk kok:

"På baggrund af sagens oplysninger vurderer nævnet, at klager ikke har påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at klager blev udsat for forskelsbehandling, chikane eller repressalier."

I [2014-6810-52079-sagen om tandlægeklinikken](#) – hvor klager anførte "uafbrudte, ubehagelige kommentarer" fra klinikassistenterne – fandt nævnet, at der ingen beviser var for, at adfærden udgjorde chikane i lovens forstand. Og i [24-90317](#) om en nabostrid i et boligselskab udtalte nævnet:

"Der er ikke oplysninger i klagen eller de øvrige bilag, der giver anledning til at formode, at indklagede har udsat klager for forskelsbehandling på grund af klagers race og/eller etniske oprindelse."

Et særligt bevistema er **fratrædelsesaftaler og forlig**. I [21-49574](#) vurderede nævnet, at et forlig mellem fagforbund og virksomhed alene vedrørte lønkravet og ikke afskar klager fra at rejse chikanesagen. I [22-36517](#) delte nævnet sig 2-1: flertallet fandt, at en fratrædelsesaftale med en bred "fuld og endelig afgørelse"-klausul ikke afskar klageren, fordi hun kun fik løn for restperioden, aftalen ikke tog stilling til godtgørelse for seksuel chikane, og hun ikke havde modtaget juridisk bistand. Et medlem dissenterede med henvisning til, at hun accepterede aftalen få timer efter modtagelsen.

LOV

[Forskelsbehandlingsloven § 7a](#)
[Ligebehandlingsloven § 16a](#)
[Lov om etnisk ligebehandling § 7](#)

PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Kollega idømt godtgørelse for seksuel chikane efter uønsket kys på fælles arbejdsplads	25.08.2026
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om national oprindelse - afskedigelse - chikane - repressalier - afvisning	14.11.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - chikane - afvisning	29.07.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - afskedigelse - chikane - repressalier - medhold	21.12.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - sexchikane - medhold	21.12.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Region overtrådte ligebehandlingsloven ved at nægte brug af mandlige pronomener over for transkønnet praktikant	20.11.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Godtgørelse til handicaphjælper for seksuel chikane fra borger i BPA-ordning	16.08.2024

Ligebehandlingsnævnet · Godtgørelse for racistiske udtalelser fra leder: Chikane i strid med forskelsbehandlingsloven	11.05.2023
Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage over påstået forskelsbehandling og chikane på grund af race og religion	29.10.2022
Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage over etnisk diskrimination ved afskedigelse og påstået chikane på tandlægeklinik	26.06.2015

§ 7 Afvisning efter § 8 – når nævnets skriftlige proces ikke rækker

Den vigtigste processuelle begrænsning i chikanesager er, at Ligebehandlingsnævnet **ikke kan optage mundtlige parts- og vidneforklaringer**. Efter [lov om Ligebehandlingsnævnet § 8, stk. 1](#) kan nævnet afvise at behandle en klage, som ikke skønnes egnet til behandling ved nævnet, og efter [§ 8, stk. 2](#), hvis det er åbenbart, at klageren ikke kan få medhold. Efter [forretningsordenens § 10](#) kan sekretariatet træffe afgørelse om afvisning i disse tilfælde, med en klagefrist på fire uger til nævnet.

Dette er den hyppigste udgang i chikanesager, hvor krænkelsen udelukkende er mundtlig. Mønstrer er markant:

- [20-26622](#): systematisk sexchikane mod en butiksassistent i fleksjob – verbale krænkelse, berøringer og blå mærker med fotodokumentation – men parterne var direkte uenige om kollegaens tilstedeværelse og om ledelsens reaktion. Afvist.
- [20-7729](#): pædagog i botilbud; uenighed om, hvornår ledelsen blev orienteret. Afvist.
- [20-41338](#): nævnet **splittede** sagen – chikanespørgsmålet blev afvist til mundtlig bevisførelse på grund af direkte modstridende forklaringer, mens repressaliedelen blev afgjort med medhold og 75.000 kr. i godtgørelse.
- [22-17911](#), [21-56402](#), [20-38870](#), [2016-6810-31757](#), [2013-6810-19838](#), [7100418-12](#) og [23-95140](#): alle afvist, fordi den centrale bevistvivl kun kunne afklares ved mundtlige forklaringer.

Afvisningen sker også **delvist**. I [22-4489](#) afgjorde nævnet chikanespørgsmålet på grundlag af de skriftlige beskeder, men afviste både afskedigelses- og repressaliedelen, fordi disse forudsatte mundtlig bevisførelse.

Praktisk konsekvens: Chikane, der udelukkende er mundtlig og bestrides, hører reelt hjemme ved domstolene. Chikane, der efterlader et skriftligt spor, hører hjemme ved nævnet. Det er den vigtigste enkeltfaktor, en klager kan påvirke.

Klagefrist, gebyr og passivitet. Nævnsbehandlingen er gratis for parterne, og der er efter praksis ingen egentlig klagefrist. Ved nævnets principielle møde 1. marts 2023 (sagsnr. 22-48184) skete der en **praksisændring**: retsfortabende passivitet afskærer ikke længere klageren fra at få prøvet, om der er sket ulovlig forskelsbehandling, men kan alene få betydning for godtgørelseskravet. Det fremgår klart af [23-35287](#), hvor sagen blev genoptaget efter praksisændringen: klager fik medhold i, at regionen havde udøvet chikane, men havde **fortabt retten til godtgørelse**, fordi han klagede mere end tre år efter forholdet. Nævnet har også afvist klager på grund af overskridelse af en frist, jf. [25-45545](#), og har taget stilling til genoptagelsesanmodninger, jf. [25-52546](#). Passivitet blev derimod ikke tillagt betydning i [22-32411](#), hvor der var gået 2,5 år, fordi klageren havde forsøgt at indbringe sagen tidligere.

Afgørelserne udfærdiges skriftligt med begrundelse, og det skal fremgå, om afgørelsen er enstemmig; ved dissens skal der gives en kort begrundelse, jf. [forretningsordenens § 23](#). Nævnsafgørelser er bindende og kan tvangsfuldbyrdes, men kan indbringes for domstolene, hvor nævnet ofte optræder som mandatar for klageren.

LOV	Lov om Ligebehandlingsnævnet § 8, stk. 1-2	
PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - etnisk oprindelse, hudfarve og race - religion og tro - seksuel orientering - social oprindelse - chikane - øvrige - afvisning	12.07.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om seksuel orientering - chikane - kommuner - sagsbehandling - parts- og vidneforklaringer	22.03.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Region overtrådte ligebehandlingsloven ved at nægte brug af mandlige pronomener over for transkønnet praktikant	20.11.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Godtgørelse til handicaphjælper for seksuel chikane fra borger i BPA-ordning	16.08.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnet afviser sag om påstået seksuel chikane og afskedigelse grundet beviskrav	14.12.2023
	Ligebehandlingsnævnet · Advarsler før forældreorlov og ændrede arbejdsvilkår efter barsel	12.04.2023
	Ligebehandlingsnævnet · Afgørelse om afskedigelse af gartnerimedarbejder og afvisning af chikanesag grundet behov for bevisførelse	14.12.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage om forskelsbehandling og chikane af fleksjobber grundet behov for mundtlig bevisførelse	03.08.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse i umiddelbar forlængelse af klage over sexchikane var i strid med ligebehandlingsloven	19.07.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afvisning af sag om påstået sexchikane grundet behov for vidneforklaringer	12.11.2021
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klagesag om sexchikane og afskedigelse grundet krav om mundtlig bevisførelse	12.11.2021
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af sag om aldersdiskrimination og chikanøst arbejdsmiljø på grund af beviskrav	28.04.2017
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnet afviser sag om påstået chikane under kontrolbesøg grundet behov for vidneforklaringer	26.06.2015
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klagesag om påstået grov chikane og diskrimination på fiskefabrik	17.04.2015

§ 8 Godtgørelsesniveauet i chikanesager

Godtgørelse for chikane udmåles **skønsmæssigt** ud fra praksis og et skøn over sagens faktiske omstændigheder, herunder krænkelsens karakter og alvor, jf. [ligebehandlingsloven § 14, stk. 1](#) og [forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 1](#). Efter [§ 14, stk. 2](#) kan det tillægges vægt, at der er tale om en krænkelse i form af seksuel chikane.

Sag	Chikanens karakter	Godtgørelse
2500067-10	Enkeltstående etnisk skældsord i vinforretning under tabt besindelse	1.000 kr.
24-58458	Uopfordret mail med generaliserende udsagn om østeuropæiske kvinder til en afvist ansøger	2.500 kr.
21-30929	Jobcenters spørgsmål om Ramadan, jul og tyrkiske pensionsregler	10.000 kr.
21-30974	Sagsbehandlers fastholdte spørgsmål om toiletbesøg	10.000 kr.
kollegasagen	Grovt og forsætligt uønsket kys – tort fra kollega efter § 14, stk. 3	10.000 kr.

22-32411	Tre advarsler tildelt umiddelbart før forældreorlov	20.000 kr.
21-49574	Leders udtalelser "indvandrerdreng" og "halalsvin" på to møder	25.000 kr.
22-38438	Gentagen tiltale som »Shish Kebab« i e-mails (+ 225.000 kr. for repressalier)	25.000 kr.
kirkesangersagen	Arbejdsgivers utilstrækkelige håndtering af uønsket kys	25.000 kr.
22-36517	Vittigheder om gruppevoldtægt + lederens bagatellisering	40.000 kr.
20-56252	Direktørs fysiske krænkelse i kollegers påsyn (+ 380.000 kr. for afskedigelsen)	40.000 kr.
22-4489	Manglende sikring mod påregnelig seksuel chikane fra BPA-borger	50.000 kr.

Mønstrene i udmålingen:

- **Enkeltstående udtalelser i en ophidset situation** ligger i den nederste ende (1.000-2.500 kr.).
- **Myndighedschikane i sagsbehandlingssituationer** ligger typisk omkring 10.000 kr.
- **Gentagne, egnet-til-at-nedværdige udtalelser fra en overordnet** ligger omkring 25.000 kr.
- **Fysisk seksuel chikane og grove verbale krænkelse med utilstrækkelig arbejdsgiverhåndtering** ligger på 40.000-50.000 kr.
- **Krænkerens position** er en selvstændig udmålingsfaktor: i [kollegasagen](#) lagde nævnet udtrykkeligt vægt på, at indklagede var klagers kollega og ikke overordnet.

Nævnet er ikke bundet af klagerens påstand nedad – i [22-36517](#) blev godtgørelsen fastsat til 40.000 kr. mod en påstand på 25.000 kr. Omvendt kan nævnet konstatere ulovlig forskelsbehandling **uden** at tilkende godtgørelse, hvis overtrædelsen ikke har tilstrækkelig konkret grovhed, jf. [20-13797](#), eller hvis klageren har udvist retsfortabende passivitet, jf. [23-35287](#).

Til sammenligning udmåles godtgørelse for chikanerelateret **afskedigelse og repressalier** langt højere – 75.000 kr. i [20-41338](#), 225.000 kr. i [22-38438](#) og 765.000 kr. i [23-101424](#) – fordi de udmåles efter lønniveau og anciennitet. Højesteret har i [BS-49177/2023-HJR](#) fastslået, at godtgørelse efter [forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 1](#) alene udmåles på grundlag af arbejdsgiverens faktiske lønudgift.

LOV	Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 1	Ligebehandlingsloven § 14, stk. 1-3	
PRAKSIS	Højesteret · Højesterets afgørelse om beregning af godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven for fleksjobansatte		12.03.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Kollega idømt godtgørelse for seksuel chikane efter uønsket kys på fælles arbejdsplads		25.08.2026
	Ligebehandlingsnævnet · Kirkesanger fik 25.000 kr. i godtgørelse for kollegas uønskede kys – menighedsråd havde ikke stillet chikanefrit arbejdsmiljø til rådighed		25.08.2026
	Ligebehandlingsnævnet · Chikane af østeuropæisk ansøger ved uopfordret ansøgning til guidevirksomhed		18.02.2026
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - sexchikane - ej medhold - afskedigelse		25.11.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - afskedigelse - chikane - repressalier - medhold		21.12.2024

Ligebehandlingsnævnet	· Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - sexchikane - medhold	21.12.2024
Ligebehandlingsnævnet	· Region overtrådte ligebehandlingsloven ved at nægte brug af mandlige pronomener over for transkønnet praktikant	20.11.2024
Ligebehandlingsnævnet	· Godtgørelse til handicaphjælper for seksuel chikane fra borger i BPA-ordning	16.08.2024
Ligebehandlingsnævnet	· Kommunal sagsbehandlers spørgsmål om personlig hygiejne vurderet som ulovlig chikane mod borger med handicap	11.05.2023
Ligebehandlingsnævnet	· Godtgørelse for racistiske udtalelser fra leder: Chikane i strid med forskelsbehandlingsloven	11.05.2023
Ligebehandlingsnævnet	· Advarsler før forældreorlov og ændrede arbejdsvilkår efter barsel	12.04.2023
Ligebehandlingsnævnet	· Godtgørelse for chikane efter jobcenters undersøgelse af borgerens kulturelle baggrund	14.01.2023
Ligebehandlingsnævnet	· Godtgørelse for sexchikane og ulovlig afskedigelse efter direktørs fysiske krænkelse af ansat	09.09.2022
Ligebehandlingsnævnet	· Afskedigelse i umiddelbar forlængelse af klage over sexchikane var i strid med ligebehandlingsloven	19.07.2022
Ligebehandlingsnævnet	· Beboerrepræsentant tilkendt godtgørelse for chikanerende udtalelser om etnisk herkomst i vinforretning	26.06.2015

§ 9 Ny hjemmel: godtgørelse fra kollegaen selv for seksuel chikane

Ved lov nr. 324 af 28. marts 2023 blev der indsat et nyt § 14, stk. 3 i ligebehandlingsloven:

"Personer, der har været udsat for seksuel chikane i forbindelse med udførelse af deres arbejde, kan tilkendes en godtgørelse for tort fra den medarbejder, der har begået krænkelsen."

Det er et brud med det udgangspunkt, [Betænkning nr. 1422/2002](#) beskrev, hvorefter chikane blandt ligestillede – arbejdstagere indbyrdes – alene kunne forfølges efter erstatningsansvarslovens torterstatningsregler.

Ligebehandlingsnævnet kan nu selv pålægge en kollega at betale.

Den første afgørelse på hjemlen er [kollegasagen om kirkesangeren](#), som demonstrerer bestemmelsens tidsmæssige rækkevidde. Nævnet fastslog indledningsvis, at det **kun** har kompetence til at tilkende godtgørelse fra en kollega, hvis den seksuelle chikane fandt sted efter den 1. juli 2023. Parterne var uenige om, hvorvidt kysset fandt sted den 23. august 2023 (klagers dato) eller 28. juli 2023 (indklagedes dato) – men da begge datoer lå efter skæringsdagen, havde nævnet kompetence. Nævnet lagde indklagedes dato til grund.

Nævnet stillede to kvalificerede krav for at tilkende tortgodtgørelse: krænkelsen skulle betegnes som **grov** og være udøvet **forsætligt**. Begge betingelser var opfyldt, og godtgørelsen blev fastsat til 10.000 kr.

Parallelt hermed blev **arbejdsgiveren** – menighedsrådet – i [samme sagskompleks](#) pålagt 25.000 kr. for ikke at have stillet et chikanefrit arbejdsmiljø til rådighed og for utilstrækkelig håndtering. Sagsparret viser, at de to ansvarsgrundlag er **kumulative**: krænkeren hæfter for tort, arbejdsgiveren for den manglende sikring og håndtering.

LOV	Ligebehandlingsloven § 1, stk. 6	Ligebehandlingsloven § 14, stk. 3	
PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Kollega idømt godtgørelse for seksuel chikane efter uønsket kys på fælles arbejdsplads		25.08.2026
	Ligebehandlingsnævnet · Kirkesanger fik 25.000 kr. i godtgørelse for kollegas uønskede kys – menighedsråd havde ikke stillet chikanefrit arbejdsmiljø til rådighed		25.08.2026

Chikane uden for arbejdsmarkedet – ligestillingsloven og lov om etnisk ligebehandling

Nævnets chikanepraksis er ikke begrænset til arbejdspladsen. Uden for arbejdsmarkedet er hjemlen [ligestillingsloven § 2 a](#) (køn, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk, kønskarakteristika) og [lov om etnisk ligebehandling § 3, stk. 4](#) (race og etnisk oprindelse). Klager over handicapdiskrimination uden for arbejdsmarkedet behandles efter lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af handicap.

Myndighedschikane er den vigtigste undergruppe. To sager fra samme nævnsmøde i 2023 er ledende:

- I [21-30929](#) fandt nævnet det ikke i sig selv i strid med loven, at kommunen inddrog social-kulturelle forhold i en helhedsvurdering af uarbejdsdygtighed – men behandlingen af klageren under mødet med en kulturkonsulent udgjorde chikane, fordi myndigheden ikke havde godtgjort, at spørgsmål om Ramadan, jul og tyrkiske pensionsregler var nødvendige eller relevante.
- I [21-30974](#) afviste nævnet kommunens forsvar om, at spørgsmålene om toiletbesøg var nødvendige for sagens oplysning – kommunen kunne have oplyst sagen ved at spørge til andre, mindre indgribende dagligdagsaktiviteter.

Mønstret er et **nødvendigheds- og proportionalitetskrav**: myndighedens saglige oplysningsbehov er et legitimt hensyn, men den skal vælge det mindst indgribende middel, og den skal stoppe, når borgeren udtrykker ubehag.

Hvor nævnet ikke finder chikane uden for arbejdsmarkedet:

- [18-69680](#): forsorgshjemets manglende konsekvens i brugen af non-binære pronomener – sproglig tilvænning, ikke chikane.
- [22-37799](#): kommunal svømmehals henvisning af en transkvinde til familieomklædningsrum var direkte forskelsbehandling, men sagligt begrundet i blufærdighedshensyn og proportional.
- [23-31366](#): et non-binært kormedlems udelukkelse efter en konflikt om udtalelser om kønsidentitet – nævnet karakteriserede konflikten som en samarbejdsproblematik mellem medlemmer, som ikke kunne tilregnes kirken som chikane.
- [23-74996](#) om en lægevagtssamtale og [24-82987](#) om en interesseorganisations rådgivning: klager havde handicap henholdsvis var etnisk minoritet, men beviskravet var ikke opfyldt.
- [2016-6811-41323](#): en jobkonsulents spørgsmål om navnevalg og familieforhold efter juridisk kønsskifte udgjorde ikke chikane; delen om seksuel orientering blev afvist som liggende uden for nævnets kompetence efter forskelsbehandlingsloven, fordi jobcentrets sagsbehandling i den konkrete situation ikke var erhvervsvejledning, uddannelsesvirksomhed eller anvisning af beskæftigelse.

Afgrænsningen af "anvendelsesområde" har selvstændig betydning. I [21-30974](#) blev forskelsbehandlingsloven anvendt frem for handicapdiskriminationsloven, netop fordi mødet hos jobcentret vedrørte anvisning af beskæftigelse. Og i [fakturasagen](#) faldt et nedsættende ord på en faktura mellem vvs-firma og boligselskab uden for ligestillingslovens anvendelsesområde; den parallelle klage mod [boligselskabet selv](#) blev afvist, fordi der ikke forelå faktiske omstændigheder.

Lov om etnisk ligestilling § 3, stk. 4

PRAKSIS	Ligestillingsnævnet · Ligestillingsnævnet afviser klage over nedsættende ord på faktura til boligselskab - falder uden for ligestillingslovens anvendelsesområde	05.09.2026
	Ligestillingsnævnet · Faktura fra vvs-firma med overstreget tekst gav ikke medhold i klage om kønschikane over for boligselskab	05.09.2026
	Ligestillingsnævnet · Ligestillingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - chikane - sundhed - ej medhold	25.11.2025
	Ligestillingsnævnet · Ligestillingsnævnets afgørelse om køn - chikane - kønsidentitet, kønsudtryk og kønskarakteristika - sundhed - ej medhold	12.07.2025
	Ligestillingsnævnet · Ligestillingsnævnets afgørelse om køn - kønsidentitet, kønsudtryk og kønskarakteristika - chikane - repressalier - ej medhold	17.06.2025
	Ligestillingsnævnet · Ligestillingsnævnets afgørelse om handicap - chikane - er handicap - ej medhold	17.06.2025
	Ligestillingsnævnet · Kommunal sagsbehandlers spørgsmål om personlig hygiejne vurderet som ulovlig chikane mod borger med handicap	11.05.2023
	Ligestillingsnævnet · Kommunal svømmehals henvisning af transkvinde til separat omklædningsrum var sagligt begrundet i blufærdighed	18.02.2023
	Ligestillingsnævnet · Godtgørelse for chikane efter jobcenters undersøgelse af borgerens kulturelle baggrund	14.01.2023
	Ligestillingsnævnet · Forsorgshjems manglende konsekvens ved brug af kønsneutrale pronomener udgjorde ikke chikane	04.08.2020
	Ligestillingsnævnet · Vurdering af forskelsbehandling og seksuel chikane i forbindelse med kommunal jobvejledning efter juridisk kønsskifte	08.06.2017

§ 11 Samspillet med domstolspraksis og faglig voldgift

Ligestillingsnævnets afgørelser indbringes for domstolene, og de sager, nævnet må afvise til mundtlig bevisførelse, ender netop dér. Højesteret har efter det foreliggende materiale endnu ikke prøvet selve chikanebegrebet efter ligestillingslovgivningen; Højesterets bidrag ligger på udmålingssiden, jf. [BS-49177/2023-HJR](#) om beregningsgrundlaget for godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven.

Landsretterne har derimod formet nævnets praksis direkte. Forarbejderne til [ligestillingsloven § 4, stk. 2](#) henviser eksplicit til tre landsretsdomme, som nævnet også citerer i sine afgørelser:

- **ØL B-2788-16** (2017), hvor en virksomhed havde iværksat tilstrækkelige tiltag i form af mødeafholdelse, høring af relevante parter, advarsel, ændring af referenceforhold, omrokering, forsøg på omplacering og psykologbistand – og derfor ikke blev pålagt ansvar. Det er den katalogliste, nævnet i praksis måler arbejdsgivere op imod.
- **Østre Landsrets dom af 19. november 2021, BS-27359/2020-OLR**, hvor arbejdsgiveren **ikke** havde overholdt sin pligt, fordi der hverken før eller efter kendskabet til chikanen var iværksat foranstaltninger – fx en klar politik om forebyggelse og håndtering af seksuel chikane.
- **U 2019.3302 Ø**, hvorefter det forhold, at krænkeren ikke selv er ansat, ikke i sig selv fritager arbejdsgiveren, når adfærden finder sted i forbindelse med medarbejderens udførelse af sit arbejde. Denne dom bærer nævnets tredjemandspraksis, jf. [22-4489](#).

Af tilgængelig landsretspraksis i øvrigt:

- [BS-875/2008-VLR](#): Vestre Landsret stadfæstede en tortgodtgørelse på 5.000 kr. efter [erstatningsansvarsloven § 26](#) til en kvindelig elev, der var udsat for seksuelle krænkelse fra en ældre mandlig

medhjælper i en blomsterforretning. Det er præcis den ansvarsvej, som Betænkning nr. 1422/2002 anviste for chikane mellem ligestillede – og som nu suppleres af [ligebehandlingsloven § 14, stk. 3](#).

- [S-2301-20](#): Østre Landsret stadfæstede skyldkendelsen for blufærdighedskrænkelser efter [straffeloven § 232](#), da en social- og sundhedsassistent befølte en kollega under en aftenvagt, men nedsatte straffen til 7 dages betinget fængsel og afviste tortkravet.
- [SS-777/2017-VLR](#): en køreprøvesagkyndig blev delvist domfældt for seksuelt betonedede udtalelser til kvindelige elever under køreprøver – en påmindelse om, at grove verbale krænkelse i en myndighedsrelation også har en strafferetlig dimension.
- [BS-48204/2024-VLR](#): Vestre Landsret fandt, at upassende sms-beskeder til en kvindelig kollega kunne begrunde **opsigelse**, men ikke bortvisning, når medarbejderen var i en akut belastningsreaktion, og arbejdsgiveren kunne tilrettelægge arbejdet uden kontakt mellem parterne. Dommen viser proportionalitetsgrænsen, når arbejdsgiveren reagerer på chikane.

Faglig voldgift udgør den sanktionsside, nævnet ikke selv har. Bortvisning af krænkeren er anerkendt ved grove forhold: i [FV2015.0143](#) blev bortvisningen af en medarbejder for grov mobning og chikane over for kolleger opretholdt, og i [20210377](#) blev afskedigelsen af en produktionsmedarbejder med 17 års anciennitet fundet saglig og proportional, fordi han bevidst fortsatte chikanerende adfærd trods gentagne indskærpelser af virksomhedens nul-tolerancepolitik. Omvendt viser [FV2025-1568](#), at bortvisning af en tillidsrepræsentant for påstået seksuel chikane blev underkendt på grund af væsentlig bevisusikkerhed – arbejdsgiverens handlepligt fritager ikke for kravet om et forsvarligt bevisgrundlag over for den udpegede krænker.

LOV	Erstatningsansvarsloven § 26	Ligebehandlingsloven § 4, stk. 2	Straffeloven § 232, stk. 1
PRAKSIS			
	Højesteret · Højesterets afgørelse om beregning af godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven for fleksjobansatte		12.03.2024
	Landsretten · Vestre Landsret kender bortvisning af it-supporter for uberettiget trods upassende sms-beskeder til kollega		27.03.2025
	Landsretten · Betinget fængselsstraf for blufærdighedskrænkelser af kollega under aftenvagt		05.10.2021
	Landsretten · Køreprøvesagkyndig dømt for upassende bemærkninger til kvindelige elever - straf betinget		30.11.2017
	Landsretten · Godtgørelse for tort efter seksuel chikane og krænkelse i en blomsterforretning		19.02.2009
	Arbejdsretten · Bortvisning af tillidsrepræsentant for seksuel chikane og tvist om opsigelsesvarsel ved stillingsnedlæggelse		12.12.2025
	Arbejdsretten · Saglig afskedigelse af medarbejder efter 17 års ansættelse grundet chikane og manglende samarbejdsvilje		08.12.2021
	Arbejdsretten · Bortvisning for grov mobning og chikane bekræftet af opmanden hos Danish Crown		04.02.2016
	Ligebehandlingsnævnet · Godtgørelse til handicaphjælper for seksuel chikane fra borger i BPA-ordning		16.08.2024

§ 12 Samspil med arbejdsmiljølovens regler om krænkende handlinger

Ligebehandlingslovgivningens chikaneforbud løber parallelt med arbejdsmiljøreglerne om **krænkende handlinger**, men de to spor har forskellige beskyttelsesobjekter, forskellige myndigheder og forskellige sanktioner.

Efter [AT-vejledning om psykisk arbejdsmiljø, afsnit 5.2](#) og bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø forstås ved krænkende handlinger, at

"en eller flere personer i virksomheden groft eller flere gange udsætter en eller flere andre personer i virksomheden for mobning, seksuel chikane eller anden nedværdigende adfærd i arbejdet. Adfærden skal opfattes som nedværdigende af den eller de udsatte."

De centrale forskelle mellem de to regelsæt:

	Ligebehandlingslovgivningen	Arbejdsmiljøreglerne
Krav om beskyttelsesgrund	Ja – adfærden skal relatere sig til køn, etnicitet, handicap, alder m.v.	Nej – enhver nedværdigende adfærd
Krav om gentagelse	Nej – én tilstrækkeligt grov handling kan være nok	Ja: "groft eller flere gange"
Krænker	Ledere, kolleger og efter omstændighederne tredjemand	Kun ansatte og arbejdsgiver i samme virksomhed (tredjemand henføres til reglerne om arbejdsrelateret vold)
Retsfølge	Godtgørelse ved Ligebehandlingsnævnet/domstolene	Påbud og bøde fra Arbejdstilsynet

AT-vejledningen understreger i [afsnit 5.2.1](#), at intentionen hos krænkeren **ikke** har betydning – hvilket svarer til ligebehandlingslovgivningens "formål eller virkning". Vejledningen nævner udtrykkeligt "at diskriminere ansatte pga. fx alder, køn, kønsidentitet, seksuel orientering, etnicitet eller religiøs overbevisning" som en form for psykisk krænkelse, og at krænkelse kan udøves "verbalt, nonverbalt og skriftligt, herunder digitalt, fx via SMS, e-mail eller på sociale medier" – hvilket dækker præcis de kommunikationsformer, nævnssagerne handler om.

Et vigtigt fælles træk er, at **almindelig udøvelse af ledelse** ikke i sig selv er krænkende. Vejledningen præciserer, at ledelsesudøvelse først bliver til krænkende handlinger, hvis den ligger ud over det forventelige – fx hvis den foregår på en ydmygende eller nedgørende måde, eller hvis der er tale om usaglig forskelsbehandling eller kontrol. Det svarer til nævnets linje i [22-60156](#), hvor driftsmæssigt begrundede ændringer af en fleksjobansats arbejdsvilkår ikke var chikane, over for [22-32411](#), hvor tre advarsler placeret umiddelbart før forældreorlov var det.

AT-vejledningen henviser i øvrigt selv til krydsfeltet: arbejdsgiveren "skal herudover være opmærksom på ligebehandlingsloven", og krænkende handlinger skal anmeldes til Arbejdstilsynet som arbejdsulykke. Denne anmeldelsespligt spillede en rolle i [kirkesangersagen](#), hvor biskoppen kritiserede menighedsrådet for bl.a., at "anmeldelsen som arbejdsskade skete meget sent", og at tilbuddet om psykologhjælp ikke blev gentaget.

LOV [Ligebehandlingsloven § 4, stk. 2](#)

PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Kirkesanger fik 25.000 kr. i godtgørelse for kollegas uønskede kys – menighedsråd havde ikke stillet chikanefrit arbejdsmiljø til rådighed	25.08.2026
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - arbejdsvilkår - chikane - er handicap - ej medhold	21.02.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Advarsler før forældreorlov og ændrede arbejdsvilkår efter barsel	12.04.2023

Sammenfatning – de bærende linjer i Ligebehandlingsnævnets

§ 13 chikanepraksis

Chikane er en selvstændig overtrædelse. Nævnet afgør chikanespørgsmålet uafhængigt af, om der samtidig er sket en ulovlig afskedigelse. I [21-49574](#) fik klager medhold i chikanen, men ikke i opsigelsen; i [23-101424](#) omvendt: chikanen var reel, men arbejdsgiveren havde håndteret den korrekt – og tabte alligevel på repressaliedelen. I [23-74077](#) fik klager medhold i afskedigelsen under graviditet, men ikke i chikanen. Klageren bør derfor formulere sine klagepunkter selvstændigt.

Vurderingen er objektiv, men kontekstfølsom. Nævnet spørger, om adfærden efter sin karakter var **egnet til** at krænke værdigheden og skabe et nedværdigende klima. Det subjektive ubehag alene er ikke nok, jf. [18-22692](#); men når udtalelsen er uprovokeret, generaliserende og rettet mod en beskyttet egenskab, er formodningen etableret, jf. [24-58458](#).

Arbejdsgiverens reaktion afgør sagen. Den enkeltfaktor, der oftest bestemmer udfaldet, er ikke krænkelsens grovhed, men arbejdsgiverens håndtering. Straks-indgriben med skriftlig advarsel, adskillelse, psykologhjælp og mediation løfter bevisbyrden – jf. [19-27215](#) og [18-66513](#). Bagatellisering, forsinkelse og skuffepolitikker gør det ikke – jf. [22-36517](#), [22-38438](#) og [kirkesangersagen](#).

Ansaret rækker ud over egne ansatte. Er chikane fra borgere eller kunder påregnelig i den pågældende branche, skal arbejdsgiveren have forebyggende tiltag på plads, før krænkelsen sker – [22-4489](#) er den centrale afgørelse.

Skriftligt spor eller domstolene. Nævnets skriftlige proces er både dets styrke (hurtig, gratis, bindende afgørelse) og dets begrænsning. Mundtlige, bestridte krænkelse afvises efter [§ 8, stk. 1](#) og må føres ved domstolene – det gælder et stort antal af de alvorligste sexchikanesager.

Godtgørelsen er beskeden i forhold til afskedigelsessager. Chikanegodtgørelser ligger typisk mellem 1.000 og 50.000 kr., mens de tilknyttede repressalie- og afskedigelsesgodtgørelser når op på 6-12 måneders løn. Det er derfor ofte den afledte ansættelsesretlige konsekvens – ikke selve chikanen – der bærer det økonomiske krav.

Retsstillingen er under fortsat udvikling. Med [ligebehandlingsloven § 14, stk. 3](#) fra 1. juli 2023 kan nævnet nu pålægge selve krænkeren tortgodtgørelse, og med praksisændringen af 1. marts 2023 om retsfortabende passivitet er selve prøvelsen af forskelsbehandlingsspørgsmålet blevet frigjort fra godtgørelseskravet. Begge ændringer trækker i retning af en bredere, men ikke nødvendigvis dyrere, håndhævelse.

LOV	Ligebehandlingsloven § 14, stk. 3	Lov om Ligebehandlingsnævnet § 8, stk. 1	
PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Kirkesanger fik 25.000 kr. i godtgørelse for kollegas uønskede kys – menighedsråd havde ikke stillet chikanefrit arbejdsmiljø til rådighed		25.08.2026
	Ligebehandlingsnævnet · Chikane af østeuropæisk ansøger ved uopfordret ansøgning til guidevirksomhed		18.02.2026
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - sexchikane - ej medhold - afskedigelse		25.11.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - medhold - chikane - arbejdsvilkår - ej medhold		25.11.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - sexchikane - medhold		21.12.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - afskedigelse - chikane - repressalier - medhold		21.12.2024

Ligebehandlingsnævnet · Godtgørelse til handicaphjælper for seksuel chikane fra borger i BPA-ordning	16.08.2024
Ligebehandlingsnævnet · Godtgørelse for racistiske udtalelser fra leder: Chikane i strid med forskelsbehandlingsloven	11.05.2023
Ligebehandlingsnævnet · Transkønnet medarbejder blev ikke udsat for ulovlig forskelsbehandling efter udtalelser til julefrokost	06.07.2021
Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse efter anmeldelse af sexchikane fra underleverandør var sagligt begrundet i manglende arbejdspræstation	17.12.2019
Ligebehandlingsnævnet · Udtalelser om manglende tilhørsforhold til Danmark under en ophedet arbejdskonflikt udgjorde ikke ulovlig forskelsbehandling	05.10.2018

REFERENCE Lovgrundlag

8 paragraffer

Forskelsbehandlingsloven § 1	stk. 4	Ligebehandlingsloven § 1	stk. 4-6
Ligebehandlingsloven § 4	stk. 2	Ligebehandlingsloven § 14	stk. 1-3
Ligestillingsloven § 2a		Lov om etnisk ligebehandling § 3	stk. 4
Lov om Ligebehandlingsnævnet § 1		Lov om Ligebehandlingsnævnet § 8	

MATERIALE Citerede afgørelser

53 afgørelser

HØJESTERET · ØVERSTE INSTANS

1

12.03.2024	Højesterets afgørelse om beregning af godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven for fleksjobansatte	bs-49177-2023-hjr
------------	--	-------------------

LANDSRETTE · ANKEINSTANS

4

27.03.2025	Vestre Landsret kender bortvisning af it-supporter for uberettiget trods upassende sms-beskeder til kollega	10483-12356
05.10.2021	Betinget fængselsstraf for blufærdighedskrænkelser af kollega under aftenvagt	S-2301-20
30.11.2017	Køreprøvesagkyndig dømt for upassende bemærkninger til kvindelige elever - straf betinget	322-365
19.02.2009	Godtgørelse for tort efter seksuel chikane og krænkelse i en blomsterforretning	6000-7177

ARBEJDSRETTE · SPECIALRET

3

12.12.2025	Bortvisning af tillidsrepræsentant for seksuel chikane og tvist om opsigelsesvarsel ved stillingsnedlæggelse	FV2025-1568
08.12.2021	Saglig afskedigelse af medarbejder efter 17 års ansættelse grundet chikane og manglende samarbejdsvilje	20210377
04.02.2016	Bortvisning for grov mobning og chikane bekræftet af opmanden hos Danish Crown	FV2015.0143

LIGEBEHANDLINGSNÆVNET · NÆVN / KLAGEINSTANS

45

05.09.2026	Ligebehandlingsnævnet afviser klage over nedsættende ord på faktura til boligselskab - falder uden for ligestillingslovens anvendelsesområde	
05.09.2026	Faktura fra vvs-firma med overstreget tekst gav ikke medhold i klage om kønschikane over for boligselskab	
25.08.2026	Kirkesanger fik 25.000 kr. i godtgørelse for kollegas uønskede kys – menighedsråd havde ikke stillet chikanefrit arbejdsmiljø til rådighed	
25.08.2026	Kollega idømt godtgørelse for seksuel chikane efter uønsket kys på fælles arbejdsplads	
18.02.2026	Chikane af østeuropæisk ansøger ved uopfordret ansøgning til guidevirksomhed	24-58458
25.11.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - chikane - sundhed - ej medhold	23-74996
25.11.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - medhold - chikane - arbejdsvilkår - ej medhold	23-74077
25.11.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - sexchikane - ej medhold - afskedigelse	23-101424
14.11.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om national oprindelse - afskedigelse - chikane - repressalier - afvisning	24-7654
29.07.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - chikane - afvisning	24-90317
12.07.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - chikane - kønsidentitet, kønsudtryk og kønskarakteristika - sundhed - ej medhold	24-103485
12.07.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - etnisk oprindelse, hudfarve og race - religion og tro - seksuel orientering - social oprindelse - chikane - øvrige - afvisning	25-45545
17.06.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - kønsidentitet, kønsudtryk og kønskarakteristika - chikane - repressalier - ej medhold	23-31366
17.06.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - chikane - er handicap - ej medhold	24-82987
22.03.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om seksuel orientering - chikane - kommuner - sagsbehandling - parts- og vidneforklaringer	23-95140
21.02.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - arbejdsvilkår - chikane - er handicap - ej medhold	22-60156
21.12.2024	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - sexchikane - medhold	22-36517
21.12.2024	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - afskedigelse - chikane - repressalier - medhold	22-38438
20.11.2024	Region overtrådte ligebehandlingsloven ved at nægte brug af mandlige pronomener over for transkønnet praktikant	23-35287
16.08.2024	Godtgørelse til handicaphjælper for seksuel chikane fra borger i BPA-ordning	22-4489
14.12.2023	Ligebehandlingsnævnet afviser sag om påstået seksuel chikane og afskedigelse grundet beviskrav	22-17911

11.05.2023	Godtgørelse for racistiske udtalelser fra leder: Chikane i strid med forskelsbehandlingsloven	21-49574
11.05.2023	Kommunal sagsbehandlers spørgsmål om personlig hygiejne vurderet som ulovlig chikane mod borger med handicap	21-30974
12.04.2023	Advarsler før forældreorlov og ændrede arbejdsvilkår efter barsel	22-32411
18.02.2023	Kommunal svømmehals henvisning af transkvinde til separat omklædningsrum var sagligt begrundet i blufærdighed	22-37799
14.01.2023	Godtgørelse for chikane efter jobcenters undersøgelse af borgerens kulturelle baggrund	21-30929
14.12.2022	Afgørelse om afskedigelse af gartnerimedarbejder og afvisning af chikanesag grundet behov for bevisførelse	21-56402
29.10.2022	Afvisning af klage over påstået forskelsbehandling og chikane på grund af race og religion	22-25943
29.10.2022	Vurdering af påstået chikane og forskelsbehandling grundet hørehandicap i forbindelse med fagfordeling	20-55802
09.09.2022	Godtgørelse for sexchikane og ulovlig afskedigelse efter direktørs fysiske krænkelse af ansat	20-56252
03.08.2022	Afvisning af klage om forskelsbehandling og chikane af fleksjobber grundet behov for mundtlig bevisførelse	20-38870
19.07.2022	Afskedigelse i umiddelbar forlængelse af klage over sexchikane var i strid med ligebehandlingsloven	20-41338
12.11.2021	Afvisning af klagesag om sexchikane og afskedigelse grundet krav om mundtlig bevisførelse	20-7729
12.11.2021	Ligebehandlingsnævnets afvisning af sag om påstået sexchikane grundet behov for vidneforklaringer	20-26622
06.07.2021	Transkønnet medarbejder blev ikke udsat for ulovlig forskelsbehandling efter udtalelser til julefrokost	19-27215
04.08.2020	Forsorgshjems manglende konsekvens ved brug af kønsneutrale pronomener udgjorde ikke chikane	18-69680
17.12.2019	Afskedigelse efter anmeldelse af sexchikane fra underleverandør var sagligt begrundet i manglende arbejdspræstation	18-66513
05.10.2018	Udtalelser om manglende tilhørsforhold til Danmark under en ophedet arbejdskonflikt udgjorde ikke ulovlig forskelsbehandling	18-22692
20.04.2018	Afvisning af klage over kønsbaseret chikane udøvet af forening som led i interessevaretagelse	2017-6811-48029
08.06.2017	Vurdering af forskelsbehandling og seksuel chikane i forbindelse med kommunal jobvejledning efter juridisk kønsskifte	2016-6811-41323

28.04.2017	Afvisning af sag om aldersdiskrimination og chikanøst arbejdsmiljø på grund af beviskrav	2016-6810-31757
26.06.2015	Beboerrepræsentant tilkendt godtgørelse for chikanerende udtalelser om etnisk herkomst i vinforretning	2500067-10
26.06.2015	Afvisning af klage over etnisk diskrimination ved afskedigelse og påstået chikane på tandlægeklinik	
26.06.2015	Ligebehandlingsnævnet afviser sag om påstået chikane under kontrolbesøg grundet behov for vidneforklaringer	7100418-12
17.04.2015	Afvisning af klagesag om påstået grov chikane og diskrimination på fiskefabrik	2013-6810-19838

FORARBEJDE Betænkninger

1 reference

Gennemførelsen i dansk ret af direktivet om etnisk ligebehandling (Betænkning nr. 1422)

nr. 1422 · 2002 · Indenrigsministeriet

02

PRAKSISOVERSIGT · LIGEBEHANDLINGSNÆVNET

Praksisoversigt over diskriminerende stillingsopslag og jobannoncer

Ligebehandlingsnævnets praksis om annonceringsforbuddet i ligebehandlingsloven § 6 og forskelsbehandlingsloven § 5 – og nævnets sanktionsbegrænsning

Version 2 · Opdateret 8. sep. 2026 · 45 afgørelser · 2014–2025

[Læs online](#)

INTRODUKTION

Ligebehandlingsnævnet har opbygget en meget omfattende og forholdsvis fast praksis om stillingsopslag, der søger efter et bestemt køn ("pige", "værtinde", "eventpige", "dreng") eller en bestemt alder ("ung", "under 20 år", "ikke-senior"). Retsgrundlaget er annonceringsforbuddene i [ligebehandlingsloven § 6](#) og [forskelsbehandlingsloven § 5](#), som imidlertid ikke er omfattet af godtgørelsesbestemmelserne i [ligebehandlingsloven § 14](#) og [forskelsbehandlingsloven § 7](#) – annoncering sanktioneres i stedet med bøde, som nævnet ikke kan udmåle. Praksis er derfor kendetegnet ved en systematisk todeling: nævnet konstaterer meget ofte, at annoncen er ulovlig, men tilkender kun godtgørelse, hvis klageren rent faktisk har søgt stillingen og er blevet fravalgt. Højesteret har i **BS-62875/2023-HJR** (12. juni 2024) bekræftet denne sondring.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

- 01** Ligebehandlingsnævnet kræver ikke, at annonceringen er tilsigtet: en "beklagelig fejl" fra en ny HR-medarbejder, et opslag lavet af en butikschef på Facebook eller en standardskabelon fritager ikke arbejdsgiveren for ansvaret efter annonceringsforbuddet.
- 02** Ligebehandlingsnævnet afviser at tilkende godtgørelse alene for ulovlig annoncering – hverken ligebehandlingsloven § 14 eller forskelsbehandlingsloven § 7 hjemler godtgørelse for overtrædelse af henholdsvis § 6 og § 5.
- 03** Ligebehandlingsnævnet har ikke kompetence til at udstede bøder for overtrædelse af annonceringsforbuddet; bødeansvaret efter ligebehandlingsloven § 19 og forskelsbehandlingsloven § 8 håndhæves af politi og anklagemyndighed.
- 04** Ligebehandlingsnævnet accepterer en kønnet stillingsbetegnelse, når opslaget samtidig eksplicit opfordrer alle uanset køn, alder og etnisk baggrund til at søge – betegnelsen "køkkendame" blev friholdt på det grundlag.
- 05** Ligebehandlingsnævnet anser betegnelsen "M/K" som en indikation af, at stillingen er åben for alle, og ikke som en tilkendegivelse af en kønspræference.

- 06** Ligebehandlingsnævnet lægger vægt på den sproglige betydning af det anvendte ord: "senior" refererer sprogligt til en ældre person, hvorfor "ikke-senior" krænker annonceringsforbuddet, mens "nyuddannet" ikke er aldersbestemt.
- 07** Et ulovligt stillingsopslag skaber i sig selv en formodning for forskelsbehandling ved det efterfølgende afslag, hvorefter bevisbyrden vender efter forskelsbehandlingsloven § 7 a og ligebehandlingsloven § 16 a.
- 08** Formodningen afkræftes, når arbejdsgiveren kan dokumentere konkrete, saglige kvalifikationskrav – typisk dokumenteret branche- eller institutionserfaring hos de indkaldte kandidater sammenholdt med klagerens ansøgning.
- 09** Ligebehandlingsnævnet kræver retlig interesse efter lov om Ligebehandlingsnævnet § 1, stk. 8: klageren skal være individuelt og aktuelt berørt, og det er ikke nok at tilhøre den gruppe, annoncen udelukker.
- 10** En jobsøgende, der er reelt kvalificeret og er blevet afskrækket fra at søge af opslagets ordlyd, har retlig interesse, selv om han aldrig indsendte en ansøgning – men får ingen godtgørelse.
- 11** Ligebehandlingsnævnet afviser godtgørelse til den ansøger, der ikke søger for at få jobbet, men alene for at rejse en godtgørelsessag, jf. EU-Domstolens praksis i sag C-423/15.
- 12** Siden 1. juli 2022 er det efter forskelsbehandlingsloven § 5, stk. 2, forbudt at anmode om en ansøgers alder ved indlevering af jobansøgningen – felter om alder og fødselsdato i rekrutteringssystemer skal fjernes.
- 13** Usaglige kvalifikationskrav, der reelt afskærer en beskyttet gruppe – fx krav om flydende dansk i skrift og tale til et rengøringsjob – er selvstændigt i strid med annonceringsforbuddet.
- 14** Positiv særbehandling i annoncer kræver dispensation: en tv-station måtte ikke annoncere specifikt efter reportere med handicap uden ministeriel fravigelse efter forskelsbehandlingsloven § 6, stk. 2.
- 15** Godtgørelserne for det efterfølgende afslag ligger i nævnets praksis typisk mellem 5.000 kr. og 25.000 kr. og fastsættes skønsomt efter stillingens omfang og krænkelserens karakter.

To annonceringsforbud – og den lovtekniske spærring for godtgørelse

§ 1

Området hviler på to parallelle forbud. Efter [ligebehandlingsloven § 6](#) gælder:

Det må ikke ved annoncering angives, at der til ansættelse eller erhvervsuddannelse m.v. søges eller foretrækkes personer af et bestemt køn.

Spejlbestemmelsen findes i [forskelsbehandlingsloven § 5, stk. 1](#), der dækker race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk, kønskarakteristika, national, social eller etnisk oprindelse, alder og handicap. Bestemmelsen rammer både positive og negative angivelser: det må heller ikke angives, at der *ikke* ønskes en person med de nævnte kendetegn.

Af de oprindelige forarbejder til forskelsbehandlingsloven (1995 LSF 181) fremgår formålet med bestemmelsen:

Bestemmelsen medfører, at annoncering efter arbejdskraft skal være neutral i forhold til kriterierne i § 1 og er foreslået som en nødvendig forudsætning for, at §§ 2 og 3 skal kunne fungere i praksis. Disse bestemmelser mister deres betydning, hvis det er tilladt ved annoncering at angive, at der f.eks. kun søges europæere eller asiater.

Den afgørende lovtekniske detalje er, at annonceringsforbuddene er holdt uden for godtgørelsesordningen.

Ligebehandlingsloven § 14, stk. 1 hjemler godtgørelse ved overtrædelse af §§ 2-5 – ikke § 6.

Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 1 hjemler godtgørelse ved overtrædelse af §§ 2-4 – ikke § 5. Sanktionen for annoncering er i stedet bøde, jf. ligebehandlingsloven § 19, stk. 1 og forskelsbehandlingsloven § 8, stk. 1.

Nævnet formulerede spærringen præcist allerede i **2500247-lignende** sammenhæng i **2014-sagen om vikarbureauets rengøringsannonce**, hvor overskriften lød "Piger/Kvinder til Rengøringsopgaver": annoncen var i strid med § 6, men da § 14 kun dækker §§ 2-5, kunne der ikke udmåles noget beløb.

Undtagelser kræver formel dispensation. Efter ligebehandlingsloven § 13, stk. 1 kan ressortministeren fravige §§ 2-6, hvis det er afgørende, at udøveren er af et bestemt køn, og kravet står i rimeligt forhold til erhvervsaktiviteten. Tilsvarende gælder forskelsbehandlingsloven § 6, stk. 2. Området er senest behandlet i høringen over **Vejledning om fravigelse af ligebehandlingsprincippet mellem kvinder og mænd** (Miljø- og Ligestillingsministeriet, 2025).

LOV

[Forskelsbehandlingsloven § 5, stk. 1](#)[Forskelsbehandlingsloven § 6, stk. 2](#)[Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 1](#)[Forskelsbehandlingsloven § 8, stk. 1](#)[Ligebehandlingsloven § 6](#)[Ligebehandlingsloven § 13, stk. 1](#)[Ligebehandlingsloven § 14, stk. 1](#)[Ligebehandlingsloven § 19, stk. 1](#)

PRAKSIS

Ligebehandlingsnævnet · Vikarbureauets annoncering efter kvindelige rengøringsassistenter i strid med ligebehandlingsloven

28.11.2014

Ligebehandlingsnævnets prøvelseskompetence: konstatering uden sanktion

§ 2

Ligebehandlingsnævnets kompetence følger af **lov om Ligebehandlingsnævnet § 1**, der udpeger de love, nævnet kan prøve klager efter – herunder ligebehandlingsloven (stk. 2, nr. 3) og forskelsbehandlingsloven (stk. 3).

Nævnet foretager en **fuld retlig prøvelse** af, om et stillingsopslag er i strid med annonceringsforbuddet, men råder ikke over nogen sanktion på dette punkt.

Nævnet gør selv opmærksom på begrænsningen i afgørelserne. I **2015-6811-18891** om "lagerpige" og "hjelpepige" i en lingerikæde præciserede nævnet, at det ikke har kompetence til at udstede bøder for selve annoncen, og at godtgørelsen udelukkende vedrører den faktiske forskelsbehandling ved ansættelsen. I **22-47532** er formuleringen sat på formel:

Nævnet bemærkede, at overtrædelse af annonceringsforbuddet efter § 8, stk. 1, straffes med bøde, men at Ligebehandlingsnævnet ikke har kompetence til at udstede bøder.

Denne dobbelthed er systematisk og ikke tilfældig. Praksis rummer en lang række afgørelser, hvor klageren får **medhold uden noget beløb**:

Afgørelse	Formulering i opslaget	Udfald
2015-6810-46269	"en moden kvinde"	Overtrædelse af § 6 – 0 kr.
18-22789	"mænd" til natsortering	Overtrædelse af § 6 – 0 kr.
18-61717	"DELTID: ... SKOLEPIGE"	Overtrædelse af § 6 – 0 kr.
20-5200	"pige/kvinde" (polsk Facebook-opslag)	Overtrædelse af § 6 – 0 kr.
19-51978	"eventpiger"	Overtrædelse af § 6 – 0 kr.
21-12671	"Er du ung ...?"	Overtrædelse af § 5 – 0 kr.
22-12487	"unge mennesker i alderen 18 til ca. 25 år"	Overtrædelse af § 5 – 0 kr.

Afgørelserne offentliggøres i anonymiseret form med begrundelse og eventuel dissens, jf. [lov om Ligebehandlingsnævnet § 9, stk. 2](#), og har derved en kommunikativ og præventiv funktion, som træder i stedet for den økonomiske sanktion.

LOV

[Forskelsbehandlingsloven § 8, stk. 1](#)[Ligebehandlingsloven § 6](#)[Lov om Ligebehandlingsnævnet § 1, stk. 1-3](#)[Lov om Ligebehandlingsnævnet § 9, stk. 2](#)

PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - ansættelse - stillingsopslag - medhold - ej medhold	21.02.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig aldersangivelse i jobopslag til kundesupport	02.11.2023
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig annoncering efter en "ung" medarbejder i strid med forskelsbehandlingsloven	08.09.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig kønsbestemt annoncering efter eventpiger i strid med ligebehandlingsloven	09.02.2021
	Ligebehandlingsnævnet · Butik overtrådte ligebehandlingsloven ved at søge specifikt efter kvindelige ansatte i Facebook-opslag	05.11.2020
	Ligebehandlingsnævnet · Virksomhed i strid med ligebehandlingsloven ved brug af kønsbestemt betegnelse i jobopslag	07.06.2019
	Ligebehandlingsnævnet · Virksomheds jobannonce efter mænd til fysisk lagerarbejde var i strid med ligebehandlingsloven	05.10.2018
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig forskelsbehandling i jobannonce: Butik søgte efter moden kvinde	23.07.2016
	Ligebehandlingsnævnet · Mandlig ansøger tilkendt godtgørelse efter jobopslag søgende en lagerpige	04.03.2016

Hvad Ligebehandlingsnævnet lægger vægt på i selve annoncens ordlyd

§ 3

Nævnets prøvelse af opslaget er en **ren ordlydsvurdering**, hvor arbejdsgiverens hensigt og faktiske ansættelsespraksis er uden betydning. Mønstrene på tværs af afgørelserne er stabile:

- **Kønnede stillingsbetegnelser er i sig selv nok.** "Time-pige" ([2015-6810-03336](#)), "lagerpige"/"hjælpepige" ([2015-6811-18891](#)), "pige på 15-25 timer" ([2016-6810-52872](#)), "skolepige" ([18-61717](#)) og "eventpiger" ([19-51978](#)) er alle blevet underkendt. Det gælder også i den modsatte retning: "en dreng på 20+" (- [2017-6810-13799](#)), "en frisk ung mand på 18-25 år" ([2015-6811-25465](#)) og "mænd" ([18-22789](#)).
- **Funktionsbetegnelser med kønnet betydningsindhold rammes.** I [2017-6810-33485](#) var stillingen opslået som kontorassistent, men med krav om, at rollen som "værtinde" skulle falde naturligt. Nævnet fandt ordet

kønsbestemt, fordi det ikke henviser til en specifik jobfunktion, men har en bredere betydning knyttet til det kvindelige køn – arbejdsgiverens sammenligning med "sygeplejerske" og "politimand" blev afvist.

- **Aldersord vurderes efter deres sproglige betydning.** I [22-47532](#) om en "ikke-senior" kommunikationsspecialist udtalte nævnet:

Nævnet har lagt vægt på, at ordet "senior" sprogligt referer til en ældre person. Brugen af "ikke-senior" kan derfor opfattes på den måde, at indklagede ønskede en yngre person til stillingen.

Virksomhedens dokumentation af, at "junior" og "senior" er udbredte branchestandarder (196 respektive 1.089 opslag på Jobindex), ændrede ikke resultatet. Tilsvarende blev "ung" i [21-12671](#) sidestillet med en efterspørgsel på en bestemt alder, selvom virksomheden anførte, at ordet henviste til læringsvillighed.

- **Undskyldninger frikender ikke.** Nævnet har afvist, at ansvaret bortfalder, fordi fejlen skyldtes en ny HR-medarbejder ([2015-6811-18891](#)), en manglende korrekturlæsning ([2015-6811-34441](#)), en standardskabelon ([18-22789](#)), eller at opslaget blev slettet igen ([2015-6811-29130](#)). I [20-5200](#) understregede nævnet udtrykkeligt, at **arbejdsgiveren bærer det juridiske ansvar for de opslag, virksomhedens medarbejdere foretager på sociale medier i ansættelsesøjemed** – ejeren havde ikke selv set opslaget, som var skrevet på polsk af de ansatte.
- **Kombinerede køns- og alderskrav rammes af begge love.** [2015-6811-34441](#) om en pølsevogn, der søgte "en pige eller dame i alderen 35-40 år" og "piger i alderen 16-18 år", udgjorde en samtidig overtrædelse af begge annonceringsforbud.

LOV	Forskelsbehandlingsloven § 5, stk. 1	Ligebehandlingsloven § 6	
PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - ansættelse - stillingsopslag - medhold - ej medhold		21.02.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig annoncering efter en "ung" medarbejder i strid med forskelsbehandlingsloven		08.09.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig kønsbestemt annoncering efter eventpiger i strid med ligebehandlingsloven		09.02.2021
	Ligebehandlingsnævnet · Butik overtrådte ligebehandlingsloven ved at søge specifikt efter kvindelige ansatte i Facebook-opslag		05.11.2020
	Ligebehandlingsnævnet · Virksomhed i strid med ligebehandlingsloven ved brug af kønsbestemt betegnelse i jobopslag		07.06.2019
	Ligebehandlingsnævnet · Virksomheds jobannonce efter mænd til fysisk lagerarbejde var i strid med ligebehandlingsloven		05.10.2018
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig brug af stillingsbetegnelsen værtinde i jobopslag og afvisning af godtgørelseskrav fra ansøger		20.01.2018
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig kønsdiskrimination: Tøjbutik søgte specifikt efter mandlig salgsassistent		31.10.2017
	Ligebehandlingsnævnet · Kønsbestemt jobannonce i strid med ligebehandlingsloven trods saglig begrundelse for afslag		22.03.2017
	Ligebehandlingsnævnet · Mandlig ansøger tilkendt godtgørelse efter diskriminerende stillingsopslag til "ung pige"		23.07.2016
	Ligebehandlingsnævnet · Pølsevogn bryder loven med køns- og aldersopdelt jobannonce		30.04.2016
	Ligebehandlingsnævnet · Mandlig ansøger tilkendt godtgørelse efter jobopslag søgende en lagerpige		04.03.2016
	Ligebehandlingsnævnet · Kønsdiskrimination i jobannonce: Bilforhandler søgte specifikt en mand til fritidsjob		04.03.2016
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig kønsdiskrimination ved ansættelse og annoncering i tøjbutik		13.08.2015

Frifindelseslinjen: hvornår en kønnet eller aldersladet formulering går fri

Nævnet har trukket en klar – men snæver – grænse for, hvornår et opslag med kønnet eller alderspræget sprog alligevel ikke krænker annonceringsforbuddet.

Den eksplicite opfordring til alle er den vigtigste frifindelsesgrund. I [2015-6810-44343](#) havde en kommune slået en stilling op under overskriften "Køkkendame søges", men annoncen indeholdt samtidig en udtrykkelig opfordring til alle uanset køn, alder og etnisk baggrund om at søge. Nævnet fandt ikke grundlag for at fastslå en ulovlig tilkendegivelse af præference for kvinder og lagde *afgørende vægt på*, at det i selve opslaget var præciseret, at både mænd og kvinder blev opfordret til at søge. Denne linje harmonerer med [Vejledning om forskelsbehandlingsloven, afsnit 5.2](#), hvorefter det udtrykkeligt er tilladt at skrive i jobannoncer, at alle uanset etnisk oprindelse, religion, alder, handicap m.v. opfordres til at søge stillingen.

"M/K" indikerer det modsatte af en præference. I [23-36985](#) om et opslag efter en "Gårdmand M/K" afviste nævnet klagen både på grund af manglende retlig interesse og fordi betegnelsen "normalt indikerer, at stillingen er åben for alle uanset køn". Påstanden om 324.000 kr. i godtgørelse blev afvist ved formandsafgørelse.

Erfaringsbeskrivelser er ikke aldersbeskrivelser. I [J.nr. 23-25045](#) søgte en virksomhed en medarbejder, der "kan være nyuddannet". Nævnet fandt, at "nyuddannet" ikke er aldersbestemt, og at annoncen derfor ikke var i strid med annonceringsforbuddet. Vejledningen bekræfter samme sontring: krav om "minimum 3-5 års erfaring" er som udgangspunkt lovligt, mens krav om alder "mellem 30-40 år" ikke er.

Billeder og kontaktpersoner er ikke i sig selv annoncering af en kønspræference. I [24-79163](#) klagede en mandlig socialrådgiver over en kommunes stillingsopslag, hvor der var brugt billeder af kvinder og angivet kvindelige kontaktpersoner. Nævnet fandt, at dette ikke i sig selv udgjorde en overtrædelse af annonceringsforbuddet.

Neutralt formulerede genopslag frifindes. I [22-48773](#) vurderede nævnet, at et polsksproget stillingsopslag ikke indeholdt formuleringer, der indikerede en præference for en bestemt alder, og indklagede blev frifundet for overtrædelse af [forskelsbehandlingsloven § 5](#).

LOV

[Forskelsbehandlingsloven § 5, stk. 1](#)
[Forskelsbehandlingsloven § 9, stk. 3](#)
[Ligebehandlingsloven § 6](#)

PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - ansættelse - stillingsopslag - ej medhold	26.04.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - alder - etnisk oprindelse, hudfarve og race - stillingsopslag - ansættelse - afvisning	26.04.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage over kønsdiskrimination i jobannonce med betegnelsen M/K	02.11.2023
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage over aldersdiskrimination og repressalier i forbindelse med opsigelse af servicemedarbejder	19.07.2023
	Ligebehandlingsnævnet · Klage over brug af titlen 'køkkendame' i stillingsopslag blev afvist	29.07.2016

Fra ulovlig annonce til godtgørelse – den delte bevisbyrde ved det konkrete afslag

§ 5

Godtgørelse forudsætter, at klageren har været **reel ansøger** og er blevet fravalgt i strid med [ligebehandlingsloven § 2](#) eller [forskelsbehandlingsloven § 2, stk. 1](#). Her aktiveres den delte bevisbyrde i [forskelsbehandlingsloven § 7 a](#) og [ligebehandlingsloven § 16 a](#).

Det ulovlige opslag er i sig selv en "faktisk omstændighed". Nævnet formulerede det direkte i [2015-6811-18891](#):

Idet indklagede søgte efter en lagerpige til ansættelse, har klager påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er udøvet forskelsbehandling på grund af køn.

Derefter er det arbejdsgiverens byrde at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er krænket. Nævnets praksis viser to tydelige udfaldsmønstre.

Bevisbyrden løftes IKKE, når arbejdsgiveren ikke kan dokumentere en konkret, saglig udvælgelse. I [2015-6811-29130](#) – opslag efter en "smilende, udadvendt og ansvarsbevidst ung pige over 18 år" – lagde nævnet vægt på, at butikken aldrig besvarede ansøgningen, at den ikke forsøgte at afklare klagerens faktiske bopælsforhold eller fleksibilitet, før han blev valgt fra, og at der efterfølgende blev ansat to kvindelige medarbejdere:

Indklagede har ikke løftet bevisbyrden for, at klagers køn ikke indgik i vurderingen af, at klager på baggrund af sin ansøgning ikke kom i betragtning til jobbet hos indklagede.

Samme resultat i [2015-6811-25465](#), hvor bilforhandleren ikke fremlagde tilstrækkelige oplysninger om udvælgelseskriterierne, og i [2017-6810-13799](#), hvor afslaget udtrykkeligt lød: "*vi søger desværre efter en dreng og ikke en pige til jobbet*".

Bevisbyrden løftes, når saglige og dokumenterede kvalifikationskrav forklarer fravalget. Dette er den centrale modvægt. I [2016-6810-52872](#) – skobutikkens opslag efter en "pige på 15-25 timer" – konstaterede nævnet overtrædelse af § 6, men frifandt butikken for selve afslaget, fordi klageren ikke havde dokumenteret tilstrækkelig erhvervserfaring med butikssalg, og fordi der var konstaterede uoverensstemmelser mellem ansøgningen og hans faktiske baggrund. Tilsvarende i [2015-6810-44343](#), hvor kommunen kunne redegøre for, at alle fire indkaldte kandidater havde konkret erfaring fra institutionskøkkener, mens klagerens kortfattede ansøgning hverken indeholdt CV eller dokumentation.

Klagerens egen manglende medvirken tæller imod ham. I [2015-6810-22675](#) klagede ansøgeren allerede samme dag, han søgte, og undlod derefter at fremsende de anbefalinger, virksomheden bad om. Nævnet gav medhold i, at opslaget efter en "pige" var ulovligt, men ikke i, at afslaget var diskriminerende.

Godtgørelsesniveauet fastsættes skønsmæssigt efter stillingens omfang og krænkelens karakter:

Afgørelse	Situation	Godtgørelse
2500059-11	"sabbatårs job", medarbejdere under 20 år; afslag begrundet direkte i alder	25.000 kr. (dissens 2-1)
2015-6810-01556	"ung, salgsorienteret ... rejselivselev"; 40-årig ansøger	25.000 kr.
2015-6810-03336	"time-pige"; 5-7 timer ugentligt	12.500 kr.
2017-6810-13799	"dreng på 20+"; afslag begrundet i køn	12.500 kr.
22-49237	obligatorisk aldersfelt + fravalg	12.500 kr.

2015-6811-18891	"lagerpige"	7.500 kr.
2015-6811-29130	"ung pige over 18 år"; deltidsstilling	5.000 kr.
2015-6811-25465	"ung mand 18-25 år"; 1-2 søndage om måneden	5.000 kr.
2016-6810-30492	forlystelse søgte kun drenge; ganske kortvarigt arbejde	1.000 kr.

LOV

[Forskelsbehandlingsloven § 2, stk. 1](#)
[Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 1](#)
[Forskelsbehandlingsloven § 7a](#)
[Ligebehandlingsloven § 2](#)
[Ligebehandlingsloven § 14, stk. 1](#)

PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - ansættelse - stillingsopslag - medhold	21.02.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig kønsdiskrimination: Tøjbutik søgte specifikt efter mandlig salgsassistent	31.10.2017
	Ligebehandlingsnævnet · Kønsbestemt jobannonce i strid med ligebehandlingsloven trods saglig begrundelse for afslag	22.03.2017
	Ligebehandlingsnævnet · Afslag på jobansøgning i forlystelse grundet køn begrundet med beskyttelse af kvinders fertilitet	28.02.2017
	Ligebehandlingsnævnet · Klage over brug af titlen 'køkkendame' i stillingsopslag blev afvist	29.07.2016
	Ligebehandlingsnævnet · Mandlig ansøger tilkendt godtgørelse efter diskriminerende stillingsopslag til "ung pige"	23.07.2016
	Ligebehandlingsnævnet · Mandlig ansøger tilkendt godtgørelse efter jobopslag søgende en lagerpige	04.03.2016
	Ligebehandlingsnævnet · Kønsdiskrimination i jobannonce: Bilforhandler søgte specifikt en mand til fritidsjob	04.03.2016
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig kønsbestemt annoncering efter en "pige" til fritidsjob i guldsmedeforretning	09.09.2015
	Ligebehandlingsnævnet · Aldersdiskrimination i jobopslag: 40-årig elevansøger tilkendt 25.000 kr. i godtgørelse	13.08.2015
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig kønsdiskrimination ved ansættelse og annoncering i tøjbutik	13.08.2015
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig aldersgrænse i jobannonce og afslag medførte godtgørelseskrav på 25.000 kr.	06.02.2015

§ 6 Retlig interesse – hvem kan overhovedet klage over et stillingsopslag

Klageadgangen forudsætter retlig interesse, jf. [lov om Ligebehandlingsnævnet § 1, stk. 8](#), og nævnet kan afvise klagen, hvis interessen mangler, jf. [§ 8, stk. 3](#). Kravet blev skærpet ved en lovændring med virkning fra 1. januar 2016, og nævnet har siden anvendt det stramt på annonceringsklager.

Nævnet kræver, at klageren er individuelt og aktuelt berørt. Formuleringen går igen ordret på tværs af afgørelserne: klageren skal være direkte berørt og selv have været udsat for en handling eller undladelse – det er ikke tilstrækkeligt blot at tilhøre den gruppe, der potentielt er udsat for forskelsbehandling.

Afvisningerne falder i genkendelige typer:

- **Klageren har hverken søgt eller påtænkt at søge.** I [2016-6810-32485](#) om en tøjbutiks opslag efter en "skolepige" havde klageren udtrykkeligt oplyst, at han ikke søgte stillingen og ikke havde planer herom. Nævnet afviste uden at realitetsbehandle annoncens lovlighed. Tilsvarende i [2016-6810-22955](#), hvor en café søgte "en frisk ung pige", og klageren trods opfordring ikke redegjorde for sin personlige berøring.
-

Klageren falder geografisk eller aldersmæssigt uden for annoncens målgruppe. I [2016-6810-05107](#) søgte en nordjysk isbar kvinder på 15-17 år; klageren var en 26-årig mand bosat i København. Nævnet fastslog, at han hverken var direkte eller aktuelt berørt – uanset at opslaget objektivt set var i strid med [forskelsbehandlingsloven § 5](#).

- **Klageren er ikke i den ekskluderede gruppe.** I [24-90938](#) klagede en mand over et genopslag til en sognepræstestilling, hvor menighedsrådene ønskede stor diversitet i teologi og køn som modvægt til to siddende mandlige præster. Klageren havde hverken søgt eller påtænkt at søge, og sekretariatets afvisning blev fastholdt af nævnet.

Modstykket: nævnet accepterer retlig interesse hos den reelt jobsøgende, der er blevet afskrækket af opslagets ordlyd. I [18-22789](#) fandt nævnet, at en kvinde uddannet inden for lagerområdet havde den fornødne retlige interesse, selv om hun aldrig indsendte en ansøgning, fordi hun havde til hensigt at søge, indtil hun læste kønskravet. Samme vurdering i [19-51978](#), hvor klageren var uddannet tjener med syv års erfaring og aktivt søgte relevante job. I begge sager blev annoncen underkendt – men uden godtgørelse, netop fordi ansøgningen manglede.

LOV	Forskelsbehandlingsloven § 5, stk. 1	Lov om Ligebehandlingsnævnet § 1, stk. 8
	Lov om Ligebehandlingsnævnet § 8, stk. 3	
PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - stillingsopslag - retlig interesse - afvisning	17.12.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage over kønsdiskrimination i jobannonce med betegnelsen M/K	02.11.2023
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig kønsbestemt annoncering efter eventpiger i strid med ligebehandlingsloven	09.02.2021
	Ligebehandlingsnævnet · Virksomheds jobannonce efter mænd til fysisk lagerarbejde var i strid med ligebehandlingsloven	05.10.2018
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage over kønsdiskriminerende jobannonce på grund af manglende retlig interesse	11.07.2017
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af sag om kønsbestemt jobannonce på Facebook grundet manglende individuel interesse	11.07.2017
	Ligebehandlingsnævnet · Klage over køns- og aldersdiskrimination i jobannonce afvist grundet manglende retlig interesse	09.06.2016

§ 7 Den ikke-reelle ansøger: retsmisbrug og "i ren og skær trods"

En markant linje i praksis handler om ansøgere, der systematisk søger kønsbestemte eller aldersbestemte opslag alene for at rejse godtgørelsessager. Nævnet skelner skarpt mellem **annoncens lovlighed** (som bedømmes uafhængigt af klagerens motiv) og **klagerens adgang til godtgørelse** (som forudsætter et reelt ønske om ansættelse).

Den ledende afgørelse er [2017-6810-33485](#) om "værtinde". Nævnet gav medhold i, at ordet var kønsbestemt og dermed i strid med [ligebehandlingsloven § 6](#), men afviste godtgørelseskravet. Der blev lagt vægt på, at klageren i samme periode havde søgt flere andre stillinger med kønsbestemte opslag, og at han var indskrevet på et fuldtidsstudium. Nævnet henviste udtrykkeligt til EU-Domstolens praksis i **sag C-423/15**, hvorefter en person, der ikke søger en stilling med henblik på ansættelse, ikke er omfattet af beskyttelsen i ligebehandlingsdirektiverne. Konklusionen var, at ansøgningen faldt uden for [ligebehandlingsloven § 2](#).

Samme betragtning slog igennem i [22-47532](#). Klageren fik medhold i, at "ikke-senior" krænkede annonceringsforbuddet, men fik ikke medhold i, at afslaget var diskriminerende. Nævnet lagde vægt på to forhold: at klageren selv havde oplyst, at han søgte stillingen "i ren og skær trods", og at hans ansøgning ikke dokumenterede relevant erfaring med PR og pressearbejde. Fordi klageren dermed slet ikke havde påvist faktiske omstændigheder, vendte bevisbyrden efter [forskelsbehandlingsloven § 7 a](#) aldrig.

Også i [22-30042](#) – en takeaway-forretning, der på Facebook søgte "unge piger under 18 år" og gav en 23-årig mand afslag med netop den begrundelse – behandlede nævnet spørgsmålet om retsmisbrug som et selvstændigt vurderingstema ved siden af overtrædelsen af [forskelsbehandlingsloven § 5, stk. 1](#) og [ligebehandlingsloven § 6](#).

Omvendt afviser nævnet ikke enhver mistanke om koordinerede ansøgninger. I [2500059-11](#) rejste virksomheden mistanke om, at klageren og en anden ansøger på samme adresse havde koordineret ansøgninger med henblik på en klagesag. Et **flertal** på to nævnsmedlemmer fandt ikke grundlag for at afvise klagen som useriøs, lagde vægt på klagerens ledighedssituation og kvalifikationer og tilkendte 25.000 kr. under hensyn til den præventive effekt, mens **mindretallet** ville nægte godtgørelse. Afgørelsen viser, at nævnet foretager en konkret vurdering af ansøgningens realitet – ikke en formodningsregel.

LOV

[Forskelsbehandlingsloven § 5, stk. 1](#)[Forskelsbehandlingsloven § 7a](#)[Ligebehandlingsloven § 2](#)[Ligebehandlingsloven § 6](#)

PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - ansættelse - stillingsopslag - medhold - ej medhold	21.02.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovligt stillingsopslag rettet mod piger under 18 år og vurdering af retsmisbrug ved ansøgning	24.10.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig brug af stillingsbetegnelsen værtinde i jobopslag og afvisning af godtgørelseskrav fra ansøger	20.01.2018
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig aldersgrænse i jobannonce og afslag medførte godtgørelseskrav på 25.000 kr.	06.02.2015

§ 8 Aldersscreening i ansøgningsskemaer – forskelsbehandlingsloven § 5, stk. 2 efter 1. juli 2022

Ved lovændring vedtaget 28. marts 2022 med ikrafttræden **1. juli 2022** blev der indsat et nyt [§ 5, stk. 2](#) i forskelsbehandlingsloven:

En arbejdsgiver må ikke anmode om oplysninger om en ansøgers alder ved indlevering, indsendelse, uploading og indtastning m.v. af jobansøgning.

Ændringen bar undertitlen (*Forbud mod, at arbejdsgivere screener jobansøgere på baggrund af deres alder*) og udmøntede en trepartsaftale om mangel på arbejdskraft. Af [Vejledning om forskelsbehandlingsloven, afsnit 5.2](#) fremgår formålet og rækkevidden:

Bestemmelsen har til formål at forhindre, at en arbejdsgiver foretager en elektronisk screening eller anden forhåndsfrasortering af ansøgere på baggrund af alder uden at forholde sig til jobansøgning og kvalifikationer ... Felter om alder og fødselsdato i rekrutteringssystemer skal således fjernes. Bestemmelsen gælder for både offentlige og private arbejdsgivere.

Retstilstanden er hermed vendt. Før lovændringen frifandt nævnet i [2014-6810-49153](#) et universitet, der krævede obligatorisk angivelse af fødselsdato i rekrutteringssystemet PeopleXS, netop fordi det ikke i sig selv var ulovligt at anmode om alder – alder er ikke omfattet af registreringsforbuddet i [forskelsbehandlingsloven § 4](#).

Den første markante afgørelse efter reformen er [22-49237](#) fra 21. februar 2025. En virksomhed, der løbende søgte interviewere, havde i sit obligatoriske digitale ansøgningsskema feltet "Hvor gammel er du?". Virksomheden erkendte, at skemaet ikke var blevet rettet efter lovændringen, og henviste til, at feltet historisk skyldtes særlige vilkår for personer under 18 år. Nævnet udtalte:

Nævnet vurderer, at indklagede har handlet i strid med annonceringsbestemmelse ved at have et felt i deres ansøgningsskema, hvor ansøgere skulle oplyse deres alder. Afklaringen af, om ansøgeren er over eller under 18 år, kan afklares på anden vis.

Sagen er tillige det klareste eksempel på, at et brud på [§ 5, stk. 2](#) kan **udløse formodningen om diskrimination ved selve fravalget**:

Nævnet vurderer, at spørgsmålet om alder i ansøgningsskemaet og indklagedes oplysning om, at de lægger vægt på svarene i ansøgningsskemaet, giver anledning til at formode, at indklagede har lagt vægt på klagers alder i forbindelse med vurderingen af hans ansøgning.

Virksomhedens generelle henvisning til en bred medarbejdersammensætning (medarbejdere fra 17 til over 70 år) var ikke tilstrækkelig til at afkræfte formodningen. Klageren fik 12.500 kr. efter [§ 7, stk. 1](#).

[Forskelsbehandlingsloven § 5, stk. 3](#) undtager de tilfælde, hvor arbejdsgiveren efter lovens undtagelsesbestemmelser lovligt kan foretrække lønmodtagere med et bestemt kendetegn. Der er pr. seneste konsolidering (lovbekendtgørelse af 5. april 2024) ingen vedtagne, ikke-konsoliderede ændringer til [§ 5](#).

LOV

[Forskelsbehandlingsloven § 4](#)[Forskelsbehandlingsloven § 5, stk. 2, 3](#)[Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 1](#)

PRAKSIS **Ligebehandlingsnævnet** · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - ansættelse - stillingsopslag - medhold 21.02.2025

Ligebehandlingsnævnet · Obligatorisk aldersoplysning i online ansøgningsskema var ikke ulovlig forskelsbehandling 10.09.2015

§ 9 Indirekte annonceringsdiskrimination: sprogkrav, nationalitetsfelter og positiv særbehandling

Annonceringsforbuddet rammer ikke kun udtrykkelige angivelser af køn, alder eller etnicitet. Nævnet håndhæver også forbuddet mod **usaglige krav, der reelt afskærer en beskyttet gruppe**. Vejledningen formulerer det direkte: det er forbudt at opstille usaglige krav, der reelt har til formål at afskære en bestemt gruppe fra at søge, fx krav om at ansøgere til rengøringsstillinger taler og skriver fejlfrit dansk.

Den ledende afgørelse er [2015-6810-38593](#), hvor en uddannelsesinstitution krævede flydende dansk i skrift og tale af servicemedarbejdere, hvis arbejde primært var rengøring:

Efter oplysningerne om stillingen ... er det nævnets vurdering, at et sprogkrav om flydende dansk i skrift og tale ikke var nødvendigt i forhold til at varetage arbejdet som servicemedarbejder.

Nævnet lagde vægt på, at arbejdet blev udført i teams, at fareoplysninger på kemikalier var suppleret med piktogrammer, og at kravet dermed var uproportionalt. Institutionens argument om sikkerhed ved læsning af datablade blev afvist. Klageren fik dog ikke medhold i, at han personligt var diskrimineret ved afslaget, da han ikke havde oplyst sin nationale oprindelse, og afslaget ikke var begrundet i sprogkunderskaber – og der kunne derfor ikke tilkendes godtgørelse.

Det parallelle **registreringsforbud** i [forskelsbehandlingsloven § 4](#) rammer selve ansøgningsskemaet. I [2013-6810-05081](#) fandt nævnet, at et universitets obligatoriske felt "nationalitetsland" var i strid med § 4, fordi begrebet er uklart og af en ansøger kan opfattes som et spørgsmål om etnisk eller national oprindelse frem for blot statsborgerskab. Grænsen er dog konkret: i [2500030-11](#) frifandt nævnet en virksomhed for felter om "Land" og "Nationalitet", bl.a. fordi klageren selv havde oplyst "Danmark" i begge felter, og virksomheden dermed ikke havde haft kendskab til nogen anden herkomst.

Positiv særbehandling i annoncer kræver dispensation. I [2014-6810-32522](#) havde en tv-station annonceret specifikt efter studieværter og reportere **med handicap** til dækningen af de Paralympiske Lege. Nævnet fastslog, at det som udgangspunkt er forbudt at angive, at der søges eller foretrækkes personer med eller uden handicap, og at fravigelse kræver dispensation efter [forskelsbehandlingsloven § 6, stk. 2](#). Forholdet kunne ikke retfærdiggøres som lovlig positiv særbehandling efter [§ 9, stk. 3](#), fordi fortrinsstillingen var **automatisk** og ikke del af en generel politik – i overensstemmelse med EU-Domstolens praksis om, at positiv særbehandling ikke må føre til automatisk fortrinsret. Heller ikke her kunne der tilkendes godtgørelse.

Er forskelsbehandlingen derimod udtrykt i selve afslaget, aktiveres [§ 2](#) med fuld godtgørelsesvirkning: i [2016-6810-31186](#) skrev virksomheden til en ansøger med arabisk navn: *"Unfortunately we are looking for a danish employee as our new marketing manager."* Virksomheden svarede ikke i sagen, løftede dermed ikke bevisbyrden efter [§ 7 a](#) og blev pålagt 25.000 kr.

Dispensationsadgangen er endelig udmøntet i [bekendtgørelse om undtagelse fra forbud mod forskelsbehandling på grund af alder og handicap](#), der undtager militært personel i det militære forsvar samt personel i redningsberedskabet – dog ikke læger, tandlæger og dyrlæger.

LOV

[Forskelsbehandlingsloven § 4](#)[Forskelsbehandlingsloven § 5, stk. 1](#)[Forskelsbehandlingsloven § 6, stk. 2](#)[Forskelsbehandlingsloven § 7a](#)[Forskelsbehandlingsloven § 9, stk. 3](#)

PRAKSIS

Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig forskelsbehandling: Afslag på jobansøgning begrundet i krav om dansk medarbejder 07.07.2017

Ligebehandlingsnævnet · Ulovligt krav om flydende dansk i stillingsopslag til rengøringsjob hos uddannelsesinstitution 09.11.2016

Ligebehandlingsnævnet · Spørgsmål om nationalitet i elektronisk ansøgningsskema udgjorde ikke ulovlig forskelsbehandling 22.10.2015

Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig annoncering efter reportere med handicap til de Paralympiske Lege 22.10.2015

Ligebehandlingsnævnet · Universitet dømt for ulovlig indhentning af oplysninger om nationalitet i ansøgningsskema 26.06.2015

§ 10 Sagsgang ved Ligebehandlingsnævnet og forholdet til domstolene

Klager indbringes skriftligt for nævnets sekretariat af den, der har retlig interesse, jf. [lov om Ligebehandlingsnævnet § 1, stk. 8](#). Institut for Menneskerettigheder kan efter [§ 1, stk. 9](#) indbringe sager af principiel karakter eller af almindelig offentlig interesse – en adgang, der er praktisk relevant netop på annonceringsområdet, hvor den enkelte ofte mangler retlig interesse.

Nævnets afvisningsadgang efter [§ 8](#) har tre grundlag, som alle har spillet en rolle i annonceringssagerne:

- [§ 8, stk. 1](#) – klagen er ikke egnet til behandling ved nævnet. Bruges bl.a., når afgørelsen forudsætter mundtlige parts- og vidneforklaringer, som nævnet ikke kan optage.
- [§ 8, stk. 2](#) – det er åbenbart, at klageren ikke kan få medhold. Anvendt i [23-36985](#) ("Gårdmand M/K") og i [24-79163](#).
- [§ 8, stk. 3](#) – klageren har ikke retlig interesse. Anvendt i rækken af annonceringssager gennemgået ovenfor.

Afvisning og andre klare sager kan afgøres af et medlem af formandskabet alene (formandsafgørelse), som det skete i [23-36985](#) og [24-90938](#). Nævnets afgørelser kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed, jf. [§ 9, stk. 1](#).

Afgørelserne er ikke tvangsfuldbyrdelige i sig selv. Efter [§ 12, stk. 2](#) skal nævnet – hvis afgørelsen eller et indgået forlig ikke efterleves – på vegne af klageren indbringe sagen for domstolene, hvis klageren anmoder herom. Denne mekanisme er baggrunden for, at en del af den relevante domstolspraksis figurerer med Ligebehandlingsnævnet som mandatar.

Domstolene prøver nævnets afgørelser fuldt ud og har flere gange **underkendt** dem. I [BS-54115/2019-VLR](#) tilsidesatte Vestre Landsret to afgørelser fra Ligebehandlingsnævnet og frifandt en uddannelsesinstitution for et godtgørelseskrav på 355.000 kr. Afgørelsen understreger, at nævnets vurderinger – også de rimeligheds- og proportionalitetsprægede – ikke er endelige.

Godtgørelsesudmålingen ved domstolene ligger på et højere niveau end nævnets typiske annonceringssager, men er også afhængig af den konkrete krænkelse. Højesteret har i [BS-32481/2022-HJR](#) understreget, at selv en statistisk skævhed i aldersfordelingen ikke er nok, hvis arbejdsgiveren kan påvise saglige kompetencehensyn – et bevisbyrdemønster, der spejler nævnets egen praksis om at afkræfte formodningen med dokumenterede kvalifikationskrav.

LOV

[Lov om Ligebehandlingsnævnet § 1, stk. 8, 9](#)[Lov om Ligebehandlingsnævnet § 8, stk. 1-3](#)[Lov om Ligebehandlingsnævnet § 9, stk. 1](#)[Lov om Ligebehandlingsnævnet § 12, stk. 2](#)

PRAKSIS	Højesteret · Afskedigelse af lærer var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven trods statistisk formodning om aldersdiskrimination	27.06.2023
	Landsretten · Opsigelse af idrætslærer efter udeblivelse fra lørdagsarrangement var ikke ulovlig forskelsbehandling	23.07.2021
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - alder - etnisk oprindelse, hudfarve og race - stillingsopslag - ansættelse - afvisning	26.04.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - stillingsopslag - retlig interesse - afvisning	17.12.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage over kønsdiskrimination i jobannonce med betegnelsen M/K	02.11.2023

Højesteret bekræfter kravet om en konkret ansøgning –

[§ 11](#) **BS-62875/2023-HJR**

Nævnets sanktionsbegrænsning har fået autoritativ opbakning fra Højesteret. I [BS-62875/2023-HJR](#), afsagt 12. juni 2024 af et femdommerkollegium, havde en virksomhed slået en mystery shopper-opgave op på Jobnet, mens virksomhedens hjemmeside generelt oplyste: "Hvis du er tildelt flexjob, kan du desværre ikke påtage sig jobbet som mystery shopper." En fleksjobvisiteret kvinde skrev til virksomheden og bad om en uddybning, men henviste ikke til den opslåede stilling.

Højesteret gengav i sine præmisser lovgivers egen begrundelse for sontringen, som den fremgår af forarbejderne til forskelsbehandlingsloven (Folketingstidende 1995-96, tillæg A, lovforslag nr. L 181, side 3545):

Ved overtrædelse af lovens § 5 krænktes en meget bred kreds af lønmodtagere, nemlig hele den gruppe, der i en retsstridig annonce udelukkes fra at søge den pågældende stilling. Da det ikke er muligt at tilkende en bred udefineret kreds af lønmodtagere en godtgørelse, er overtrædelse af § 5 i stedet sanktioneret med bødeansvar.

Højesteret fastslog herefter, at godtgørelse efter [forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 1](#) som **udgangspunkt forudsætter, at den pågældende har ansøgt om ansættelse hos arbejdsgiveren**, og lagde afgørende vægt på henvendelsens karakter:

As henvendelse til Customer Journey Denmark den 5. juli 2021 fremstår som en generel forespørgsel om, hvorfor virksomheden ikke ville ansætte personer, der er visiteret til flexjob. A henviste hverken i henvendelsen eller i den efterfølgende mailkorrespondance til den ledige stilling, der var opslået på Jobnet.

Højesteret tog udtrykkeligt **ikke** stilling til, om hjemmesideformuleringen i sig selv udgjorde en overtrædelse af annonceringsforbuddet i [§ 5](#) – spørgsmålet angik alene kravet om individuel godtgørelse. Det er præcis den samme opdeling, Ligebehandlingsnævnet foretager.

Sagens forudgående instans, [BS-14687/2023-VLR](#), viser sontringen endnu skarpere. Vestre Landsret **tiltrådte**, at selskabet havde handlet i strid med [forskelsbehandlingsloven § 2, stk. 1](#) – altså at der forelå en overtrædelse – men frifandt alligevel for godtgørelseskravet på 25.000 kr.:

Landsretten finder ikke grundlag for at tilkende Appellant ... en godtgørelse i medfør af forskelsbehandlingslovens § 7, stk. 1. Landsretten har herved navnlig lagt vægt på, at hun ikke søgte den ledige stilling.

Dommene bekræfter dermed nævnets linje i sager som [18-22789](#), [19-51978](#) og [22-12487](#): den afskrækkede, men ikke-ansøgende jobsøgende kan få konstateret en krænkelse, men ikke et beløb.

LOV

[Forskelsbehandlingsloven § 2, stk. 1](#)
[Forskelsbehandlingsloven § 5, stk. 1](#)
[Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 1](#)
[Forskelsbehandlingsloven § 8, stk. 1](#)

PRAKSIS	Højesteret · Ingen godtgørelse for forskelsbehandling ved manglende konkret jobansøgning	12.06.2024
	Landsretten · Vestre Landsrets frifindelse af selskab for godtgørelse i sag om forskelsbehandling da ansøger ikke havde søgt stillingen	13.10.2023
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig aldersangivelse i jobopslag til kundesupport	02.11.2023
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig kønsbestemt annoncering efter eventpiger i strid med ligebehandlingsloven	09.02.2021
	Ligebehandlingsnævnet · Virksomheds jobannonce efter mænd til fysisk lagerarbejde var i strid med ligebehandlingsloven	05.10.2018

§ 12 Afgrænsning: annonceringen contra selve udvælgelsen

Praksisoversigten dækker **annonceringsfasen** og den direkte kobling fra opslaget til det efterfølgende afslag. Den dækker ikke selve udvælgelsen efter samtale, hvor bevistemaerne er andre – se [forskelsbehandling-arbejde](#) og for aldersspørgsmål i ansættelsesforhold bredt [aldersdiskrimination-arbejde](#). Kønsskimming ved levering af varer og tjenesteydelser efter ligestillingsloven behandles i [ligebehandling-koen](#), og markedsføringsretlige spørgsmål om annoncer indhold i [vildledende-markedsføring](#).

Afgrænsningen har praktisk betydning, fordi nævnet i den *rene* ansættelsessag ikke er bundet af sanktionsbegrænsningen. Når arbejdsgiveren i selve rekrutteringsprocessen giver udtryk for en kønspræference, aktiveres [ligebehandlingsloven § 2](#) med fuld godtgørelsesvirkning efter [§ 14, stk. 1](#), uanset om der overhovedet forelå en annonce:

- I [24-7033](#) fik en mandlig ansøger til en stilling som klinisk diætist afslag med begrundelsen, at man "på nuværende tidspunkt er på udkig efter en kvindelig diætist". Nævnet fastslog, at **kundepræferencer ikke kan begrunde en fravigelse af ligebehandlingsprincippet**, og tilkendte 25.000 kr.
- I [22-22690](#) blev en aftalt prøvevagt aflyst med sms'en, at det ikke "durede med mænd" hos indklagede.
- I den ældre sag om en kirkesanger- og korlederstilling, [afgørelsen af 27. november 2014](#), var opslaget kønsneutralt, men organisten – medlem af ansættelsesudvalget og kontaktperson i opslaget – havde tilkendegivet, at man foretrak en kvinde af hensyn til pigekorsets rejser. Nævnet tilkendte 25.000 kr. efter [ligebehandlingsloven § 2](#).

Også den modsatte konstellation forekommer: i [2016-6810-30492](#) havde en forlystelse både annonceret efter drenge (overtrædelse af [§ 6](#)) og afvist en kvindelig ansøger med henvisning til beskyttelse af hendes fertilitet (overtrædelse af [§ 2](#)). Nævnet fastslog, at beskyttelseshensyn uden for graviditet og fødsel ikke kan begrunde udelukkelse af kvinder uden dispensation efter [§ 13](#) – men udmålte kun 1.000 kr. henset til arbejdets karakter.

LOV

[Ligebehandlingsloven § 2](#)[Ligebehandlingsloven § 6](#)[Ligebehandlingsloven § 13, stk. 1](#)[Ligebehandlingsloven § 14, stk. 1](#)

PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - ansættelse - medhold	21.02.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Mandlig ansøger tilkendt godtgørelse efter afslag på bartenderjob grundet køn	02.03.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Afslag på jobansøgning i forlystelse grundet køn begrundet med beskyttelse af kvinders fertilitet	28.02.2017
	Ligebehandlingsnævnet · Mandlig ansøger til stilling som kirkesanger udsat for kønsdiskrimination	27.11.2014

§ 13 Sammenfatning: den todelte prøvelse

Ligebehandlingsnævnets praksis om diskriminerende stillingsopslag er usædvanlig forudsigelig, fordi den hviler på en stringent todeling.

Første led – annoncens lovlighed er en objektiv ordlydsvurdering. Nævnet stiller ingen krav om, at forskelsbehandlingen var tilsigtet, at nogen faktisk blev afvist, eller at arbejdsgiveren i praksis ansætter bredt. Kønnede stillingsbetegnelser ("pige", "dame", "dreng", "værtinde", "eventpige", "skolepige", "lagerpige", "time-pige") og aldersladede formuleringer ("ung", "under 20 år", "18-25 år", "ikke-senior", "moden") underkendes systematisk, ligesom usaglige krav som flydende dansk til rengøringsarbejde. Undtaget er alene opslag, der udtrykkeligt opfordrer alle uanset køn og alder til at søge, kønsneutrale markører som "M/K", og formuleringer der beskriver **erfaringsniveau** frem for alder – "nyuddannet" går fri, "ikke-senior" gør ikke.

Andet led – den individuelle krænkelse er derimod bevistungt. Nævnet lægger vægt på:

- om klageren rent faktisk har indsendt en ansøgning,
- om ansøgningen fremstår som et reelt ønske om ansættelse eller som en trods- eller sagsanlægsansøgning,
- om arbejdsgiveren har besvaret ansøgningen og forholdt sig konkret til klagerens kvalifikationer,
- om arbejdsgiveren kan dokumentere de indkaldte kandidaters relevante og specifikke erfaring, og
- om afslaget indeholder en udtrykkelig henvisning til køn eller alder.

Er første led opfyldt og andet led ikke, ender sagen som en **konstatering uden konsekvens**: klageren får medhold, men hverken godtgørelse – fordi [ligebehandlingsloven § 14](#) og [forskelsbehandlingsloven § 7](#) ikke dækker annonceringsbestemmelserne – eller bøde, fordi bødeansvaret efter [ligebehandlingsloven § 19](#) og [forskelsbehandlingsloven § 8](#) henhører under politi og anklagemyndighed. Denne konstruktion er ikke en fejl i nævnets kompetence, men et bevidst lovgivningsvalg, som Højesteret har bekræftet i [BS-62875/2023-HJR](#) med henvisning til forarbejdernes begrundelse om, at en "bred udefineret kreds af lønmodtagere" ikke kan tilkendes godtgørelse.

For arbejdsgiveren er den praktiske lære, at et kønnet eller aldersladet opslag i sig selv skaber en formodning for diskrimination ved ethvert efterfølgende afslag – og at eneste effektive forsvar er en **dokumenteret, saglig og kvalifikationsbaseret udvælgelsesproces** samt en besvarelse af ansøgningen. For den jobsøgende er læren, at klagen kun udløser et beløb, hvis der faktisk er søgt – og søgt med reelt ønske om jobbet.

LOV

[Forskelsbehandlingsloven § 5, stk. 1-2](#)[Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 1](#)[Forskelsbehandlingsloven § 8, stk. 1](#)[Ligebehandlingsloven § 6](#)[Ligebehandlingsloven § 14, stk. 1](#)[Ligebehandlingsloven § 19, stk. 1](#)

PRAKSIS	Højesteret · Ingen godtgørelse for forskelsbehandling ved manglende konkret jobansøgning	12.06.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - ansættelse - stillingsopslag - ej medhold	26.04.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - ansættelse - stillingsopslag - medhold - ej medhold	21.02.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - ansættelse - stillingsopslag - medhold	21.02.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage over kønsdiskrimination i jobannonce med betegnelsen M/K	02.11.2023
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovligt krav om flydende dansk i stillingsopslag til rengøringsjob hos uddannelsesinstitution	09.11.2016
	Ligebehandlingsnævnet · Klage over brug af titlen 'køkkendame' i stillingsopslag blev afvist	29.07.2016

Forskelsbehandlingsloven § 5	stk. 1-3	Forskelsbehandlingsloven § 7	stk. 1
Forskelsbehandlingsloven § 7a		Forskelsbehandlingsloven § 8	stk. 1
Ligebehandlingsloven § 6		Ligebehandlingsloven § 14	stk. 1
Ligebehandlingsloven § 19	stk. 1	Lov om Ligebehandlingsnævnet § 1	stk. 8

MATERIALE Citerede afgørelser

45 afgørelser

HØJESTERET · ØVERSTE INSTANS

2

12.06.2024	Ingen godtgørelse for forskelsbehandling ved manglende konkret jobansøgning	bs-62875-2023-hjr
27.06.2023	Afskedigelse af lærer var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven trods statistisk formodning om aldersdiskrimination	bs-32481-2022-hjr

LANDSRETTE · ANKEINSTANS

2

13.10.2023	Vestre Landsrets frifindelse af selskab for godtgørelse i sag om forskelsbehandling da ansøger ikke havde søgt stillingen	5600-6700
23.07.2021	Opsigelse af idrætslærer efter udeblivelse fra lørdagsarrangement var ikke ulovlig forskelsbehandling	1165-1416

LIGEBEHANDLINGSNÆVNET · NÆVN / KLAGEINSTANS

41

26.04.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - alder - etnisk oprindelse, hudfarve og race - stillingsopslag - ansættelse - afvisning	24-79163
26.04.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - ansættelse - stillingsopslag - ej medhold	J.nr. 23-25045
21.02.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - ansættelse - medhold	24-7033
21.02.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - ansættelse - stillingsopslag - medhold	22-49237
21.02.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - ansættelse - stillingsopslag - medhold - ej medhold	22-47532
17.12.2024	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - stillingsopslag - retlig interesse - afvisning	24-90938
24.10.2024	Ulovligt stillingsopslag rettet mod piger under 18 år og vurdering af retsmisbrug ved ansøgning	22-30042
02.03.2024	Mandlig ansøger tilkendt godtgørelse efter afslag på bartenderjob grundet køn	22-22690
02.11.2023	Ulovlig aldersangivelse i jobopslag til kundesupport	22-12487
02.11.2023	Afvisning af klage over kønsdiskrimination i jobannonce med betegnelsen M/K	23-36985
19.07.2023	Afvisning af klage over aldersdiskrimination og repressalier i forbindelse med opsigelse af servicemedarbejder	22-48773
08.09.2022	Ulovlig annoncering efter en "ung" medarbejder i strid med forskelsbehandlingsloven	21-12671

09.02.2021	Ulovlig kønsbestemt annoncering efter eventpiger i strid med ligebehandlingsloven	19-51978
05.11.2020	Butik overtrådte ligebehandlingsloven ved at søge specifikt efter kvindelige ansatte i Facebook-opslag	20-5200
07.06.2019	Virksomhed i strid med ligebehandlingsloven ved brug af kønsbestemt betegnelse i jobopslag	18-61717
05.10.2018	Virksomheds jobannonce efter mænd til fysisk lagerarbejde var i strid med ligebehandlingsloven	18-22789
20.01.2018	Ulovlig brug af stillingsbetegnelsen værtinde i jobopslag og afvisning af godtgørelseskrav fra ansøger	2017-6810-33485
31.10.2017	Ulovlig kønsdiskrimination: Tøjbutik søgte specifikt efter mandlig salgsassistent	2017-6810-13799
11.07.2017	Afvisning af sag om kønsbestemt jobannonce på Facebook grundet manglende individuel interesse	2016-6810-22955
11.07.2017	Afvisning af klage over kønsdiskriminerende jobannonce på grund af manglende retlig interesse	2016-6810-32485
07.07.2017	Ulovlig forskelsbehandling: Afslag på jobansøgning begrundet i krav om dansk medarbejder	2016-6810-31186
22.03.2017	Kønsbestemt jobannonce i strid med ligebehandlingsloven trods saglig begrundelse for afslag	2016-6810-52872
28.02.2017	Afslag på jobansøgning i forlystelse grundet køn begrundet med beskyttelse af kvinders fertilitet	2016-6810-30492
09.11.2016	Ulovligt krav om flydende dansk i stillingsopslag til rengøringsjob hos uddannelsesinstitution	2015-6810-38593
29.07.2016	Klage over brug af titlen 'køkkendame' i stillingsopslag blev afvist	2015-6810-44343
23.07.2016	Mandlig ansøger tilkendt godtgørelse efter diskriminerende stillingsopslag til "ung pige"	2015-6811-29130
23.07.2016	Ulovlig forskelsbehandling i jobannonce: Butik søgte efter moden kvinde	2015-6810-46269
09.06.2016	Klage over køns- og aldersdiskrimination i jobannonce afvist grundet manglende retlig interesse	2016-6810-05107
30.04.2016	Pølsevogn bryder loven med køns- og aldersopdelt jobannonce	2015-6811-34441
04.03.2016	Kønsdiskrimination i jobannonce: Bilforhandler søgte specifikt en mand til fritidsjob	2015-6811-25465
04.03.2016	Mandlig ansøger tilkendt godtgørelse efter jobopslag søgende en lagerpige	2015-6811-18891
22.10.2015	Spørgsmål om nationalitet i elektronisk ansøgningsskema udgjorde ikke ulovlig forskelsbehandling	2500030-11
22.10.2015	Ulovlig annoncering efter reportere med handicap til de Paralympiske Lege	2014-6810-32522
10.09.2015	Obligatorisk aldersoplysning i online ansøgningsskema var ikke ulovlig forskelsbehandling	2014-6810-49153

09.09.2015	Ulovlig kønsbestemt annoncering efter en "pige" til fritidsjob i guldsmedeforretning	2015-6810-22675
13.08.2015	Ulovlig kønsdiskrimination ved ansættelse og annoncering i tøjbutik	2015-6810-03336
13.08.2015	Aldersdiskrimination i jobopslag: 40-årig elevansøger tilkendt 25.000 kr. i godtgørelse	2015-6810-01556
26.06.2015	Universitet dømt for ulovlig indhentning af oplysninger om nationalitet i ansøgningsskema	2013-6810-05081
06.02.2015	Ulovlig aldersgrænse i jobannonce og afslag medførte godtgørelseskrav på 25.000 kr.	2500059-11
28.11.2014	Vikarbureaus annoncering efter kvindelige rengøringsassistenter i strid med ligebehandlingsloven	
27.11.2014	Mandlig ansøger til stilling som kirkesanger udsat for kønsdiskrimination	

03

PRAKSISOVERSIGT · LIGEBEHANDLINGSNÆVNET

Praksisoversigt over etnisk forskelsbehandling i nattelivet (dørafvisning)

Ligebehandlingsnævnets praksis om dørafvisning på diskoteker, barer og natklubber efter lov om etnisk ligebehandling

Version 2 · Opdateret 8. sep. 2026 · 49 afgørelser · 2000-2026

[Læs online](#)

INTRODUKTION

Afvisning i døren til diskoteker, barer og natklubber er den enkeltstående største sagstype i Ligebehandlingsnævnets praksis uden for arbejdsmarkedet. Retsgrundlaget er forbuddet mod direkte og indirekte forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse ved adgang til varer og tjenesteydelser, den delte bevisbyrde og godtgørelsesadgangen i lov om etnisk ligebehandling, suppleret af nævnets processuelle rammer i lov om Ligebehandlingsnævnet. Praksis viser et meget fast mønster: Ligebehandlingsnævnet skaber en bevisformodning, når gæster med minoritetsbaggrund afvises med subjektive eller skiftende kriterier, mens etnisk danske gæster i samme kø lukkes ind – og natklubben taber så godt som altid, når den ikke svarer nævnet eller kun kan henvise til generelle politikker. Godtgørelsesniveauet er stabiliseret omkring 5.000 kr., med 10.000 kr. ved gentagne afvisninger samme aften.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

- 01 Ligebehandlingsnævnet anser en bevisformodning for skabt, når klageren med minoritetsbaggrund afvises, mens etnisk danske gæster i samme kø lukkes ind umiddelbart før eller efter – dette "kontrolgruppe-mønster" er det klart hyppigste formodningsgrundlag.
- 02 Ligebehandlingsnævnet afviser subjektive dørkriterier som "mavefornemmelse", "I ser for hårde ud", "I passer ikke ind" og "vi er selektive i dag" som saglig begrundelse, når de ikke kan knyttes til konkret adfærd.
- 03 Skiftende begrundelser i døren – først dresscode, så pladsmangel, så gæsteliste, så beruselse – vejer tungt imod stedet og understøtter i sig selv formodningen for forskelsbehandling.
- 04 Ligebehandlingsnævnet kræver, at natklubben løfter den overgåede bevisbyrde med KONKRETE oplysninger om netop den pågældende afvisning; generelle henvisninger til mangfoldig kundekreds, multietnisk personale eller nedskrevne adgangsregler er systematisk utilstrækkelige.
- 05 Manglende svar på nævnets høring og rykkere fører reelt altid til medhold, fordi den overgåede bevisbyrde da per definition ikke er løftet.

- 06** Ligebehandlingsnævnet accepterer video- og lydoptagelser samt screenshots fra stedets egne sociale medier som fuldgældigt skriftligt bevis, og en generel indsigelse om at sådanne sager kræver vidneafhøring løfter ikke bevisbyrden.
- 07** Klager får ikke medhold, når han indgik i en større gruppe med samme etniske baggrund, hvoraf flertallet blev lukket ind – det taler afgørende imod, at etnicitet var årsagen.
- 08** Ligebehandlingsnævnet kræver, at klageren konkretiserer dato og hændelsesforløb; er oplysningerne så upræcise, at stedet afskæres fra at føre modbevis, etableres der ingen formodning.
- 09** Er parternes forklaringer om selve dørordvekslingen direkte modstridende, afviser Ligebehandlingsnævnet sagen som uegnet til skriftlig behandling og henviser til domstolene, fordi nævnet ikke kan optage mundtlige parts- og vidneforklaringer.
- 10** Godtgørelsen udmåles skønsmæssigt og ligger fast på 5.000 kr. i den typiske enkeltstående dørafvisning; 10.000 kr. tilkendes, når klageren afvises to gange samme aften.
- 11** Stedet hæfter for dørmændenes adfærd, også når dørkontrollen er udliciteret til et eksternt vagtselskab, fordi restaurationen har instruktionsbeføjelsen.
- 12** Efterledes nævnets afgørelse ikke, skal nævnet efter anmodning indbringe sagen for domstolene på klagerens vegne – nævnets afgørelser er dermed reelt eksigible ad rettens vej.
- 13** Dørafvisning er både civilretligt og strafferetligt sanktioneret: Domstolene har idømt dørmænd bøder efter racediskriminationsloven, når afvisningen skete uden saglig begrundelse.

Retsgrundlaget: nattelivet som "varer og tjenesteydelser" og Ligebehandlingsnævnets kompetence

§ 1

Adgang til et diskotek, en bar eller en natklub er en tjenesteydelse, der er tilgængelig for offentligheden, og falder dermed direkte ind under anvendelsesområdet i [lov om etnisk ligebehandling § 2, stk. 1](#). Loven gælder for al offentlig og privat virksomhed for så vidt angår bl.a. "adgang til og levering af varer og tjenesteydelser, herunder bolig, der er tilgængelige for offentligheden", og finder efter [§ 2, stk. 3](#) ikke anvendelse på aktiviteter af rent privat karakter. Restaurationsdrift er hverken privat karakter eller omfattet af undtagelsen i [§ 2, stk. 2](#) for arbejdsmarkedsforhold.

Det materielle forbud står i [§ 3](#):

Stk. 1. Ingen må udsætte en anden person for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af vedkommendes eller en tredjemands race eller etniske oprindelse.

Stk. 2. Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af race eller etnisk oprindelse behandles ringere, end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

Bemærk formuleringen "eller en tredjemands" i stk. 1. Nævnet har anvendt den, hvor en gæst blev afvist på grund af sit selskabs etniske sammensætning – i afgørelsen af 26. juni 2015 om afvisning ved en diskoteksindgang

på Kulturnatten, [Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 26. juni 2015](#), fremhævede nævnet udtrykkeligt, at forbuddet omfatter både forskelsbehandling på grund af egen og på grund af tredjemands etniske oprindelse.

Nævnets kompetence følger af [lov om Ligebehandlingsnævnet § 1, stk. 1 og stk. 5](#), hvorefter nævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse efter lov om etnisk ligebehandling. Kompetencen er samtidig **snæver**: Nævnet har i [22-19747](#) udtrykkeligt fastslået, at det **ikke** har kompetence til at behandle klager over forskelsbehandling på grund af religion eller tro uden for arbejdsmarkedet, fordi lov om etnisk ligebehandling alene dækker race og etnisk oprindelse. En klager, der oplever afvisningen som religiøst motiveret, må derfor få den prøvet på det etniske kriterium.

Loven gennemfører [Rådets direktiv 2000/43/EF om ligebehandling uanset race eller etnisk oprindelse](#), hvis bevisbyrderregel i [artikel 8](#) er forlægget for den danske § 7. Lovens tilblivelse hviler på [Betænkning nr. 1422/2002 om gennemførelsen i dansk ret af direktivet om etnisk ligebehandling](#).

LOV	Lov om etnisk ligebehandling § 2, stk. 1-3	Lov om etnisk ligebehandling § 3, stk. 1
	Lov om Ligebehandlingsnævnet § 1, stk. 5	
PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afvisning af sag om adgangsnægtelse til natklub grundet krav om mundtlig bevisførelse	18.02.2023
	Ligebehandlingsnævnet · Forskelsbehandling ved diskoteksindgang på grund af venners etniske oprindelse	26.06.2015

§ 2 Hvad Ligebehandlingsnævnet lægger vægt på: kontrolgruppe-mønstret i køen

Det helt dominerende formodningsgrundlag i nattelivssagerne er, hvad man kan kalde **kontrolgruppe-mønstret**: klageren med minoritetsbaggrund afvises, mens etnisk danske gæster i samme kø og under samme forudsætninger lukkes ind umiddelbart før eller efter. Ligebehandlingsnævnet lægger gennemgående afgørende vægt på denne sammenligning.

Den reneste udgave findes, hvor sammenligningen sker **inden for samme selskab**. I [2016-6811-20199](#) og den parallelle [2016-6811-20202](#) blev en gruppe på seks delt i døren: de to kvinder og de to etnisk danske mænd blev lukket ind, mens de to mænd med anden etnisk oprindelse blev afvist med "Der er ikke plads til jer". Det samme mønster forelå i [20-1130](#), hvor syv etnisk danske mænd i en gruppe på ti kom ind, mens de tre med somalisk, afroamerikansk og tyrkisk baggrund blev afvist, og i [23-33060](#), hvor klageren blev afvist, mens hans etnisk danske svoger og dennes ven fik adgang.

Den anden udgave er den **efterfølgende observation** af, at andre gæster lukkes ind. Her har nævnet accepteret, at klagerens egen sammenhængende og detaljerede forklaring om, at gæster med etnisk dansk eller nordisk udseende blev lukket ind før og efter afvisningen, er tilstrækkelig – se [2015-6811-41921](#), [Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 1. april 2016](#) og [23-74128](#).

Understøttende faktorer, som nævnet gentagne gange fremhæver:

- **Ædruelighed og påklædning.** Klageren var sober og pænt klædt – ofte dokumenteret ved videooptagelse af tøjet, som i [23-1138](#).
- **Gyldig legitimation, gæsteliste eller bordreservation.** I [23-74128](#) havde klageren en bekræftet reservation, som stedet først bestred og derefter fandt frem i sit eget system.

- **Fravær af enhver begrundelse.** Afvisning uden begrundelse over for en person af anden etnisk oprindelse end dansk er i sig selv blevet anset som en faktisk omstændighed – se [7100417-12](#) og [2015-6811-00163](#).
- **Udtalelser fra dørpersonalet selv.** I [23-74128](#) sagde dørvagten efter afvisningen til klageren:

bro, jeg er også serber, jeg kender også til det

Den udtalelse var udslagsgivende for formodningen. Endnu mere direkte var [2017-6811-53912](#), hvor dørmændene over for både klageren og en tilkaldt politipatrulje forklarede, at baren havde besluttet ikke at lukke indvandrere ind efter uroligheder den foregående weekend.

LOV	Lov om etnisk ligebehandling § 3, stk. 2	Lov om etnisk ligebehandling § 7
PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - adgangsbegrænsning - medhold	26.04.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - adgangsbegrænsning - medhold	21.02.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - adgangsbegrænsning - medhold	21.12.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af gæster med anden etnisk baggrund på bar var ulovlig forskelsbehandling	22.12.2020
	Ligebehandlingsnævnet · Forskelsbehandling ved dørkontrol: Bar dømt for at afvise gæst på grund af etnisk herkomst	10.07.2018
	Ligebehandlingsnævnet · Diskotek kendt ansvarlig for etnisk diskrimination efter afvisning af gæster ved indgangen	11.07.2017
	Ligebehandlingsnævnet · Godtgørelse for etnisk forskelsbehandling ved afvisning af gæster i diskoteksindgang	11.07.2017
	Ligebehandlingsnævnet · Natklub dømt til at betale godtgørelse efter ulovlig afvisning af gæst i døren	01.04.2016
	Ligebehandlingsnævnet · Natklub dømt for diskrimination efter uafklaret afvisning af gæst ved indgangen	31.03.2016
	Ligebehandlingsnævnet · Godtgørelse for etnisk forskelsbehandling ved afvisning i indgangen til natklub	13.08.2015
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning ved diskotek uden begrundelse vurderet som etnisk forskelsbehandling	26.06.2015

§ 3 Subjektive og skiftende dørbegrundelser: "mavefornemmelse", "for hårde" og "I passer ikke ind"

Ligebehandlingsnævnet har opbygget en kompakt praksis om de begrundelser, dørpersonale rent faktisk giver. Kernen er, at et **subjektivt kriterium, der ikke kan knyttes til konkret adfærd, ikke er sagligt** – og at det i sig selv bidrager til formodningen for forskelsbehandling.

Den mest markante er [20-1130](#), hvor afvisningen blev optaget og transskriberet:

"Og det er en mavefornemmelse vi har, så derfor så kommer I ikke ind i aften... Vi føler os utrygge ved jer."

Nævnet lagde vægt på, at de etnisk danske venner kom ind, mens klageren og de to andre med anden etnisk baggrund blev afvist med denne subjektive begrundelse, og at dørmændene ikke kunne konkretisere hvilken adfærd, der skabte utrygheden.

I [23-1138](#) og den parallelle [23-1178](#) fremgik af videooptagelsen, at dørmændens begrundelse **skiftede undervejs**:

Dørmænd: "Det bliver ikke i aften, gutter"

Dørmænd: "I skal have lidt mere fancy tøj på"

Dørmænd: "Påklædning og I ser lidt for hårde ud"

Da klagerne påpegede, at en anden gæst netop var gået ind med samme sko, faldt begrundelsen tilbage til "Det bliver ikke i aften". Nævnet lagde til grund, at afvisningen begrundedes i påklædning og med henvisning til, at de "ser for hårde ud", og fandt formodningen skabt.

Et beslægtet mønster ses i [23-33060](#), hvor dørmændene ifølge klagerens forklaring udtalte:

"Du har sort skæg og ser farlig ud. [...] Hvis man er høj, mørk og har sort skæg, så må jeg ikke lukke dig ind."

Skiftende begrundelser er selvstændigt belastende. I afgørelsen af 26. juni 2015 om [afvisning ved en diskoteksindgang på Kulturnatten](#) fremhævede nævnet direkte, at "dørmændens begrundelse for afvisningen var inkonsistent og skiftede undervejs": først lukket fest og medlemskrav, derefter at kun kvinderne kunne komme ind. I [23-74128](#) skiftede begrundelsen fra manglende reservation til "det bliver bare ikke i dag" til, at klageren var for påvirket, til at han var påvirket af stoffer – over for en klager, der ikke drak alkohol.

Endelig accepterer nævnet ikke **efterrationaliserende dresscode-argumenter**. I polterabend-sagskomplekset – [20-13049](#), [20-13050](#), [20-13054](#), [20-13059](#), [20-13203](#) og [20-13205](#) – havde et selskab på 14 mænd med anden etnisk oprindelse end dansk spist en tre-retters menu og betalt over 6.000 kr., før de blev bedt om at gå med henvisning til "street wear" og at de "ikke passede ind". Nævnet lagde vægt på, at videoovervågningen viste, at en etnisk dansk gæst i rippede jeans blev lukket direkte ind, og at bortvisningen **først** kom efter betalingen: havde påklædningen været det reelle problem, kunne stedet have afvist selskabet ved ankomsten. Samme retoriske figur – "Vi er selektive i dag" – udløste medhold i [18-31749](#), og "selektiv" med henvisning til at matche gæsteprofilen i [Ligebehandlingsnævnets afgørelser af 1. december 2017](#).

LOV

[Lov om etnisk ligebehandling § 3, stk. 1-3](#)

PRAKSIS

Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - adgangsbegrænsning - medhold	26.04.2025
Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - adgangsbegrænsning - medhold	21.02.2025
Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - adgangsbegrænsning - medhold	21.12.2024
Ligebehandlingsnævnet · Natklub tilpligtet at betale godtgørelse for diskrimination af gæster med mellemøstlig herkomst	21.12.2024
Ligebehandlingsnævnet · Selskab afvist og bortvist fra restaurant på grund af etnisk oprindelse	09.02.2021
Ligebehandlingsnævnet · Godtgørelse for etnisk diskrimination på restaurant under polterabend	09.02.2021
Ligebehandlingsnævnet · Diskriminerende behandling af selskab med anden etnisk oprindelse på restaurant	09.02.2021
Ligebehandlingsnævnet · Restaurant dømt for forskelsbehandling: Selskab bedt om at forlade stedet på grund af etnisk oprindelse	09.02.2021
Ligebehandlingsnævnet · Diskrimination på restaurant: Selskab bortvist efter middag på grund af etnisk oprindelse	09.02.2021

Ligebehandlingsnævnet · Etnisk diskrimination på restaurant: Selskab bortvist efter middag pga. deres udseende	09.02.2021
Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af gæster med anden etnisk baggrund på bar var ulovlig forskelsbehandling	22.12.2020
Ligebehandlingsnævnet · Restaurant dømt for etnisk diskrimination: Selskab afvist uden saglig grund	05.10.2018
Ligebehandlingsnævnet · Forskelsbehandling i nattelivet: Etnisk profilering ved indgangen til natklub	01.12.2017
Ligebehandlingsnævnet · Forskelsbehandling ved diskoteksindgang på grund af venners etniske oprindelse	26.06.2015

§ 4 Delt bevisbyrde efter § 7 – og hvad natklubben IKKE kan løfte den med

Lov om etnisk ligebehandling § 7 fastlægger den delte bevisbyrde:

Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. § 3, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at princippet om ligebehandling ikke er blevet tilsidesat.

Bestemmelsen gennemfører direktivets artikel 8, stk. 1. Af de oprindelige lovbemærkninger fremgår, at kravet i direktivteksten om at *fremføre* faktiske omstændigheder bevidst blev skærpet til at *påvise* dem, og at klageren skal underbygge sin påstand "med f.eks. skriftligt bevismateriale eller egne og tredjemands udsagn". Forarbejderne forudser netop nattelivssituationen:

Hvis der ikke foreligger sådant bevismateriale, vidneforklaringer m.v., men alene en forklaring fra den person, der anser sig for krænket, og en modstridende forklaring fra den person, som beskyldningen rettes imod, må retten ud fra en almindelig fri bevisbedømmelse tage stilling til, om der er tale om omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet forskelsbehandling.

Når formodningen først er skabt, viser praksis fire typer af forsvar, som Ligebehandlingsnævnet **systematisk afviser som utilstrækkelige**:

Forsvar	Nævnets reaktion	Eksempel
Ingen reaktion på nævnets høring og rykkere	Bevisbyrden er per definition ikke løftet; klagerens forklaring lægges til grund	21-54904 , 23-74128 , 23-33060
Generelle oplysninger om mangfoldig kundekreds, multietnisk personale eller multietnisk ejerkreds	Ikke tilstrækkeligt bevis for netop den konkrete afvisning	2015-6811-00163 , 2015-6811-41546 , 20-859
Nedskrevne adgangs- og dresscode-regler	Beviser ikke, at reglerne blev anvendt sagligt i den konkrete sag	Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 1. april 2016
Gæt og manglende erindring om episoden; slettet videoovervågning	Ikke en konkret, saglig begrundelse	2500096-11 , 2015-6811-41921

I [Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 1. april 2016](#) formulerede nævnet det direkte:

"Denne bevisbyrde har indklagede ikke løftet ud fra de oplyste generelle retningslinjer om indklagedes politik med hensyn til adgang til natklubben."

Et særligt punkt er **identifikation af episoden**. I [23-1178](#) beskrev natklubben et hændelsesforløb, som klageren bestred vedrørte ham og hans ven. Nævnet udtalte:

Nævnet vurderer, at det på baggrund af indklagedes gengivelse af hændelsesforløbet, herunder tidspunktet for hændelsen, er uklart, om indklagede har identificeret den omhandlede episode. Indklagede har desuden ikke bestridt klagers påstand om, at indklagedes beskrivelse af hændelsesforløbet ikke vedrører klager og klagers ven. Indklagede har herefter ikke løftet sin bevisbyrde.

Samme afgørelse afviser den processuelle standardindsigelse om, at video- og lydsager ikke egner sig til nævnsbehandling:

Nævnet vurderer i øvrigt, at indklagedes generelle opfattelse af, at sager, der baserer sig på lydfiler og/eller videooptagelser, ikke er egnet til behandling ved Ligebehandlingsnævnet, ikke kan føre til, at indklagedes bevisbyrde er løftet.

Endelig hæfter restaurationen for dørmændenes adfærd, også når dørkontrollen er udliciteret. I [2500050-10](#) fastslog nævnet, at diskoteket har instruktionsbeføjelsen over for de eksternt ansatte vagter og derfor bærer ansvaret for deres handlinger – også når den pågældende vagt efterfølgende var afskediget. Dertil kommer, at en **instruks** om at forskelsbehandle selvstændigt er forskelsbehandling efter [§ 3, stk. 5](#); i [23-74128](#) fremgik det af sagen, at dørvagten fulgte bestyrerens instruks.

LOV	Lov om etnisk ligebehandling § 3, stk. 5	Lov om etnisk ligebehandling § 7
PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - adgangsbegrænsning - medhold	26.04.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - adgangsbegrænsning - medhold	21.02.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Natklub tilpligtet at betale godtgørelse for diskrimination af gæster med mellemøstlig herkomst	21.12.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Natklub dømt for etnisk diskrimination efter afvisning af gæster ved indgangen	19.07.2023
	Ligebehandlingsnævnet · Natklub pålagt at betale godtgørelse for afvisning af gæst med afrikansk baggrund	15.12.2020
	Ligebehandlingsnævnet · Natklub dømt til at betale godtgørelse efter ulovlig afvisning af gæst i døren	01.04.2016
	Ligebehandlingsnævnet · Natklub dømt for diskrimination efter uafklaret afvisning af gæst ved indgangen	31.03.2016
	Ligebehandlingsnævnet · Genoptagelse af sag om etnisk diskrimination ved natklub fører til opretholdelse af godtgørelse	10.12.2015
	Ligebehandlingsnævnet · Godtgørelse for etnisk forskelsbehandling ved afvisning i indgangen til natklub	13.08.2015
	Ligebehandlingsnævnet · Godtgørelse for etnisk forskelsbehandling efter gentagne afvisninger ved indgang til diskotek	13.08.2015
	Ligebehandlingsnævnet · Diskoteks afvisning af gæster med henvisning til sikkerhed vurderet som etnisk diskrimination	26.06.2015

§ 5 Beviskrav og dokumentation: hvad klageren skal fremlægge

Ligebehandlingsnævnet er et rent skriftligt organ, og bevistemaet er derfor styret af, hvad der kan dokumenteres på skrift eller på optagelse. Praksis tegner et klart hierarki.

Stærkeste bevis – optagelser. Video- og lydoptagelser fra døren er det mest slagkraftige materiale. I [Ligebehandlingsnævnets afgørelser af 1. december 2017](#) og den parallelle [afgørelse samme dag](#) havde klagerne dokumenteret, at en gruppe på tre etnisk danske mænd ti minutter senere blev lukket ind, selvom de ligesom klagerne oplyste ikke at stå på gæstelisten. Nævnet lagde "afgørende vægt på videooptagelsen". I [20-859](#) var det en lydoptagelse, hvor "pickeren" bekræftede afvisningen og erkendte at have lukket to andre mænd ind umiddelbart efter.

Stedets eget markedsføringsmateriale. I [23-1178](#) fremlagde klageren otte billeder fra natklubbens **egne sociale medier** fra samme nat, der viste gæster i hvide sneakers, cowboybukser og t-shirts – direkte modbevis mod dresscode-begrundelsen.

Stedets videoovervågning. I polterabend-sagerne, fx [20-13205](#), var det restaurantens egen overvågning, der viste den selektive behandling. Modsat kan slettet overvågning ikke bruges af stedet som forsvar – i [2500096-11](#) oplyste diskoteket, at optagelser slettes efter 30 dage, hvilket ikke fritog det fra bevisbyrden.

Skriftlig erklæring fra ledsager. I [2500096-11](#) indgik en skriftlig erklæring fra klagerens ven som støtte for formodningen.

Kontrolgruppe-testen som metode. Nævnet accepterer testmetoder, hvor klageren selv konstruerer en sammenligning. Uden for nattelivet er det gjort i boligsagen [21-42810](#), hvor klageren sendte parallelle henvendelser under dansk- og udenlandsskklingende fiktive navne og fik systematisk forskellige svar; boligselskabets forklaring om hurtige reservationer kunne ikke løfte den overgåede bevisbyrde. Samme logik ligger bag straffesagen om TV2's dørtest, jf. nedenfor.

Beviser nævnet ikke accepterer. Anonyme brugeranmeldelser på internettet om andres oplevelser med samme sted kan ikke tillægges bevismæssig vægt – det fastslog nævnet i [7100450-12](#). Og et bart udsagn om at være afvist med ordene "Det bliver ikke i aften" er uden yderligere holdepunkter ikke nok, jf. [18-63144](#).

LOV	Lov om etnisk ligebehandling § 7	
PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Natklub tilpligtet at betale godtgørelse for diskrimination af gæster med mellemøstlig herkomst	21.12.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Boligselskab dømt for forskelsbehandling baseret på navne i forbindelse med boligreservation	14.01.2023
	Ligebehandlingsnævnet · Etnisk diskrimination på restaurant: Selskab bortvist efter middag pga. deres udseende	09.02.2021
	Ligebehandlingsnævnet · Natklub pålagt at betale godtgørelse for afvisning af gæst med afrikansk baggrund	15.12.2020
	Ligebehandlingsnævnet · Klage over afvisning ved natklub fører ikke til godtgørelse for forskelsbehandling	24.05.2019
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning ved natklub var udtryk for ulovlig forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse	01.12.2017
	Ligebehandlingsnævnet · Forskelsbehandling i nattelivet: Etnisk profilering ved indgangen til natklub	01.12.2017
	Ligebehandlingsnævnet · Natklub frifundet for anklager om diskrimination ved afvisning af gæst i døren	09.07.2015
	Ligebehandlingsnævnet · Diskoteks afvisning af gæster med henvisning til sikkerhed vurderet som etnisk diskrimination	26.06.2015

§ 6 Når klageren ikke får medhold: de fire typiske afvisningsgrunde

Nævnet giver langt fra altid medhold. Praksis viser fire genkendelige grunde til, at klageren ikke løfter sin del af bevisbyrden efter § 7.

1. Gruppen havde samme etniske baggrund, og flertallet kom ind. Dette er den stærkeste modindikation. I 7100368-12 indgik klageren i en gruppe på otte, der alle havde anden etnisk oprindelse end dansk; fire af de syv øvrige blev lukket ind. Nævnet udtalte, at det forhold, at personer med præcis samme etniske baggrund fik adgang, talte væsentligt imod, at klagerens etnicitet var årsagen til hans afvisning.

2. Klageren besvarer ikke nævnets anmodning om oplysninger. I den parallelle sag 7100367-12 anmodede nævnet klageren om at oplyse vennegruppens etniske sammensætning. Da klageren ikke svarede, kunne nævnet ikke vurdere, om der var et mønster i afvisningerne, og formodningen blev ikke etableret.

3. Manglende konkretisering af dato og forløb. Dette er en selvstændig og udtrykkeligt formuleret praksisregel. I 19-21224 oplyste klageren aldrig den præcise dato for hændelsen og besvarede ikke nævnets rykkere. Nævnet henviste til sin faste praksis, hvorefter en klager ikke kan få medhold, hvis de faktiske omstændigheder er så upræcise, at modparten afskæres fra at føre bevis for, at ligebehandlingsprincippet ikke er krænket. Uden en konkret dato kunne natklubben hverken identificere de involverede medarbejdere eller forholde sig til episoden.

4. Stedet fremlægger en dokumenteret, saglig alternativ forklaring. I 18-66298 havde klageren både bordreservation og gæstelisteplads, men blev afvist til en Halloween-fest, hvor fotodokumentation viste, at næsten alle gæster var udklædte – hvilket klageren ikke var – og hvor den manglende registrering blev henført til en system- eller kommunikationsfejl ved den sene reservation. Klageren fik ikke medhold.

Hertil kommer, at selv en påstået **grov ordlyd** ikke automatisk er nok. I 22-22654 gjorde klageren gældende, at dørmændene afviste ham, fordi han "lignede en perker", mens hans danske ven i tilsvarende sort jakkesæt kom ind. Nævnet fandt alligevel ikke, at klageren havde løftet sin indledende bevisbyrde. Sagen illustrerer, at nævnet kræver mere end klagerens egen gengivelse af en udtalelse, som modparten bestrider – og markerer grænsen til den kategori, hvor sagen i stedet afvises som uegnet til skriftlig behandling.

Endelig er anonyme tredjemandsberetninger uden bevisværdi, jf. 7100450-12, hvor klageren havde fremlagt anonyme online-anmeldelser fra andre gæster om lignende oplevelser.

LOV	Lov om etnisk ligebehandling § 3, stk. 1	Lov om etnisk ligebehandling § 7
PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Nægtet adgang til natklub: Spørgsmål om etnisk forskelsbehandling og bevisbyrde 19.06.2024 Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage over diskrimination ved natklub på grund af manglende konkretisering af hændelsesforløb 23.04.2020 Ligebehandlingsnævnet · Afvisning ved indgangen til natklub under temafest var ikke udtryk for ulovlig forskelsbehandling 24.05.2019 Ligebehandlingsnævnet · Klage over afvisning ved natklub fører ikke til godtgørelse for forskelsbehandling 24.05.2019 Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af gæst ved diskotek var begrundet i adfærd frem for etnisk oprindelse 09.07.2015 Ligebehandlingsnævnet · Vurdering af påstået etnisk forskelsbehandling ved afvisning i døren til diskotek 09.07.2015 Ligebehandlingsnævnet · Natklub frifundet for anklager om diskrimination ved afvisning af gæst i døren 09.07.2015	

Prøvelsens grænse: afvisning efter § 8 når sagen kræver mundtlig bevisførelse

§ 7

Ligebehandlingsnævnets prøvelsesintensitet er begrænset af, at nævnet **udelukkende arbejder på skriftligt grundlag** og ikke kan optage mundtlige parts- og vidneforklaringer. Efter [lov om Ligebehandlingsnævnet § 8, stk. 1](#) kan nævnet afvise at behandle en klage, som ikke skønnes egnet til behandling ved nævnet, og efter [§ 8, stk. 2](#), hvis det er åbenbart, at klageren ikke kan få medhold.

Afvisningskategorien er praktisk vigtig i nattetilivssagerne, fordi selve dørrordvekslingen ofte kun findes i to indbyrdes uforenelige gengivelser. Nævnet formulerede standarden i [22-26037](#):

"Forløbet af episoden kan alene afklares ved mundtlige parts- og vidneforklaringer, som ikke kan foretages for nævnet, men i givet fald må ske ved domstolene."

Typiske afvisningssituationer i nattetilivet:

- **Modstridende forklaringer om dørmændens udtalelser.** I [22-19747](#) hævdede klageren at være afvist, fordi han og vennerne så "farlige og hårde" ud; både natklubben og det eksterne dørmændsfirma bestred forløbet. Nævnet tog ikke stilling til § 7, men afviste efter § 8, stk. 1.
- **Modstrid om dresscode kontra sortliste.** I [7100113-12](#) stod klagerens påstand om etnisk motiveret afvisning over for diskotekets forklaring om "streetwear" og efterfølgende opførelse på en blacklist efter mistanke om hærværk. Afklaringen beroede på en troværdighedsvurdering og krævede derfor mundtlig bevisførelse.
- **Modstrid om selektiv ID-kontrol.** I [2013-6811-51208](#) var stridspunktet, om kravet om at fremvise sundhedskort blev håndhævet selektivt, eller om stamgæster generelt slap for kontrol.
- **Video uden lyd.** [2015-6811-38596](#) illustrerer grænsen for optagelser som bevis: overvågningsvideoen viste, at andre gæster kom ind, mens klageren ventede, men **uden lyd** kunne den ikke belyse dialogen med dørmændene eller om de indladte var tilbagevendende gæster. Sagen blev afvist.

Afvisningen er ikke en frifindelse. Nævnet henviser udtrykkeligt parterne til at anlægge sag ved domstolene, hvor fuld bevisførelse kan finde sted – og hvor den delte bevisbyrde i § 7 gælder på samme måde.

LOV	Lov om etnisk ligebehandling § 7	Lov om Ligebehandlingsnævnet § 8, stk. 1, 2	
PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afvisning af sag om adgangsnægtelse til natklub grundet krav om mundtlig bevisførelse		18.02.2023
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage over etnisk diskrimination i svømmehal grundet bevisusikkerhed		14.12.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnet afviser sag om diskrimination på natklub grundet behov for vidneforklaringer		22.03.2017
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage over påstået etnisk diskrimination ved natklub grundet behov for vidneforklaringer		09.07.2015
	Ligebehandlingsnævnet · Diskoteksafvisning af mand med anden etnisk baggrund krævede mundtlig bevisførelse		26.06.2015

Godtgørelsesniveauet: 5.000 kr. som normalniveau, 10.000 kr. ved gentagelse

§ 8

Godtgørelse tilkendes efter [lov om etnisk ligebehandling § 9](#):

Personer, der er krænkede ved overtrædelse af §§ 3 og 8, kan tilkendes en godtgørelse for ikkeøkonomisk skade.

Af de oprindelige lovbemærkninger fremgår, at godtgørelsen skal fastsættes "ud fra en samlet vurdering af de konkrete omstændigheder i den enkelte sag", at der skal foretages en generel vurdering af handlingens "egnhed" til at krænge den pågældendes selvverdi, og at der **ikke** skal foretages en vurdering af, i hvilket omfang den enkelte rent faktisk er krænkede – den særligt følsomme person har således ikke en videregående adgang til godtgørelse end andre. Bestemmelsen blev indført for at styrke godtgørelsesmuligheden i forhold til den generelle tortregel i erstatningsansvarsloven.

Ligebehandlingsnævnets praksis i nattetilivssager er bemærkelsesværdigt ensartet:

Situation	Godtgørelse	Sag
Enkeltstående dørafvisning, medhold	5.000 kr.	2500096-11 , 2016-6811-20199- , 20-1130 , 21-54904 , 23-1138 , 23-33060
Afvisning + bortvisning efter betalt middag	5.000 kr. pr. klager	20-13049 m.fl.
To afvisninger samme aften	10.000 kr.	23-74128
To separate afvisningsepisoder, den ene efter betalt entré	10.000 kr.	2500050-10
Ældre praksis, lavere niveau	2.500 kr.	7100417-12

Gentagelseskriteriet er eksplicit. I [23-74128](#) havde klageren nedlagt påstand om 15.000 kr. og argumenteret for, at afvisningen skete efter instruks fra bestyreren og dermed var udtryk for en mere generel praksis, samt at godtgørelsen skulle have afskrækkende virkning over for en større bar- og diskotekskoncern. Nævnet forhøjede til 10.000 kr. og lagde "særlig vægt på, at klager blev afvist to gange fra indklagedes natklub" – men fulgte ikke koncern-argumentet. Tilsvarende blev en påstand om 30.000 kr. i [23-33060](#) reduceret til standardniveauet på 5.000 kr.

Godtgørelsen forrentes med procesrente fra klagens modtagelse i nævnet og forfalder inden 14 dage.

Niveauet har været genstand for international kritik. I [58/2016 \(S.A. mod Danmark\)](#) fandt FN's

Racediskriminationskomité, at en godtgørelse på 2.000 kr. kombineret med sagsomkostninger på 25.000 kr. ikke udgjorde en effektiv og retfærdig erstatning efter racediskriminationskonventionens artikel 5 og 6.

Afgørelsen vedrører ikke nattetilivet, men er relevant for vurderingen af, om nævnets faste 5.000-kr.-niveau er tilstrækkeligt effektivt og afskrækkende i direktivets forstand.

Selve godtgørelsesadgangen i § 9 er i øvrigt en direkte konsekvens af nattetilivspraksis: [Betænkning nr.](#)

[1422/2002](#), s. 77 gengiver Odense Byrets dom af 20. marts 1998, hvor en dørmænd blev idømt en bøde på 1.000 kr. for at nægte en person adgang på grund af hudfarve, men hvor retten ikke fandt grundlag for tortgodtgørelse – en retstilstand, der blev prøvet internationalt i den følgende sektion.

LOV

[Lov om etnisk ligebehandling § 9](#)

PRAKSIS

Menneskerettighedsdomstolen · S.A. mod Danmark: Utilstrækkelig godtgørelse og høje sagsomkostninger i sag om racediskriminering

13.12.2018

Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - adgangsbeholdning - medhold

26.04.2025

Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - adgangsbegrænsning - medhold	21.02.2025
Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - adgangsbegrænsning - medhold	21.12.2024
Ligebehandlingsnævnet · Natklub dømt for etnisk diskrimination efter afvisning af gæster ved indgangen	19.07.2023
Ligebehandlingsnævnet · Selskab afvist og bortvist fra restaurant på grund af etnisk oprindelse	09.02.2021
Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af gæster med anden etnisk baggrund på bar var ulovlig forskelsbehandling	22.12.2020
Ligebehandlingsnævnet · Diskotek kendt ansvarlig for etnisk diskrimination efter afvisning af gæster ved indgangen	11.07.2017
Ligebehandlingsnævnet · Godtgørelse for etnisk forskelsbehandling efter gentagne afvisninger ved indgang til diskotek	13.08.2015
Ligebehandlingsnævnet · Diskoteks afvisning af gæster med henvisning til sikkerhed vurderet som etnisk diskrimination	26.06.2015
Ligebehandlingsnævnet · Afvisning ved diskotek uden begrundelse vurderet som etnisk forskelsbehandling	26.06.2015

§ 9 Klagebehandling og sagsgang ved Ligebehandlingsnævnet

Klageadgang. En klage kan efter [lov om Ligebehandlingsnævnet § 1, stk. 8](#) indbringes af den, der har retlig interesse i sagen. Det er den enkelte afviste gæst – hver enkelt person i et afvist selskab må klage for sig, hvilket forklarer, at nattelivsepisoder ofte optræder som parallelle sagsnumre afgjort samme dag, som i polterabend-komplekset [20-13049](#) til [20-13205](#) og i [23-1138/23-1178](#). Institut for Menneskerettigheder kan efter [§ 1, stk. 9](#) indbringe sager af principiel karakter eller af almindelig offentlig interesse.

Sekretariat og sagsoplysning. Ankestyrelsen stiller sekretariat til rådighed, jf. [bekendtgørelse om forretningsorden for Ligebehandlingsnævnet § 5](#). Sekretariatet forestår sagsforberedelsen efter [§ 8](#), og hvis en part ikke besvarer en anmodning inden fristen, fastsættes en ny frist – efterkommes opfordringen fortsat ikke, kan nævnet beslutte at afgøre sagen på det foreliggende grundlag. Det er præcis denne mekanisme, der ligger bag den lange række af medholdssager mod tavse natklubber: i [23-74128](#) blev klagen sendt i høring 5. januar 2024 og rykket 16. februar 2024 uden svar; i [23-33060](#) blev der sendt høring 24. maj 2023 og rykkere 29. juni 2023 og 20. januar 2025. I [21-54904](#) blev det lagt til grund, at natklubben havde modtaget materialet, fordi det fysiske brev ikke kom retur.

Delegation og formandsafgørelser. Sekretariatet kan efter [§ 8, stk. 4](#) få delegeret afvisningskompetencen; nærmere regler findes i [forretningsordenens § 10](#), hvorefter sekretariatets afvisningsafgørelser kan påklages til nævnet med en **klagefrist på 4 uger**. Overholdelse af denne frist var netop stridspunktet i [25-45545](#). Enkle sager kan afgøres af formanden alene, som det skete i [2016-6811-20199](#) og [19-21224](#).

Sagsbehandlingstid. Praksis viser markant lange forløb. I [2500096-11](#) løb procesrenten fra klagens modtagelse 5. april 2011 til afgørelse 26. juni 2015; i [23-33060](#) gik der to år fra klage (27. marts 2023) til afgørelse (26. april 2025). Da procesrenten løber fra modtagelsen, kompenserer den delvist for forsinkelsen.

Genoptagelse. Nævnet kan genoptage en afsluttet sag, hvis der fremkommer nye oplysninger af betydning. I [2015-6811-41546](#) genoptog nævnet efter natklubbens anmodning, fordi nye oplysninger om klagerens påståede "hidsige" attitude potentielt kunne have ført til et andet resultat – men fastholdt medholdet efter

realitetsbehandling og fremhævede, at forklaringen fremstod mindre vægtig, fordi den først fremkom sent i forløbet.

Retsvirkning og efterlevelse. Nævnets afgørelser kan efter § 9, stk. 1 ikke indbringes for anden administrativ myndighed, og de offentliggøres i anonymiseret form, jf. § 9, stk. 2. Efter § 12, stk. 1 orienteres parterne om muligheden for at indbringe sagen for domstolene. Afgørende for gennemslagskraften er § 12, stk. 2:

Hvis nævnets afgørelser og forlig, som er indgået for nævnet, ikke efterleves, skal nævnet på vegne af klageren eller Institut for Menneskerettigheder – Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution indbringe sagen for domstolene, hvis klageren eller instituttet anmoder herom.

Afgørelsen er dermed ikke i sig selv et fuldbyrdesgrundlag, men nævnet har en **pligt** til at føre sagen for retten på klagerens vegne, hvis natklubben ikke betaler. Det er en væsentlig forskel fra rent henstillende klagenævn.

LOV

Lov om Ligebehandlingsnævnet § 1, stk. 8, 9

Lov om Ligebehandlingsnævnet § 8, stk. 4

Lov om Ligebehandlingsnævnet § 9, stk. 1, 2

Lov om Ligebehandlingsnævnet § 12, stk. 1, 2

PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - etnisk oprindelse, hudfarve og race - religion og tro - seksuel orientering - social oprindelse - chikane - øvrige - afvisning	12.07.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - adgangsbegrænsning - medhold	26.04.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - adgangsbegrænsning - medhold	21.02.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - adgangsbegrænsning - medhold	21.12.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Natklub tilpligtet at betale godtgørelse for diskrimination af gæster med mellemstlig herkomst	21.12.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Natklub dømt for etnisk diskrimination efter afvisning af gæster ved indgangen	19.07.2023
	Ligebehandlingsnævnet · Selskab afvist og bortvist fra restaurant på grund af etnisk oprindelse	09.02.2021
	Ligebehandlingsnævnet · Etnisk diskrimination på restaurant: Selskab bortvist efter middag pga. deres udseende	09.02.2021
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage over diskrimination ved natklub på grund af manglende konkretisering af hændelsesforløb	23.04.2020
	Ligebehandlingsnævnet · Diskotek kendt ansvarlig for etnisk diskrimination efter afvisning af gæster ved indgangen	11.07.2017
	Ligebehandlingsnævnet · Genoptagelse af sag om etnisk diskrimination ved natklub fører til opretholdelse af godtgørelse	10.12.2015
	Ligebehandlingsnævnet · Diskoteks afvisning af gæster med henvisning til sikkerhed vurderet som etnisk diskrimination	26.06.2015

§ 10 Sammenhængen med domstolspraksis og det strafferetlige spor

Dørafvisning er reguleret ad to spor. Ved siden af den civilretlige godtgørelse i lov om etnisk ligebehandling gælder det strafsanktionerede forbud i [lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af race m.v. § 1, stk. 2](#):

På samme måde straffes den, som af nogen af de i stk. 1 nævnte grunde nægter at give en person adgang på samme vilkår som andre til sted, forestilling, udstilling, sammenkomst eller lignende, der er åben for almenheden.

Bestemmelsen omfatter efter § 2 ikke uagtsomt forhold, og efter § 3 kan der pålægges selskaber bødeansvar. Rigsadvokaten redegør for anvendelsesområdet i [Rigsadvokatmeddelelsen, afsnittet om hadforbrydelser](#), hvoraf det fremgår, at "adgang til betjening i restauranter, hoteller, pensionater mv." er dækket, og at bestemmelsen omfatter både den ansvarlige for virksomheden og den blot ansatte, der udøver forskelsbehandlingen.

Byretten. I [SS-20327/2007-KBH](#) blev to dørmænd på et københavnsk diskotek dømt efter en TV2-undersøgelse, hvor testgrupper med henholdsvis dansk og anden etnisk baggrund stillede sig i kø med kort mellemrum. Retten udtalte om den første episode:

"Retten finder, at begrundelsen for den skete afvisning af Forurettede 2 og Forurettede 1 - at 'det kom oppe fra' eller 'at det var dem der oppe, der bestemte' er meningsløs. Da afvisningen således er sket uden en saglig begrundelse, og da gruppen af personer med dansk baggrund kom ind umiddelbart efter, finder retten det bevist, at afvisningen er sket i strid med lov om forbud mod forskelsbehandling."

Om den anden episode:

"Retten finder, at afvisningen af Forurettede 2 og Forurettede 3 ikke kan anses for sagligt begrundet i disses forhold. Retten lægger herved til grund, at de begge var rolige, ædru og pænt påklædt."

Bemærk sammenfaldet med nævnets vurderingsmønster: subjektiv/meningsløs begrundelse + kontrolgruppe der kommer ind + klagerens ædruelighed og påklædning. Straffen blev bøder på 1.000 kr. med forvandlingsstraf på 6 dages fængsel, mens selskabet blev frifundet efter anklagemyndighedens endelige påstand.

Landsretten. I [SS-243/2009-OLR](#) ændrede Østre Landsret en frifindende byretsdom og dømte en dørmænd, der havde afvist fem brasilianske mænd i Odense. Dørmænden erkendte, at afvisningen skete, fordi de kom som en gruppe udlændinge, og påberåbte sig sikkerhedsmæssige hensyn efter en tidligere afvisning af en anden gruppe udlændinge. Landsretten udtalte:

Landsretten finder under disse omstændigheder, at tiltaltes begrundelse for at nægte brasilianerne adgang ikke kan anses for en saglig begrundelse herfor, og at tiltalte ved afvisningen har gjort sig skyldig efter anklageskriftet.

Dommen fastslår, at **generel sikkerhedsfrygt knyttet til gruppens etniske identitet ikke er en saglig begrundelse**, når de pågældende var rolige og pænt påklædt. Det svarer nøjagtigt til Ligebehandlingsnævnets afvisning af "sikkerhedsmæssige årsager" i [2500096-11](#) og af "mavefornemmelse"/utryghed i [20-1130](#).

Højesteret har endnu ikke prøvet dørafvisning efter lov om etnisk ligebehandling. Der findes ikke i det gennemsøgte materiale en højesteretsdom om etnisk forskelsbehandling ved adgang til restauranter. Retsområdet er dermed reelt fastlagt af Ligebehandlingsnævnet med by- og landsretspraksis på straffesporet som referencepunkt.

Den internationale prøvelse. Den historisk vigtigste sag er [17/1999 \(B.J. mod Danmark\)](#), hvor en dansk ingeniør af iransk oprindelse blev nægtet adgang til et diskotek i Odense med begrundelsen "udlændinge". Dørmænden fik en bøde på 1.000 kr., men de danske domstole afviste at tilkende tortgodtgørelse. FN's Racediskriminationskomité fandt ikke en krænkelse, men **anbefalede, at ofre for ydmygende diskrimination får adgang til erstatning**. Det er netop den lakune, [lov om etnisk ligebehandling § 9](#) fra 2003 lukkede.

LOV

[Lov om etnisk ligebehandling § 9](#)

[Lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af race m.v. § 1, stk. 1, 2](#)

[Lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af race m.v. § 2](#)

[Lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af race m.v. § 3](#)

PRAKSIS	Menneskerettighedsdomstolen · Nægtet adgang til diskotek på grund af etnisk oprindelse og spørgsmålet om erstatning for ydmygelse (B.J. mod Danmark)	17.03.2000
	Landsretten · Dørmænd idømt bøde for forskelsbehandling efter at have afvist gruppe af brasilianere	29.04.2009
	Byretten · Dørmænd dømt for racediskrimination efter TV-undersøgelse på diskotek i København	11.04.2008
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af gæster med anden etnisk baggrund på bar var ulovlig forskelsbehandling	22.12.2020
	Ligebehandlingsnævnet · Diskoteks afvisning af gæster med henvisning til sikkerhed vurderet som etnisk diskrimination	26.06.2015

§ 11 Historisk baggrund: fra straf i 1971 til godtgørelse i 2003

Det danske forbud mod at nægte adgang på grund af race blev til med [Betænkning nr. 553/1969 om forbud mod racediskrimination](#), afgivet af et justitsministerielt udvalg med henblik på Danmarks ratifikation af FN's racediskriminationskonvention. Udvalget valgte bevidst et **strafferetligt** spor og fravalgte administrative reaktioner. Af [betænkningens s. 28](#) fremgår begrundelsen:

Hvor de bevismæssige forudsætninger for at fastslå diskrimination er til stede, vil den enkleste løsning være, at det udviste forhold kommer til retlig bedømmelse under en politi-sag, og at den normale reaktion overfor forseelsen er en bøde.

Udvalget valgte samtidig at gå videre end konventionens ordlyd og opdele forbuddet i to led – **betjening** med varer eller ydelser (§ 1, stk. 1) og **adgang** til lokaliteter eller begivenheder (§ 1, stk. 2) – netop med restauranter og lignende for øje. Og udvalget slog fast, at kontraktfrihed ikke kan påberåbes:

Det følger af de foreslåede bestemmelser, at forretningsdrivende, ejere af private samlinger, parker m.v. ikke kan påberåbe sig regler eller grundsætninger om »kontraktfrihed«, når deres nægtelse af at yde sædvanlig betjening eller adgang er begrundet i et af de i § 1, stk. 1 og 2, nævnte usaglige hensyn.

Det er stadig et bærende synspunkt. Natklubbers argumentation om, at de som private virksomheder frit kan udvælge deres gæsteprofil – jf. forsvarerne i [18-63144](#) og [Ligebehandlingsnævnets afgørelser af 1. december 2017](#) – kan altså kun bære, hvis de anvendte kriterier faktisk er saglige og faktisk anvendes ensartet.

Det strafferetlige spor viste sig imidlertid utilstrækkeligt for den enkelte krænkede. [Betænkning nr. 1422/2002, s. 74](#) gennemgår racediskriminationslovens bestemmelser, og [s. 77](#) beskriver netop den Odense-sag, der blev til [17/1999 \(B.J. mod Danmark\)](#): bøde til dørmænd, men afslag på tortgodtgørelse til den afviste gæst. Betænkningen citerer i den forbindelse betænkning 553/1969's egen erkendelse af, at "efterfølgende sanktion i form af straf kan have en relativ begrænset præventiv effekt med henblik på ny diskrimination".

Med lov om etnisk ligebehandling i 2003 blev direktiv 2000/43/EF gennemført, og de tre redskaber, der bærer nutidens nattelivspraksis, kom på plads samtidig: det civilretlige forbud i § 3, den delte bevisbyrde i § 7 og godtgørelsesadgangen i § 9. Klagebehandlingen blev senere samlet hos Ligebehandlingsnævnet, jf. [lov om etnisk ligebehandling § 10](#), hvorefter klager over overtrædelse af § 3 behandles af nævnet, mens Institut for Menneskerettigheder har til opgave at fremme ligebehandling og bistå ofre.

Der verserer ingen vedtagne, ikke-konsoliderede ændringer af betydning for nattelivspraksis; den eneste registrerede pending-ændring til lov om etnisk ligebehandling er en ren navnekonsekvensrettelse i § 10 vedrørende betegnelsen for Institut for Menneskerettigheder.

LOV

[Lov om etnisk ligebehandling § 10](#)[Lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af race m.v. § 1, stk. 1, 2](#)

PRAKSIS	Menneskerettighedsdomstolen · Nægtet adgang til diskotek på grund af etnisk oprindelse og spørgsmålet om erstatning for ydmygelse (B.J. mod Danmark)	17.03.2000
	Ligebehandlingsnævnet · Klage over afvisning ved natklub fører ikke til godtgørelse for forskelsbehandling	24.05.2019
	Ligebehandlingsnævnet · Forskelsbehandling i nattelivet: Etnisk profilering ved indgangen til natklub	01.12.2017

§ 12 Afgrænsning: kønsbaseret adgangs nægtelse og andre nattelivsklager

Nattelivet genererer også klager, der **ikke** hviler på lov om etnisk ligebehandling, og hvor prøvelsen derfor sker efter ligestillingsloven. Afgrænsningen er praktisk vigtig, fordi de to spor har forskellige beskyttelseskriterier og forskellig kompetencehjemmel.

Kønsbaseret adgangs- og prisdifferentiering behandles efter ligestillingslovens regler om varer og tjenesteydelser. I [7100695-12](#) fandt nævnet, at et diskoteks tilbud om rabat på entré og gratis cava til gæster i stiletter reelt rettede sig mod kvinder og udgjorde forskelsbehandling – selv om stedet formelt ville give samme fordel til mænd i stiletter. I [22-22661](#) fik en mand derimod ikke medhold, da han blev afvist på alderskriteriet, selv om hans tvillingsøster tidligere samme aften var kommet ind.

En ny sagstype er **gæstelisteplatforme**. I [24-40101](#) og [24-103086](#) var adgangen til natklubbernes gratis gæsteliste betinget af, at gruppen bestod af mindst 50 % kvinder, formidlet via en international tredjepartsplatform. Begge sager blev afvist, bl.a. på kompetence- og værnetingspørgsmål samt spørgsmålet om, hvorvidt gæstelisteadgangen overhovedet var en "tjenesteydelse". Sagerne er relevante for nattelivspraksis generelt, fordi de rejser spørgsmålet om, hvem der er rette indklagede, når adgangskontrollen digitaliseres og outsources til en udenlandsk platform – et spørgsmål, der også vil kunne opstå på det etniske kriterium.

For bredere etnisk forskelsbehandling uden for nattelivet – bolig, butik, offentlig service – henvises til [etnisk-national-oprindelse-tjenesteydelser](#). For kønsbaseret adgangs nægtelse og "Ladies Night" se [ligebehandling-koen](#). Nævnets generelle proces- og kompetenceregler er behandlet i [ligebehandlingsnaevnet-proces-kompetence](#), og godtgørelsesudmålingen på tværs af diskriminationsgrunde i [ligebehandlingsnaevnet-godtgoerelse](#). Strafskærpelse ved racistisk motiv er behandlet i [racisme-strafskaerpelse](#).

LOV

[Ligestillingsloven § 1a](#)[Ligestillingsloven § 2, stk. 1](#)

PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage over kønsdiskrimination ved adgang til natklub via tredjepartshjemmeside	29.01.2026
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - adgangsbe grænsning - kompetence - afvisning	22.10.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Mandlig gæst nægtet adgang til natklub trods tvillingsøsters deltagelse: Ingen påvist kønsdiskrimination	04.10.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Diskoteksfordele for gæster i stiletter vurderet som ulovlig forskelsbehandling	13.08.2015

§ 13 Sammenfatning: den praktiske retsstilling ved dørafvisning

Ligebehandlingsnævnets praksis om etnisk forskelsbehandling i nattelivet er blandt de mest forudsigelige på nævnets område. Retsstillingen kan sammenfattes i seks punkter.

For det første er formodningstærsklen efter § 7 reelt lav, når klageren kan påvise, at etnisk danske gæster kom ind under samme forudsætninger. Sammenligningen inden for samme selskab er det stærkeste bevis, men også en detaljeret forklaring om, at gæster med nordisk udseende blev lukket ind før og efter, har gentagne gange rakt.

For det andet er dørbegrundelsen ofte selv det afgørende bevis. "Mavefornemmelse", "I ser for hårde ud", "I passer ikke ind", "vi er selektive i dag" og "det bliver ikke i aften" er alle blevet vendt mod stedet, når de ikke kunne konkretiseres. Skiftende begrundelser er selvstændigt belastende.

For det tredje taber natklubber, der ikke svarer. Manglende reaktion på nævnets høring og rykkere fører i praksis altid til medhold, fordi den overgåede bevisbyrde da ikke er løftet. Generelle henvisninger til mangfoldigt personale, mangfoldig kundekreds eller nedskrevne adgangsregler er systematisk utilstrækkelige – bevisbyrden skal løftes med **konkrete** oplysninger om netop den afvisning.

For det fjerde er der tre klare veje til ikke-medhold: klageren indgik i en gruppe med samme etniske baggrund, hvor flertallet kom ind; klageren kan eller vil ikke konkretisere dato og forløb, så stedet afskæres fra modbevis; eller stedet dokumenterer en saglig alternativ forklaring, som fx det udklædningskrav, der bar 18-66298.

For det femte sætter skriftlighedskravet grænsen for nævnets prøvelse. Er der direkte modstrid om, hvad der blev sagt i døren, afviser nævnet sagen efter § 8, stk. 1 og henviser til domstolene. Optagelser er derfor ikke blot et stærkt bevis – de er ofte forskellen på, om sagen overhovedet kan realitetsbehandles ved nævnet.

For det sjette er sanktionen beskeden, men fast: 5.000 kr. i den enkeltstående sag, 10.000 kr. ved gentagelse samme aften eller ved to separate episoder, med procesrente fra klagens modtagelse. Beløbene er væsentligt lavere end de påstande, klagerne ofte nedlægger (15.000 og 30.000 kr. i henholdsvis 23-74128 og 23-33060), og nævnet har ikke ladet indklagedes koncerntilhørsforhold påvirke udmålingen – et forhold, der set i lyset af direktivets krav om effektive, proportionale og afskrækkende sanktioner og af FN-komitéens bemærkninger i 58/2016 kan give anledning til diskussion. Efterleves afgørelsen ikke, skal nævnet efter § 12, stk. 2 på klagerens anmodning føre sagen ved domstolene.

LOV

[Lov om etnisk ligebehandling § 7](#)
[Lov om etnisk ligebehandling § 9](#)
[Lov om Ligebehandlingsnævnet § 8, stk. 1](#)
[Lov om Ligebehandlingsnævnet § 12, stk. 2](#)

PRAKSIS	Menneskerettighedsdomstolen · S.A. mod Danmark: Utilstrækkelig godtgørelse og høje sagsomkostninger i sag om racediskriminering	13.12.2018
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - adgangsbegrænsning - medhold	26.04.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - adgangsbegrænsning - medhold	21.02.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning ved indgangen til natklub under temafest var ikke udtryk for ulovlig forskelsbehandling	24.05.2019

REFERENCE **Lovgrundlag**

8 paragraffer

[Lov om etnisk ligebehandling § 2](#)

stk. 1

[Lov om etnisk ligebehandling § 3](#)

stk. 1-3

Lov om etnisk ligebehandling § 7		Lov om etnisk ligebehandling § 9	
Lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af race m.v. § 1	stk. 2	Lov om Ligebehandlingsnævnet § 1	stk. 5
Lov om Ligebehandlingsnævnet § 8	stk. 1, 2	Lov om Ligebehandlingsnævnet § 12	stk. 1, 2

MATERIALE Citerede afgørelser

49 afgørelser

MENNESKERETTIGHEDSDOMSTOLEN · EUROPÆISK DOMSTOL		2
13.12.2018	S.A. mod Danmark: Utilstrækkelig godtgørelse og høje sagsomkostninger i sag om racediskriminering	58/2016
17.03.2000	Nægtet adgang til diskotek på grund af etnisk oprindelse og spørgsmålet om erstatning for ydmygelse (B.J. mod Danmark)	17/1999
LANDSRETTEEN · ANKEINSTANS		1
29.04.2009	Dørmænd idømt bøde for forskelsbehandling efter at have afvist gruppe af brasilianere	4603-5527
BYRETTEEN · FØRSTE INSTANS		1
11.04.2008	Dørmænd dømt for racediskrimination efter TV-undersøgelse på diskotek i København	9371-10889
LIGEBEHANDLINGSNÆVNET · NÆVN / KLAGEINSTANS		45
29.01.2026	Afvisning af klage over kønsdiskrimination ved adgang til natklub via tredjepartshjemmeside	24-103086
22.10.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - adgangsbe grænsning - kompetence - afvisning	24-40101
12.07.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - etnisk oprindelse, hudfarve og race - religion og tro - seksuel orientering - social oprindelse - chikane - øvrige - afvisning	25-45545
26.04.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - adgangsbe grænsning - medhold	23-33060
21.02.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - adgangsbe grænsning - medhold	23-74128
21.12.2024	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - adgangsbe grænsning - medhold	23-1138
21.12.2024	Natklub tilpligtet at betale godtgørelse for diskrimination af gæster med mellemøstlig herkomst	23-1178
04.10.2024	Mandlig gæst nægtet adgang til natklub trods tvillingsøsters deltagelse: Ingen påvist kønsdiskrimination	22-22661
19.06.2024	Nægtet adgang til natklub: Spørgsmål om etnisk forskelsbehandling og bevisbyrde	22-22654
19.07.2023	Natklub dømt for etnisk diskrimination efter afvisning af gæster ved indgangen	21-54904

18.02.2023	Ligebehandlingsnævnets afvisning af sag om adgangs nægtelse til natklub grundet krav om mundtlig bevisførelse	22-19747
14.01.2023	Boligselskab dømt for forskelsbehandling baseret på navne i forbindelse med boligreservation	21-42810
14.12.2022	Afvisning af klage over etnisk diskrimination i svømmehal grundet bevisusikkerhed	22-26037
09.02.2021	Selskab afvist og bortvist fra restaurant på grund af etnisk oprindelse	20-13049
09.02.2021	Godtgørelse for etnisk diskrimination på restaurant under polterabend	20-13050
09.02.2021	Diskriminerende behandling af selskab med anden etnisk oprindelse på restaurant	20-13054
09.02.2021	Restaurant dømt for forskelsbehandling: Selskab bedt om at forlade stedet på grund af etnisk oprindelse	20-13059
09.02.2021	Diskrimination på restaurant: Selskab bortvist efter middag på grund af etnisk oprindelse	20-13203
09.02.2021	Etnisk diskrimination på restaurant: Selskab bortvist efter middag pga. deres udseende	20-13205
22.12.2020	Afvisning af gæster med anden etnisk baggrund på bar var ulovlig forskelsbehandling	20-1130
15.12.2020	Natklub pålagt at betale godtgørelse for afvisning af gæst med afrikansk baggrund	20-859
23.04.2020	Afvisning af klage over diskrimination ved natklub på grund af manglende konkretisering af hændelsesforløb	19-21224
24.05.2019	Klage over afvisning ved natklub fører ikke til godtgørelse for forskelsbehandling	18-63144
24.05.2019	Afvisning ved indgangen til natklub under temafest var ikke udtryk for ulovlig forskelsbehandling	18-66298
05.10.2018	Restaurant dømt for etnisk diskrimination: Selskab afvist uden saglig grund	18-31749
10.07.2018	Forskelsbehandling ved dørkontrol: Bar dømt for at afvise gæst på grund af etnisk herkomst	2017-6811-53912
01.12.2017	Afvisning ved natklub var udtryk for ulovlig forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse	
01.12.2017	Forskelsbehandling i nattelivet: Etnisk profilering ved indgangen til natklub	
11.07.2017	Diskotek kendt ansvarlig for etnisk diskrimination efter afvisning af gæster ved indgangen	2016-6811-20199
11.07.2017	Godtgørelse for etnisk forskelsbehandling ved afvisning af gæster i diskoteksindgang	2016-6811-20202
22.03.2017	Ligebehandlingsnævnet afviser sag om diskrimination på natklub grundet behov for vidneforklaringer	2015-6811-38596
01.04.2016	Natklub dømt til at betale godtgørelse efter ulovlig afvisning af gæst i døren	
31.03.2016	Natklub dømt for diskrimination efter uafklaret afvisning af gæst ved indgangen	2015-6811-41921

10.12.2015	Genoptagelse af sag om etnisk diskrimination ved natklub fører til opretholdelse af godtgørelse	2015-6811-41546
13.08.2015	Godtgørelse for etnisk forskelsbehandling ved afvisning i indgangen til natklub	2015-6811-00163
13.08.2015	Diskoteksfordele for gæster i stiletter vurderet som ulovlig forskelsbehandling	7100695-12
13.08.2015	Godtgørelse for etnisk forskelsbehandling efter gentagne afvisninger ved indgang til diskotek	2500050-10
09.07.2015	Afvisning af klage over påstået etnisk diskrimination ved natklub grundet behov for vidneforklaringer	2013-6811-51208
09.07.2015	Afvisning af gæst ved diskotek var begrundet i adfærd frem for etnisk oprindelse	7100368-12
09.07.2015	Vurdering af påstået etnisk forskelsbehandling ved afvisning i døren til diskotek	7100367-12
09.07.2015	Natklub frifundet for anklager om diskrimination ved afvisning af gæst i døren	7100450-12
26.06.2015	Forskelsbehandling ved diskoteksindgang på grund af venners etniske oprindelse	
26.06.2015	Diskoteks afvisning af gæster med henvisning til sikkerhed vurderet som etnisk diskrimination	2500096-11
26.06.2015	Diskoteksafvisning af mand med anden etnisk baggrund krævede mundtlig bevisførelse	7100113-12
26.06.2015	Afvisning ved diskotek uden begrundelse vurderet som etnisk forskelsbehandling	7100417-12

FORARBEJDE Betænkninger

2 referencer

Gennemførelsen i dansk ret af direktivet om etnisk ligebehandling (Betænkning nr. 1422)

nr. 1422 · 2002 · Indenrigsministeriet

Forbud mod racediskrimination

nr. 553 · 1969 · Justitsministeriet

04

PRAKSISOVERSIGT · LIGEBEHANDLINGSNÆVNET

Praksisoversigt over etnisk og national oprindelse uden for nattelivet

Ligebehandlingsnævnets praksis om race og etnisk oprindelse ved bolig, butik, bank, offentlig service og ansættelse – alt andet end dørafvisning i nattelivet

Version 1 Opdateret 29. maj 2026 20 afgørelser · 2015–2026

[Læs online](#)

INTRODUKTION

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af race og etnisk oprindelse efter to regelsæt: lov om etnisk ligebehandling uden for arbejdsmarkedet (bolig, butik, offentlig service og andre varer og tjenesteydelser) og forskelsbehandlingsloven i ansættelse. Denne oversigt kortlægger nævnets praksis på disse områder – fra navnebaseret afslag på fodboldbilletter og bankydelser til sproglige rekrutteringskrav – og holder den op mod parallel domstols- og EU-praksis. Et gennemgående mønster er, at nævnet med den delte bevisbyrde lægger afgørende vægt på skriftlige udtalelser om navn, sprog eller etnicitet, men afviser sager, der reelt angår statsborgerskab eller national oprindelse uden for arbejdsmarkedet, fordi de falder uden for nævnets kompetence. Dørafvisning i nattelivet behandles i en selvstændig oversigt ([etnisk-forskelsbehandling-natteliv](#)).

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

- 01** Uden for arbejdsmarkedet beskytter lov om etnisk ligebehandling kun mod forskelsbehandling på grund af race og etnisk oprindelse – ikke national oprindelse eller statsborgerskab; på arbejdsmarkedet dækker forskelsbehandlingsloven derimod også national og social oprindelse.
- 02** Ligebehandlingsnævnet afviser klager, hvor det påklagede forhold reelt angår statsborgerskab eller national oprindelse uden for arbejdsmarkedet, fordi de falder uden for nævnets kompetence.
- 03** Ligebehandlingsnævnet kræver, at klageren først påviser faktiske omstændigheder, der skaber en formodning for forskelsbehandling, før den delte bevisbyrde vender om til den indklagede.
- 04** Ligebehandlingsnævnet lægger afgørende vægt på skriftlige tilkendegivelser og indklagedes egne udtalelser – fx et afslag, der henviser til klagerens navn eller efterspørger en 'dansk etnisk' person – der typisk i sig selv etablerer formodningen for direkte forskelsbehandling.
- 05** Ligebehandlingsnævnet accepterer ikke kunders præferencer for 'etnisk danske' medarbejdere eller betjening som en saglig begrundelse.

- 06** Ligebehandlingsnævnet afviser sager, der kræver mundtlige parts- og vidneforklaringer, fordi nævnet kun træffer afgørelse på skriftligt grundlag.
- 07** Direkte forskelsbehandling kan ikke retfærdiggøres sagligt, mens indirekte forskelsbehandling (navne-, sprog- eller bopælskrav m.v.) er lovlig, hvis den er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne er hensigtsmæssige og nødvendige (proportionalitet).
- 08** Nævnets afgørelser er ikke tvangskraftige; efterlever den indklagede ikke afgørelsen eller et forlig, indbringer nævnet efter klagerens anmodning sagen for domstolene på klagerens vegne og afholder sagsomkostningerne.
- 09** Godtgørelsesniveauet uden for arbejdsmarkedet er beskedent (typisk 5.000–20.000 kr.), mens overtrædelser i ansættelse udmåles højere; diskriminerende jobannoncer sanktioneres med bøder og ikke individuel godtgørelse, medmindre klageren selv har søgt stillingen.

§ 1 To love, ét navn – og det strafferetlige sidespor

Forskelsbehandling på grund af race, hudfarve og etnisk oprindelse uden for nattelivet reguleres ad to civilretlige spor, som Ligebehandlingsnævnet administrerer.

Uden for arbejdsmarkedet gælder lov om etnisk ligebehandling. § 3 indeholder lovens generelle forbud:

"Ingen må udsætte en anden person for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af vedkommendes eller en tredjemands race eller etniske oprindelse."

Forbuddet omfatter også chikane og instruktion om at forskelsbehandle. § 2 afgrænser anvendelsesområdet – bl.a. social beskyttelse, sociale goder, uddannelse samt adgang til og levering af varer og tjenesteydelser, der er tilgængelige for offentligheden, herunder bolig. § 7 fastsætter den delte bevisbyrde, og godtgørelse tilkendes efter § 9. At anvendelsesområdet skal forstås bredt fremgår fx af, at nævnet har henført en bobestyrers behandling af et dødsbo under loven, fordi det udføres mod salær og dermed er en tjenesteydelse (2015-6811-55700), og en banks afslag på en erhvervskonto (23-38529).

I ansættelse gælder [forskelsbehandlingsloven](#), der ud over race, hudfarve og etnisk oprindelse også beskytter mod forskelsbehandling på grund af national og social oprindelse. Lovens forbud retter sig mod arbejdsgiveren ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse og løn- og arbejdsvilkår.

Begge regelsæt gennemfører EU-retten – **direktiv 2000/43/EF** om ligebehandling uanset race eller etnisk oprindelse og **direktiv 2000/78/EF** (beskæftigelsesdirektivet) – og bygger på [Betænkning nr. 1422/2002 om gennemførelsen i dansk ret af direktivet om etnisk ligebehandling](#). At Ligebehandlingsnævnet er klageorgan for begge love følger af [lov om Ligebehandlingsnævnet § 1](#).

Endelig findes et **strafferetligt sidespor**: lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af race m.v. fra 1971 (ændret 1987), hvis § 1 kriminaliserer at nægte en person betjening eller adgang på samme vilkår som andre på grund af race, hudfarve, national eller etnisk oprindelse m.v. Efter Rigsadvokatmeddelelsen om [hadforbrydelser](#) omfatter bestemmelsen bl.a. butikker, værksteder, klinikker, læge-, tandlæge-, advokat- og arkitektbistand, befordring, restauration samt "erhvervsmæssigt salg og udlejning – herunder fremleje – af fast ejendom, lejlighed eller del heraf samt udlejning inden for almennyttige boligselskaber". Overtrædelse straffes

med bøde og behandles som politisag. En afvisning i en butik eller en boligudlejning kan derfor både udløse en nævnssag om godtgørelse og en politianmeldelse om bøde.

Denne oversigt afgrænser sig fra dørafvisning i nattelivet ([etnisk-forskelsbehandling-natteliv](#)), den tværgående arbejdsretlige bevis-, tilpasnings- og godtgørelsesdoktrin ([forskelsbehandling-arbejde](#)), religion og tro som selvstændig grund ([religion-tro-forskelsbehandling](#)), hadforbrydelser ([racisme-strafskaerpelse](#)) og nævnets generelle proces ([ligebehandlingsnaevnet-proces-kompetence](#)).

LOV

[Forskelsbehandlingsloven § 1](#)
[Lov om etnisk ligebehandling § 2](#)
[Lov om etnisk ligebehandling § 3](#)
[Lov om etnisk ligebehandling § 7](#)
[Lov om etnisk ligebehandling § 9](#)
[Lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af race m.v. § 1](#)
[Lov om Ligebehandlingsnævnet § 1](#)

PRAKSIS

Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - øvrige - medhold 25.11.2025

Ligebehandlingsnævnet · Klage over påstået etnisk diskriminering under bobehandling afvist af Ligebehandlingsnævnet 09.11.2016

§ 2 Kun race og etnisk oprindelse – ikke statsborgerskab eller national oprindelse uden for arbejdsmarkedet

Den vigtigste afgrænsning af nævnets kompetence uden for arbejdsmarkedet er, at lov om etnisk ligebehandling **ikke** dækker national oprindelse eller statsborgerskab. Det fastslog allerede forarbejderne til [§ 3](#):

"Loven omfatter ikke et forbud mod forskelsbehandling på grund af national oprindelse."

EU-Domstolen forstår etnisk oprindelse som en kombination af bl.a. nationalitet, religion, sprog, kulturel baggrund og geografisk oprindelse – men statsborgerskab er ikke i sig selv etnisk oprindelse. Det fremgår direkte af [C-94/20](#), hvor Domstolen fastslog, at direktiv 2000/43/EF ikke omfatter forskelsbehandling baseret på nationalitet eller juridisk status som tredjelandsstatsborger.

Denne sondring afgør en lang række klager imod borgeren:

- **Modersmålsundervisning til EU-borgere (19-56597)**: en kommunal begrænsning baseret på statsborgerskab (EU/EØS) stillede ikke en bestemt etnisk gruppe ringere og var derfor hverken direkte eller indirekte etnisk forskelsbehandling.
- **Krav om dansk pas til digitalt kørekort (23-34524)**: kravet skyldtes en teknisk identifikationsbegrænsning, ikke etnicitet, og klageren havde ikke påvist faktiske omstændigheder.
- **Vejledning om repatriering (22-4500)**: vejledningen knyttede sig til statsborgerskab/national oprindelse og faldt uden for lovens anvendelsesområde.

Mest principielt er sagen om en **ukrainsk familie** i en børne- og familiesag ([24-92834](#)). Nævnet afviste klagen efter [lov om Ligebehandlingsnævnet § 1](#), fordi de påklagede kulturelle udtalelser angik national oprindelse, og:

nævnet vurderede, at de påklagede forhold ikke vedrørte race eller etnisk oprindelse, men derimod national oprindelse.

Da [forskelsbehandlingsloven](#) – der dækker national oprindelse – kun gælder på arbejdsmarkedet, havde nævnet ingen hjemmel til at prøve sagens realitet. Det illustrerer det "hul", der opstår uden for arbejdsmarkedet: national oprindelse er hverken beskyttet af etnisk ligebehandlingslov eller af forskelsbehandlingsloven dér.

I ansættelse går grænsen anderledes. I [23-41798](#) fastslog nævnet, at det ikke var i strid med [forskelsbehandlingsloven § 2](#) at bede en nyansat dokumentere sit statsborgerskab med pas, fordi national oprindelse ikke er det samme som statsborgerskab, og fordi arbejdsgivere har en legitim pligt til at sikre, at ansatte må arbejde i Danmark.

LOV

[Forskelsbehandlingsloven § 1](#)[Forskelsbehandlingsloven § 2, stk. 1](#)[Lov om etnisk ligebehandling § 2](#)[Lov om etnisk ligebehandling § 3](#)[Lov om Ligebehandlingsnævnet § 1](#)

PRAKSIS	EU-Domstolen · Krav om sprogkundskaber for boligstøtte til fastboende tredjelandstatsborgere og princippet om ligebehandling	10.06.2021
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage over påstået forskelsbehandling af ukrainsk familie i sag om tvangsfjernelse og kulturelle udtalelser	18.02.2026
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage over kommunal vejledning om repatriering som påstået etnisk chikane	07.09.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Krav om pasdokumentation som bevis for statsborgerskab var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven	07.09.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Krav om dansk pas til oprettelse af digitalt kørekort udgjorde ikke etnisk forskelsbehandling	18.11.2023
	Ligebehandlingsnævnet · Kommunal begrænsning af modersmålsundervisning til EU-borgere udgør ikke etnisk forskelsbehandling	09.02.2022

Hvad Ligebehandlingsnævnet lægger vægt på – direkte forskelsbehandling og delt bevisbyrde

Både [lov om etnisk ligebehandling § 7](#) og [forskelsbehandlingsloven § 7a](#) bygger på **delt bevisbyrde**: når klageren påviser faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode forskelsbehandling, overgår bevisbyrden til den indklagede, der skal bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er krænket. Vejledningen om forskelsbehandlingsloven beskriver, at formodningen ved direkte forskelsbehandling ofte etableres automatisk samtidig med påvisningen af de faktiske omstændigheder – fx "når en medarbejder bliver opsagt med direkte henvisning til sin etniske oprindelse" ([Vejledning om Forskelsbehandlingsloven, afsnit 7.1](#)).

Nævnets praksis viser, at **skriftlige udtalelser og den indklagedes egne indrømmelser** er det stærkeste bevismiddel og næsten altid løfter klagerens del af bevisbyrden:

Afgørelse	Den udslagsgivende udtalelse	Resultat
Fodboldbilletter (18-55300)	"Vi må ikke sælge til folk med tyrkisk klingende navne"	Medhold, 5.000 kr.
Læreplads som elektriker (23-52629)	"skal helst have en der er dansk etnisk"	Medhold, 25.000 kr.
Afslag på erhvervskonto (23-38529)	Navnet var "lidt arbejdskrævende" og forbundet med en "skidt historik"	Medhold, 20.000 kr.

I fodboldbillet-sagen lagde nævnet "afgørende vægt på indklagedes egne udtalelser", og i bank-sagen blev der lagt "særlig vægt på bankens skriftlige udtalelser" om kundens navn. Mønsteret er, at en henvisning til klagerens navn eller etnicitet i sig selv udgør de faktiske omstændigheder, der vender bevisbyrden.

To forhold går igen, når den indklagede ikke kan løfte sin del af bevisbyrden:

1. **Manglende svar.** I både fodboldbillet- og bank-sagen valgte den indklagede ikke at besvare nævnets henvendelser eller undersøge sagen, hvorfor formodningen for forskelsbehandling stod uimodsagt. Tavshed er reelt en sikker tabt sag.
2. **Kundepræferencer er ikke saglige.** I elektriker-sagen afviste nævnet udtrykkeligt, at "kunders ønsker til medarbejderes etnicitet" kunne være en saglig begrundelse, og at en efterfølgende forklaring om sprogkunderskaber kunne "overtrumfe den direkte henvisning til etnicitet i afslaget".

Ved selektiv myndighedsudøvelse kan formodningen også opstå af en sammenligning: I boligselskabssagen (2013-6811-52011) lagde nævnet vægt på, at boligselskabet forfulgte naboernes klager over en somalisk familie med formelle advarsler, mens familiens dokumenterede klager over racistisk chikane ikke førte til noget.

LOV

Forskelsbehandlingsloven § 2, stk. 1

Forskelsbehandlingsloven § 7a

Lov om etnisk ligebehandling § 3

Lov om etnisk ligebehandling § 7

PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - øvrige - medhold	25.11.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - ansættelse - medhold	29.07.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Afslag på køb af fodboldbilletter grundet etnisk klingende navn vurderet som ulovlig forskelsbehandling	07.02.2019
	Ligebehandlingsnævnet · Boligselskabs manglende indgriben over for etnisk nabochikane resulterer i godtgørelse	10.12.2015

Indirekte forskelsbehandling: navn, sprog, bopæl og § 4 nødvendighedstesten

Hvor direkte forskelsbehandling aldrig kan retfærdiggøres, er **indirekte forskelsbehandling** lovlig, hvis et tilsyneladende neutralt krav er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne er hensigtsmæssige og nødvendige, jf. [forskelsbehandlingsloven § 1, stk. 3](#) og [lov om etnisk ligebehandling § 3](#). Vurderingen er en toleddet proportionalitetstest: kriteriet skal være egnet, og det må ikke gå videre end nødvendigt – det skal være det mindst indgribende middel.

Forarbejderne fremhæver netop **sprogkrav** som det klassiske eksempel på et neutralt krav, der rammer etnisk skævt:

"Et eksempel på et sådant formelt set neutralt krav, der vil få uforholdsmæssig stor virkning for udenlandske lønmodtagere i forhold til danske lønmodtagere, er sprogkrav."

Ifølge forarbejderne vil det være indirekte forskelsbehandling at afvise en udenlandsk ansøger til et rengøringsjob, fordi vedkommende "taler med accent", mens det i visse stillinger kan være nødvendigt at tale flydende og fejlfrit dansk. Vejledningen viderefører dette: et flydende dansk-krav til en bankrådgiver med tæt kundekontakt er sagligt og proportionalt, mens samme krav til en kassemedarbejder ikke er (-

[Vejledning om Forskelsbehandlingsloven, afsnit 3.1.2 og 4.8.4](#)). Højesteret accepterede et sprogkrav som sagligt ved en opsigelse i **U.2010.1415H** (den hollandske medarbejder), refereret samme sted. Også bopæls- eller fødestedskriterier kan være indirekte forskelsbehandling: forarbejderne til etnisk ligebehandlingslov nævner en betingelse om, at ansøgeren skal være "født her i landet", som stiller personer af anden etnisk oprindelse ringere, medmindre den er sagligt begrundet og proportional.

Den strenge **nødvendighedstest** illustreres bedst af parallel domstolspraksis om religion, hvor § 1, stk. 3 anvendes på nøjagtig samme måde som for etnisk og national oprindelse. I adventist-sagen ([BS-31220/2021-HJR](#)) stadfæstede Højesteret, at et pålæg om lørdagsarbejde var nødvendigt, men kun efter en grundig prøvelse af, om arbejdsgiveren havde undersøgt mindre indgribende alternativer:

"På den baggrund tiltræder Højesteret, at det er godtgjort, at pålægget om, at A skulle møde på arbejde i tre timer ved åbent hus-arrangementet ... var nødvendigt i forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 3's forstand."

EU-retten skærper begge ender af testen. På den ene side kræver [C-457/17](#), at klageren faktisk påviser, at en bestemt etnisk gruppe stilles særligt ufordelagtigt – en abstrakt mistanke er ikke nok. På den anden side viser ghetto-sagen [C-417/23](#), at et kriterium om "indvandrere og efterkommere fra ikkevestlige lande" efter omstændighederne kan udgøre direkte forskelsbehandling, og at proportionalitetsvurderingen ved indirekte forskelsbehandling skal være streng, fordi tab af bolig er et af de alvorligste indgreb.

LOV	Forskelsbehandlingsloven § 1, stk. 3	Lov om etnisk ligebehandling § 3	
PRAKSIS	Højesteret · Dom om indirekte forskelsbehandling på grund af religion i forbindelse med pålagt arbejde på helligdag		07.09.2022
	EU-Domstolen · Etnisk oprindelse og boligpolitik: EU-domstolens vurdering af den danske "ghetto-lovgivning"		18.12.2025
	EU-Domstolen · Stipendier til udlandsstudier som en del af begrebet »uddannelse« og vurdering af indirekte forskelsbehandling ved krav om national eksamen		15.11.2018

§ 5 Bevis- og dokumentationskrav ved nævnet

Nævnets praksis stiller et reelt – men ikke uoverstigeligt – krav til klagerens dokumentation, før den delte bevisbyrde aktiveres.

Det, der virker: konkrete, skriftlige beviser. Mail- og chatkorrespondance med den indklagedes egne formuleringer (fodboldbilletter [18-55300](#), elektriker [23-52629](#), bank [23-38529](#)) er det stærkeste grundlag, fordi en skriftlig henvisning til navn eller etnicitet ofte i sig selv skaber formodningen for direkte forskelsbehandling.

Det, der ikke virker: generaliserede eller udokumenterede påstande. I bobehandlingssagen ([2015-6811-55700](#)) følte klageren sig forskelsbehandlet ("White is Right"), men da klagepunkterne reelt vedrørte juridiske og processuelle beslutninger, og der ikke var påvist konkrete forhold, der knyttede behandlingen til etnicitet, fik hun ikke medhold. Tilsvarende afgjorde nævnet i kørekort-sagen ([23-34524](#)), at klageren ikke havde løftet sin del af den delte bevisbyrde, fordi afslaget hvilede på objektive tekniske forhold.

Skriftlighedskravet er en grænse for nævnets prøvelse. Bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer kan ikke ske ved nævnet, da sagsbehandlingen foregår på skriftligt grundlag ([Vejledning om Forskelsbehandlingsloven, afsnit 7.4.1](#)). Kræver en sag mundtlige forklaringer for at kunne afgøres,

afviser nævnet den, og bevisførelsen må i stedet ske ved domstolene. Omvendt kan nævnet **afvise en indklagets ønske om mundtlig bevisførelse**, når sagen er tilstrækkeligt oplyst på skrift: i elektriker-sagen afviste nævnet virksomhedens anmodning om mundtlig bevisførelse, fordi mailkorrespondancen var entydig. Skriftlighedskravet beskytter altså ikke en indklaget, hvis skriftlige bevis allerede taler imod vedkommende.

LOV

Forskelsbehandlingsloven § 7a

Lov om etnisk ligebehandling § 7

Lov om Ligebehandlingsnævnet § 1

PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - øvrige - medhold	25.11.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - ansættelse - medhold	29.07.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Krav om dansk pas til oprettelse af digitalt kørekort udgjorde ikke etnisk forskelsbehandling	18.11.2023
	Ligebehandlingsnævnet · Afslag på køb af fodboldbilletter grundet etnisk klingende navn vurderet som ulovlig forskelsbehandling	07.02.2019
	Ligebehandlingsnævnet · Klage over påstået etnisk diskriminering under bobehandling afvist af Ligebehandlingsnævnet	09.11.2016

§ 6 Ansættelse: rekruttering, sprogkrav og spørgsmål om baggrund

På arbejdsmarkedet hviler beskyttelsen på [forskelsbehandlingsloven § 2](#) (forbud ved bl.a. ansættelse), [§ 4](#) (arbejdsgiveren må ikke anmode om, indhente eller bruge oplysninger om bl.a. etnisk oprindelse), [§ 5](#) (neutral annoncering) og den delte bevisbyrde i [§ 7a](#).

Direkte forskelsbehandling i rekruttering ses, når et afslag knytter sig til etnicitet eller navn. I elektriker-sagen ([23-52629](#)) gav et skriftligt afslag – "skal helst have en der er dansk etnisk ... grundet mange af vores ældre kunder" – medhold og 25.000 kr. i godtgørelse, netop fordi kundepræferencer ikke er en saglig grund. Det svarer til vejledningens eget skoleeksempel på ulovlig direkte forskelsbehandling: at afvise en ansøger med syrisk oprindelse, fordi kunderne "føler sig mere trygge ved at blive betjent af en etnisk dansker".

Spørgsmål om religion eller baggrund ved en jobsamtale er ikke automatisk ulovligt. I [montør-sagen](#) fandt nævnet det sandsynliggjort, at virksomheden havde spurgt til klagerens religion, men dette var i sig selv ikke nok til at skabe en formodning for forskelsbehandling efter [§ 7a](#), da der ikke var holdepunkter for, at oplysningen var blevet brugt negativt, og virksomheden dokumenterede et sagligt valg af en bedre kvalificeret kandidat. Selv om [§ 4](#) forbyder arbejdsgiveren at indhente sådanne oplysninger, kræver et godtgørelseskrav altså, at oplysningen kan kædes sammen med en ringere behandling.

Diskriminerende jobannoncer sanktioneres anderledes. Overtrædelse af annonceringsforbuddet i [§ 5](#) straffes efter [§ 8](#) med bøde og ikke godtgørelse, fordi en bred, udefineret kreds krænkes. Højesteret bekræftede i [BS-62875/2023-HJR](#), at godtgørelse efter [§ 7](#), jf. [§ 2](#) som udgangspunkt forudsætter, at klageren faktisk har søgt stillingen – en generel forespørgsel om en diskriminerende politik er ikke nok. De tværgående arbejdsretlige spørgsmål om godtgørelsesudmåling behandles nærmere i [forskelsbehandling-arbejde](#).

LOV

Forskelsbehandlingsloven § 2, stk. 1

Forskelsbehandlingsloven § 4

Forskelsbehandlingsloven § 5

Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 1

Forskelsbehandlingsloven § 7a

Forskelsbehandlingsloven § 8

PRAKSIS	Højesteret · Landsrettens dom om overtrædelse af forskelsbehandlingsloven stadfæstes, da ansøger ikke havde søgt en specifik stilling	12.06.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - ansættelse - medhold	29.07.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Afslag på jobansøgning efter spørgsmål om religion ved jobsamtale blev ikke anset for ulovlig forskelsbehandling	06.02.2015

§ 7 Bolig, butik, bank og offentlig service

Uden for arbejdsmarkedet rammer [lov om etnisk ligebehandling § 2](#) og [§ 3](#) et bredt felt af varer, tjenesteydelser, bolig og social beskyttelse.

Bolig. I boligselskabssagen ([2013-6811-52011](#)) fik en somalisk familie 10.000 kr. i godtgørelse, fordi boligselskabet havde sanktioneret naboernes klager over familien, men undladt at gribe ind over for racistisk chikane mod familien – en selektiv sagsbehandling, der udgjorde forskelsbehandling. Forarbejderne til § 3 nævner desuden udlejning udtrykkeligt som et område, hvor instruktionsforbuddet gælder: en husejer, der instruerer et udlejningsbureau om, at huset "ikke må udlejes til personer af en bestemt race eller etnisk oprindelse", overtræder loven. EU-Domstolen bekræftede i ghetto-sagen [C-417/23](#), at udlejning af almene boliger er en tjenesteydelse omfattet af direktiv 2000/43/EF. Parallelt kan boligudlejning også forfølges strafferetligt efter [racediskriminationsloven § 1](#).

Butik og tjenesteydelser. Et afslag på at sælge en ydelse på grund af kundens navn eller etnicitet er direkte forskelsbehandling, som i fodboldbillet-sagen ([18-55300](#)) om et rejsebureau, der ikke ville sælge til "folk med tyrkisk klingende navne". At anvendelsesområdet er bredt, viser bobehandlingssagen ([2015-6811-55700](#)), hvor nævnet henførte en bobestyrers salærbelagte arbejde under loven, selv om klageren konkret ikke fik medhold.

Finansielle ydelser. I bank-sagen ([23-38529](#)) fik en kunde 20.000 kr., da banken afslog en erhvervskonto efter at have beskrevet kundens navn som "lidt arbejdskrævende" og forbundet med en "skidt historik" – en navnebaseret begrundelse, banken ikke kunne afkræfte.

Offentlig service. Her er resultatet ofte afvisning, fordi det påklagede knytter sig til statsborgerskab eller national oprindelse snarere end race/etnicitet – som ved modersmålsundervisning ([19-56597](#)), digitalt kørekort ([23-34524](#)) og repatrieringsvejledning ([22-4500](#)) – jf. afsnittet om kompetencegrænsen ovenfor.

LOV	Lov om etnisk ligebehandling § 2	Lov om etnisk ligebehandling § 3
	Lov om etnisk ligebehandling § 9	Lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af race m.v. § 1
PRAKSIS	EU-Domstolen · Etnisk oprindelse og boligpolitik: EU-domstolens vurdering af den danske "ghetto-lovgivning"	18.12.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - øvrige - medhold	25.11.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage over kommunal vejledning om repatriering som påstået etnisk chikane	07.09.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Krav om dansk pas til oprettelse af digitalt kørekort udgjorde ikke etnisk forskelsbehandling	18.11.2023
	Ligebehandlingsnævnet · Kommunal begrænsning af modersmålsundervisning til EU-borgere udgør ikke etnisk forskelsbehandling	09.02.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Afslag på køb af fodboldbilletter grundet etnisk klingende navn vurderet som ulovlig forskelsbehandling	07.02.2019

Ligebehandlingsnævnet · Klage over påstået etnisk diskriminering under bobehandling afvist af Ligebehandlingsnævnet	09.11.2016
Ligebehandlingsnævnet · Boligselskabs manglende indgriben over for etnisk nabochikane resulterer i godtgørelse	10.12.2015

§ 8 Klagebehandling, sagsgang og prøvelse ved Ligebehandlingsnævnet

Det er gratis at klage til Ligebehandlingsnævnet, der er uafhængigt og sekretariatsbetjenes af Ankestyrelsen. En klage kan indbringes af den, der har **retlig interesse** i sagen, dvs. som selv er direkte berørt; den, der fx kun klager over et diskriminerende jobopslag uden selv at have søgt stillingen, afvises ([Vejledning om Forskelsbehandlingsloven, afsnit 7.4.1](#)).

Sagsgangen følger [bekendtgørelse om forretningsordenen for Ligebehandlingsnævnet](#):

- **Filtrering i sekretariatet.** Sekretariatet kan afvise klager, der ikke er egnet til nævnensbehandling, hvor det er åbenbart, at klager ikke kan få medhold, eller hvor klager ikke har retlig interesse; sådanne afvisninger kan påklages til nævnet inden 4 uger.
- **Kompetencegrænser.** Nævnet kan ikke tage sager op af egen drift, kan ikke behandle sager, der verserer ved domstolene, og kan ikke behandle fagretlige overenskomstsager, hvis den faglige organisation vil føre dem.
- **Skriftligt grundlag.** Da der ikke kan føres mundtlige forklaringer, afvises sager, der kræver bevisførelse ved vidner.
- **Formands- og sekretariatsafgørelser** anvendes i klare sager.

Nævnet kan konstatere, at klageren får medhold (typisk med godtgørelse efter [lov om etnisk ligebehandling § 9](#) eller [forskelsbehandlingsloven § 7](#)) eller ikke får medhold. Godtgørelsesniveauet uden for arbejdsmarkedet er beskedent – typisk 5.000–20.000 kr. – mens ansættelsessager udmåles højere.

Bindende virkning og fuldbyrdelse. Nævnets afgørelser er ikke umiddelbart tvangskraftige, og nævnet kan hverken udstede bøder eller ændre andre myndigheders eller domstoles afgørelser. Efterledes en afgørelse eller et forlig ikke, følger det af [forretningsordenens § 18](#):

"Bliver afgørelser og forlig, som er indgået for nævnet, ikke efterlevet, skal nævnet på klagerens anmodning og på dennes vegne indbringe sagen for domstolene."

Når nævnet indbringer sagen, betaler det klagerens sagsomkostninger. Det er denne mekanisme, der bringer nævnssager videre i retssystemet, fx håndtrykssagen nedenfor.

Endelig har nævnet ændret sin praksis om **retsfortabende passivitet**: et langt tidsforløb afskærer ikke længere en realitetsprøvelse af, om der er sket forskelsbehandling, men kan stadig afskære et godtgørelseskrav. På den baggrund genoptog nævnet bl.a. statsborgerskabs-/pasdokumentationssagen (-[23-41798](#)), der oprindeligt var afvist i 2020. Nævnets generelle proces og kompetence er nærmere beskrevet i [ligebehandlingsnaevnet-proces-kompetence](#).

LOV

[Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 1](#)[Lov om etnisk ligebehandling § 9](#)[Lov om Ligebehandlingsnævnet § 1](#)

PRAKSIS

Ligebehandlingsnævnet · Krav om pasdokumentation som bevis for statsborgerskab var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven

07.09.2024

§ 9 Sammenhæng med domstolspraksis

Ligebehandlingsnævnets afgørelser indbringes løbende for domstolene – enten af nævnet selv, når en afgørelse ikke efterleveres, eller af den part, der ikke fik medhold.

Håndtrykssagen viser hele forløbet og er det mest oplysende eksempel på nødvendighedstesten, selv om den angår religion (princippet i § 1, stk. 3 er identisk for etnisk og national oprindelse). Nævnet gav to muslimske lærerpraktikanter medhold og godtgørelse for indirekte forskelsbehandling. Da Albertslund Kommune ikke efterlevede afgørelsen, indbragte nævnet sagen, og Østre Landsret frifandt med 2-1 kommunen, idet flertallet fandt håndtrykkravet nødvendigt (BS-33470/2022-OLR). Højesteret nåede i BS-37715/2025-HJR frem til, at kravet **udgjorde** indirekte forskelsbehandling, men at der ikke var grundlag for godtgørelse. Forløbet viser, hvordan nødvendighedsvurderingen kan falde forskelligt ud i instanserne. Den tilsvarende test illustreres af adventist-sagen (BS-31220/2021-HJR), hvor Højesteret kun fandt et pålæg nødvendigt efter at have prøvet, om arbejdsgiveren havde overvejet mindre indgribende alternativer. Religion som selvstændig grund behandles i [religion-tro-forskelsbehandling](#).

Domstolene har også prøvet **etnicitet og national oprindelse** direkte. I sagen om statsløse palæstinensere (BS-4484/2012-OLR) afviste Østre Landsret en diskriminationspåstand mod et ministerium:

"Landsretten finder ikke tilstrækkeligt grundlag for at fastslå, at ministeriets sagsbehandling indebar en forskelsbehandling af sagsøgerne på grundlag af etnicitet og nationalitet mv."

I ansættelsesregi viser bortvisningssagen (BS-50527/2019-KBH), at en påstand om racistisk chikane ("den lille sorte mand") ikke fører til godtgørelse, hvis den ikke kan bevises – her fandt retten det ikke godtgjort, at kommentaren var faldet. Og Højesteret har i BS-62875/2023-HJR fastholdt, at godtgørelse ved diskriminerende rekruttering forudsætter en reel ansøgning.

EU-Domstolen sætter rammen: C-417/23 (almene boliger som tjenesteydelse; statistiske "ikkevestlige"-kriterier kan være etnisk forskelsbehandling) og C-94/20 (nationalitet og tredjelandstatus er ikke beskyttet af direktiv 2000/43/EF). En egentlig højesteretsprøvelse af en ren etnisk-ligebehandlingslov-sag om butik, bank eller bolig er fortsat sparsom; den autoritative vejledning kommer i dag fra de overførbare domme om indirekte forskelsbehandling og fra EU-Domstolen.

LOV

[Forskelsbehandlingsloven § 1, stk. 3](#)
[Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 1](#)
[Lov om etnisk ligebehandling § 3](#)

PRAKSIS	Højesteret · Håndtrykkrav til muslimsk lærerpraktikant udgjorde indirekte religionsdiskrimination, men berettigede ikke til godtgørelse	13.05.2026
	Højesteret · Landsrettens dom om overtrædelse af forskelsbehandlingsloven stadfæstes, da ansøger ikke havde søgt en specifik stilling	12.06.2024
	Højesteret · Dom om indirekte forskelsbehandling på grund af religion i forbindelse med pålagt arbejde på helligdag	07.09.2022
	EU-Domstolen · Etnisk oprindelse og boligpolitik: EU-domstolens vurdering af den danske "ghetto-lovgivning"	18.12.2025
	EU-Domstolen · Krav om sprogkundskaber for boligstøtte til fastboende tredjelandstatsborgere og princippet om ligebehandling	10.06.2021
	Landsretten · Frifindelse af kommune for krav om håndtryk til lærerpraktikanter i sag om indirekte forskelsbehandling	27.06.2025

Byretten · Erstatningssag mod Udlændinge- og Integrationsministeriet om forsinket dansk indfødsret til statsløse palæstinensere 28.05.2025

Byretten · Bortvisning af servicemedarbejder berettiget grundet grov og farlig adfærd over for kunde 15.02.2021

§ 10 Sammenfatning

For race og etnisk oprindelse uden for nattelivet tegner Ligebehandlingsnævnets praksis et klart billede:

- **Kompetencen er todelt.** Uden for arbejdsmarkedet beskytter [lov om etnisk ligebehandling](#) kun mod race og etnisk oprindelse; i ansættelse dækker [forskelsbehandlingsloven](#) tillige national og social oprindelse. Statsborgerskab er aldrig i sig selv beskyttet, og national oprindelse uden for arbejdsmarkedet falder helt uden for nævnets kompetence.
- **Direkte forskelsbehandling kan ikke sagliggøres.** Et afslag, der henviser til navn eller etnicitet – eller efterspørger en "dansk etnisk" person – er ulovligt, og kundepræferencer er ingen undskyldning.
- **Indirekte forskelsbehandling kræver proportionalitet.** Navne-, sprog- og bopælskrav er kun lovlige, hvis de er objektivt begrundede, egnede og nødvendige – det mindst indgribende middel.
- **Bevis afgør sagen.** Nævnet lægger afgørende vægt på skriftlige udtalelser; generaliserede påstande og sager, der kræver mundtlige forklaringer, fører til afvisning, og en tavs indklaget taber typisk.
- **Sanktion og fuldbyrdelse.** Godtgørelsen er beskeden uden for arbejdsmarkedet (typisk 5.000–20.000 kr.), diskriminerende annoncering udløser bøde og ikke godtgørelse, og efterleves en afgørelse ikke, fører nævnet selv sagen ved domstolene på klagerens vegne.

Samlet set er nævnet et lavtærskel-, skriftligt og hurtigt forum, hvis styrke er sager med klart skriftligt bevis, mens tvister om motiv og hændelsesforløb i praksis henvises til domstolene.

LOV

[Forskelsbehandlingsloven § 1](#)
[Lov om etnisk ligebehandling § 3](#)
[Lov om Ligebehandlingsnævnet § 1](#)

PRAKSIS

Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage over påstået forskelsbehandling af ukrainsk familie i sag om tvangs fjernelse og kulturelle udtalelser 18.02.2026

Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - øvrige - medhold 25.11.2025

Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - ansættelse - medhold 29.07.2025

Ligebehandlingsnævnet · Afslag på køb af fodboldbilletter grundet etnisk klingende navn vurderet som ulovlig forskelsbehandling 07.02.2019

Ligebehandlingsnævnet · Boligselskabs manglende indgriben over for etnisk nabochikane resulterer i godtgørelse 10.12.2015

REFERENCE Lovgrundlag

8 paragraffer

[Forskelsbehandlingsloven § 1](#)
[Forskelsbehandlingsloven § 2](#)

stk. 1

[Forskelsbehandlingsloven § 5](#)
[Forskelsbehandlingsloven § 7a](#)
[Lov om etnisk ligebehandling § 2](#)
[Lov om etnisk ligebehandling § 3](#)

[Lov om etnisk ligebehandling § 7](#)
[Lov om Ligebehandlingsnævnet § 1](#)

MATERIALE Citerede afgørelser

20 afgørelser

HØJESTERET · ØVERSTE INSTANS

3

13.05.2026	Håndtrykskrav til muslimsk lærerpraktikant udgjorde indirekte religionsdiskrimination, men berettigede ikke til godtgørelse	37715-2025
12.06.2024	Landsrettens dom om overtrædelse af forskelsbehandlingsloven stadfæstes, da ansøger ikke havde søgt en specifik stilling	5631-6734
07.09.2022	Dom om indirekte forskelsbehandling på grund af religion i forbindelse med pålagt arbejde på helligdag	2006-2398

EU-DOMSTOLEN · EUROPÆISK DOMSTOL

3

18.12.2025	Etnisk oprindelse og boligpolitik: EU-domstolens vurdering af den danske "ghetto-lovgivning"	C-417/23
10.06.2021	Krav om sprogkunderskaber for boligstøtte til fastboende tredjelandsstatsborgere og princippet om ligebehandling	C-94/20
15.11.2018	Stipendier til udlandsstudier som en del af begrebet »uddannelse« og vurdering af indirekte forskelsbehandling ved krav om national eksamen	C-457/17

LANDSRETTEEN · ANKEINSTANS

1

27.06.2025	Frifindelse af kommune for krav om håndtryk til lærerpraktikanter i sag om indirekte forskelsbehandling	9916-11601
------------	---	------------

BYRETTEEN · FØRSTE INSTANS

2

28.05.2025	Erstatningssag mod Udlændinge- og Integrationsministeriet om forsinket dansk indfødsret til statsløse palæstinensere	9757-11395
15.02.2021	Bortvisning af servicemedarbejder berettiget grundet grov og farlig adfærd over for kunde	2271-2704

LIGEBEHANDLINGSNÆVNET · NÆVN / KLAGEINSTANS

11

18.02.2026	Afvisning af klage over påstået forskelsbehandling af ukrainsk familie i sag om tvangsfjernelse og kulturelle udtalelser	24-92834
25.11.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - øvrige - medhold	23-38529
29.07.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - ansættelse - medhold	23-52629
07.09.2024	Afvisning af klage over kommunal vejledning om repatriering som påstået etnisk chikane	22-4500

07.09.2024	Krav om pasdokumentation som bevis for statsborgerskab var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven	23-41798
18.11.2023	Krav om dansk pas til oprettelse af digitalt kørekort udgjorde ikke etnisk forskelsbehandling	23-34524
09.02.2022	Kommunal begrænsning af modersmålsundervisning til EU-borgere udgør ikke etnisk forskelsbehandling	19-56597
07.02.2019	Afslag på køb af fodboldbilletter grundet etnisk klingende navn vurderet som ulovlig forskelsbehandling	18-55300
09.11.2016	Klage over påstået etnisk diskriminering under bobehandling afvist af Ligebehandlingsnævnet	2015-6811-55700
10.12.2015	Boligselskabs manglende indgriben over for etnisk nabochikane resulterer i godtgørelse	2013-6811-52011
06.02.2015	Afslag på jobansøgning efter spørgsmål om religion ved jobsamtale blev ikke anset for ulovlig forskelsbehandling	2500284-10

FORARBEJDE Betænkninger

1 reference

Gennemførelsen i dansk ret af direktivet om etnisk ligebehandling (Betænkning nr. 1422)

2002 · Indenrigsministeriet

05

PRAKSISOVERSIGT · LIGEBEHANDLINGSNÆVNET

Praksisoversigt over forskelsbehandling pga. religion eller tro

Ligebehandlingsnævnets praksis om indirekte forskelsbehandling, neutralitetskrav og nødvendighedsvurdering – og domstolenes korrektion

Version 2 · Opdateret 8. sep. 2026 · 46 afgørelser · 2015–2026

[Læs online](#)

INTRODUKTION

Forskelsbehandling på grund af religion eller tro er et af de klassiske kriterier i forskelsbehandlingsloven, men det er et område hvor Ligebehandlingsnævnet både har den snævre kompetence og den mest omdiskuterede praksis. Nævnet kan alene prøve religiøs forskelsbehandling INDEN FOR arbejdsmarkedet, og næsten alle sager afgøres som INDIREKTE forskelsbehandling efter [forskelsbehandlingsloven § 1, stk. 3](#): et neutralt formuleret krav – håndtryk, lørdagsarbejde, kortærmet uniform, fastelavnsudklædning, smagning af svinekød – rammer én religiøs praksis hårdere end andre og skal derfor være sagligt begrundet, hensigtsmæssigt OG nødvendigt. Nævnets afgørende prøvelsespunkt er nødvendighedsleddet, hvor det gentagne gange lægger vægt på, om arbejdsgiveren har afsøgt mindre indgribende alternativer. Praksisoversigten viser samtidig, at netop de to mest principielle nævnsafgørelser – sabbat-sagen og håndtrykssagen – er blevet tilsidesat eller ændret ved domstolene efter fuld mundtlig bevisførelse.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

- 01** Ligebehandlingsnævnet kan KUN behandle klager over forskelsbehandling på grund af religion eller tro inden for arbejdsmarkedet; klager over offentlige myndigheders sagsbehandling af borgere afvises konsekvent som liggende uden for nævnets kompetence.
- 02** Ligebehandlingsnævnet kræver en tilstrækkelig nær og direkte sammenhæng mellem klagers konkrete handling og hans eller hendes religiøse overbevisning – men beskyttelsen gælder også, når der er tale om en fortolkning, som kun praktiseres af et mindretal inden for en religion.
- 03** Ligebehandlingsnævnet accepterer neutralt formulerede krav om uniform, mødepligt og deltagelse i traditioner som sagligt begrundede, men afviser dem som unødvendige, når arbejdsgiveren blot har afvist klagerens forslag til alternativer uden at redegøre for hvorfor.
- 04** Ligebehandlingsnævnet afviser at realitetsbehandle sager, hvor parterne giver modstridende forklaringer om det afgørende hændelsesforløb, fordi nævnet ikke kan optage mundtlige parts- og vidneforklaringer.

- 05** En arbejdsgiver må ikke i forbindelse med ansættelse anmode om oplysninger om ansøgerens tro – selve spørgsmålet er en selvstændig overtrædelse, uanset om oplysningen faktisk blev brugt til fravalg.
- 06** Undtagelsen for religiøse arbejdsgivere skal vurderes stilling for stilling: et generelt krav om folkekirkemedlemskab for alle ansatte er ulovligt, mens kravet er lovligt for stillinger med brugerkontakt, forkyndelse og sjælesorg.
- 07** Godtgørelsesniveauet i religionssager spænder fra 2.500 kr. for et ulovligt spørgsmål ved jobsamtalen til ca. ni måneders løn ved afskedigelse, og nævnet kan konstatere en krænkelse uden at tilkende godtgørelse.
- 08** Domstolene har afvist, at nødvendighedskravet i § 1, stk. 3, indebærer et krav om STRENG nødvendighed, og overlader arbejdsgiverens ledelse et vist skøn over det faglige niveau – men Højesteret kræver, at arbejdsgiveren i rimeligt omfang afsøger alternativer sammen med medarbejderen.
- 09** Ligebehandlingsnævnets afgørelser er endelige i det administrative system, men kan indbringes for domstolene; efterleves de ikke, skal nævnet på klagerens anmodning selv anlægge sagen.
- 10** Et krav om godtgørelse kan fortabes ved retsfortabende passivitet, selv om der ikke gælder nogen egentlig klagefrist for at få prøvet, om der er sket ulovlig forskelsbehandling.

Retsgrundlaget og Ligebehandlingsnævnets kompetence på religionsområdet

§ 1

Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af religion eller tro står i [forskelsbehandlingsloven § 1, stk. 1](#). Loven sonderer mellem DIREKTE forskelsbehandling ([§ 1, stk. 2](#)) og INDIREKTE forskelsbehandling ([§ 1, stk. 3](#)):

"Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af en bestemt race, hudfarve, religion eller tro (...) 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."

De materielle forbud findes i [§ 2, stk. 1](#) (ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse, løn- og arbejdsvilkår), [§ 3](#) (erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, videreuddannelse og omskoling – også over for uddannelsesinstitutioner og den der anviser beskæftigelse), [§ 4](#) (forbud mod at anmode om oplysninger om tro) og [§ 5](#) (annonceringsforbud). Undtagelsen for religiøse og politiske arbejdsgivere står i [§ 6, stk. 1](#), godtgørelsesshjemlen i [§ 7](#) og den delte bevisbyrde i [§ 7 a](#).

Kompetencen er strengt afgrænset til arbejdsmarkedet. Efter [lov om Ligebehandlingsnævnet § 1, stk. 3](#) behandler nævnet klager om religion eller tro alene "efter lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v." Det betyder, at religiøs forskelsbehandling uden for arbejdsmarkedet slet ikke kan prøves. Dette blev sat på spidsen i en serie på 23 sammenhængende klager fra 2018 over en styrelses sagsbehandling, hvor sagskomplekset internt var navngivet efter klagerens tidligere tilknytning til en nu ophævet religiøs menighed – se bl.a. [18-47941](#), [18-47939](#), [18-47942](#) og [18-47954](#). Nævnet udtalte:

"Forskelsbehandlingsloven beskytter alene mod forskelsbehandling på grund af religion eller tro inden for arbejdsmarkedet. Nævnet har ikke kompetence til at behandle klager over forskelsbehandling på grund af religion eller tro uden for arbejdsmarkedet."

Samme grænse ramte en tidligere bestyrelsesformand i en almen boligforening, hvis ULØNNEDE hverv ikke var et ansættelsesforhold, jf. [18-39792](#).

Nævnet fortolker til gengæld selve arbejdsmarkedsbegrebet udvidende. Praktikforløb som led i læreruddannelsen er omfattet, fordi de er en forudsætning for adgangen til erhvervet ([19-43314](#)). En chauffør uden direkte ansættelsesforhold til taxiselskabet blev sidestillet med en stillingsansøger, fordi han repræsenterede selskabet udadtil ([2015-6810-19566](#)). Og hf-enkeltfag falder under [§ 3](#), fordi undervisningen danner grundlag for videre uddannelse og øger mulighederne på arbejdsmarkedet ([2016-6811-30532](#)).

Mest markant er [22-23258](#), hvor nævnet i 2023 GENOPTOG en sag, det i 2021 havde afvist med den begrundelse, at klageren – en mentor for radikaliseringsstruede unge – var ekstern leverandør og ikke lønmodtager. Under henvisning til EU-Domstolens udvidende fortolkning af "beskæftigelse og erhverv" (sagerne C-587/20 og C-356/21) fandt nævnet nu, at arbejdet udgjorde reel og faktisk beskæftigelse omfattet af [§ 2](#), uanset den formelle konsulentstatus.

Afgrænsningen går derimod den anden vej, hvor et andet klageorgan har kompetencen: i [23-66341](#) om en SOSU-elev, der af religiøse grunde ikke ville servere svinekød, afviste nævnet sagen efter [lov om Ligebehandlingsnævnet § 4, stk. 1](#), fordi tvister mellem elev og oplæringsvirksomhed skal indbringes for det faglige udvalg eller Tvistighedsnævnet.

Retsgrundlaget kan spores tilbage til overvejelserne forud for 2004-reformen. **Betænkning nr. 1422/2002 om gennemførelsen i dansk ret af direktivet om etnisk ligebehandling** rejste netop spørgsmålet om, hvorvidt et kommende forbud burde omfatte religion og tro; et flertal ønskede at begrænse loven til race og etnisk oprindelse, mens et mindretal (bl.a. Det Danske Center for Menneskerettigheder og Nævnet for Etnisk Ligestilling) fandt, at også religion og tro burde med. Kriteriet "tro" blev efterfølgende indsat i forskelsbehandlingsloven i 2004 sammen med de lovfæstede definitioner af direkte og indirekte forskelsbehandling.

LOV	Forskelsbehandlingsloven § 1, stk. 1-3	Forskelsbehandlingsloven § 2, stk. 1
	Forskelsbehandlingsloven § 3	Forskelsbehandlingsloven § 4
	Forskelsbehandlingsloven § 5	
	Forskelsbehandlingsloven § 6, stk. 1	Forskelsbehandlingsloven § 7a
	Lov om Ligebehandlingsnævnet § 1, stk. 3	Lov om Ligebehandlingsnævnet § 4, stk. 1
PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om religion og tro - afskedigelse - kommuner - kompetence - afvisning	12.07.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnet genoptager sag om religiøs forskelsbehandling efter ny EU-praksis men afviser realitetsbehandling	12.04.2023
	Ligebehandlingsnævnet · Krav om håndtryk i lærerpraktik vurderet som ulovlig indirekte forskelsbehandling	13.01.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnet afviser sag om politisk forskelsbehandling i boligforening grundet manglende ansættelsesforhold	12.01.2019
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage over religiøs forskelsbehandling i en offentlig styrelses sagsbehandling	27.11.2018
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage over religiøs forskelsbehandling i en styrelses sagsbehandling uden for arbejdsmarkedet	27.11.2018

Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage over religiøs forskelsbehandling hos offentlig styrelse uden for arbejdsmarkedet	27.11.2018
Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage over religiøs forskelsbehandling i styrelses sagsbehandling uden for arbejdsmarkedet	27.11.2018
Ligebehandlingsnævnet · Sag om påstået religiøs diskrimination og chikane på voksenuddannelse afvist pga. bevisførelse	08.06.2017
Ligebehandlingsnævnet · Afslag på specialopgave pga. manglende håndtryk til kvindelig medarbejder var ulovlig forskelsbehandling	10.12.2015

§ 2 Hvad er beskyttet? Nævnets krav om nær sammenhæng mellem handling og tro

Før nævnet overhovedet når til proportionalitetsvurderingen, tager det stilling til, om den handling klageren nægter at udføre – eller insisterer på at udføre – er tilstrækkeligt tæt knyttet til hans eller hendes religion.

Nævnet har formuleret testen mest udførligt i uniformssagen [21-25183](#) om en muslimsk audiolog, der ikke ville bære hospitalets kortærmede uniform. Nævnet lagde til grund, at beskyttelsen forudsætter, at der efter en KONKRET vurdering er en tilstrækkelig nær og direkte sammenhæng mellem personens praksis og hendes religion – med udtrykkelig henvisning til præmis 82 i Den Europæiske Menneskerettighedsdomstols dom i Eweida-sagen. Afgørende er her, at nævnet tilføjede:

Beskyttelsen gælder, uanset at der er tale om en religiøs fortolkning, som alene praktiseres af et mindretal inden for islam.

Denne test er anvendt bredt og med et generøst udfald for klageren:

- **Håndtryk.** Afvisning af at give hånd til personer af det modsatte køn har "en så nær sammenhæng" med klagerens muslimske tro, at forholdet er beskyttet – [19-43314](#) og [19-43316](#).
- **Sabbat.** Syvendedagsadventisters helligeholdelse af lørdagen fra solnedgang fredag til solnedgang lørdag – [18-22910](#).
- **Bøn.** Praksis med at bede fem gange dagligt har "en så nær sammenhæng" med den religiøse overbevisning, at den er beskyttet – [19-51543](#).
- **Kostforskrifter.** At en muslimsk elev ikke vil SMAGE på svinekød – selv om hun gerne både berører og tilbereder det – [7100066-12](#).
- **Højtider.** Jehovas Vidners afvisning af at deltage i fastelavn, som klageren dokumenterede med en udskrift fra trossamfundets hjemmeside om, at fastelavn er en højtid med ikke-kristelig baggrund – [22-10184](#).

Beskyttelsens rækkevidde understøttes af [Vejlledning om forskelsbehandlingsloven](#), hvorefter kriteriet "religion" dækker tilhørsforhold til en anerkendt religion eller trosretning, mens kriteriet "tro" dækker et bredere område og beskytter en "nærmere defineret overbevisning". Det samme fremgår af forarbejderne til 2004-ændringen, hvor "tro" blev indsat: kriteriet skal sikre "noget mere og andet end beskyttelse mod forskelsbehandling på grund af bekendelse til en bestemt (anerkendt) religion" – dog med det forbehold, at der ikke ydes beskyttelse, hvis troen "hviler på et ulovligt grundlag eller bevirker udførelsen af ulovlige handlinger".

Nævnet har i praksis behandlet klager fra medlemmer af Syvendedags Adventistkirken, Jehovas Vidner, jøder ([2014-6810-37019](#) og [20-31946](#)), muslimer, kristne ([21-17500](#)) og senest en zoroastrianer ([25-40984](#)).



LOV	Forskelsbehandlingsloven § 1, stk. 1	Forskelsbehandlingsloven § 2, stk. 1	
PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om religion og tro - ansættelse - afvisning		29.07.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om religion og tro - afskedigelse - påklædning - ej medhold		17.12.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Kommune dømt for forskelsbehandling: Krav om fastelavnsudklædning af pædagogmedhjælper var i strid med loven		16.08.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Afslag på ansættelse af kristen ansøger var ikke udtryk for religiøs forskelsbehandling		24.06.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Krav om håndtryk i lærerpraktik vurderet som ulovlig indirekte forskelsbehandling		13.01.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnet: Krav om håndtryk i praktikforløb udgjorde ulovlig forskelsbehandling af lærerstuderende		13.01.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Lovligheden af krav om kristen tro ved ansættelse i folkekirkelig veteranstøtte		14.09.2021
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnet afviser sag om bøn i arbejdstiden grundet behov for mundtlig bevisførelse		22.12.2020
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig afskedigelse af lærer grundet religiøst betinget afslag på lørdagsarbejde		06.03.2019
	Ligebehandlingsnævnet · Ortopædkirurks klage over afskedigelse og afslag på genansættelse pga. religiøs overbevisning		09.07.2015
	Ligebehandlingsnævnet · Krav om at smage på svinekød under uddannelse til ernæringsassistent var i strid med forskelsbehandlingsloven		06.02.2015

Hvad Ligebehandlingsnævnet lægger vægt på i nødvendighedsvurderingen

§ 3

Nævnets prøvelse af indirekte forskelsbehandling er en fast firetrins-øvelse: (1) er kravet neutralt formuleret, (2) stiller det personer med klagers tro ringere, (3) er det objektivt begrundet i et sagligt formål og hensigtsmæssigt, og (4) er det NØDVENDIGT. I praksis kapitulerer indklagede sjældent på trin 1-3 – det er trin 4, der afgør sagerne.

Ligebehandlingsnævnet lægger afgørende vægt på, om arbejdsgiveren har afsøgt mindre indgribende alternativer og dokumenteret hvorfor de ikke duer. Det er dette ene mønster, der forklarer næsten hele udfaldsfordelingen:

Sag	Neutralt krav	Sagligt formål anerkendt?	Nødvendigt?	Udfald
19-43314	Håndtryk til alle uanset køn	Ja (ligestilling)	Nej	Medhold, 25.000 kr.
18-22910	Fremmøde lørdag	Ja (markedsføring)	Nej	Medhold, 355.000 kr.
22-10184	Udklædning til fastelavn	Ja (afspejle traditioner)	Nej	Medhold, 10.000 kr.
7100066-12	Smage på al tilberedt mad	Ja (sensorisk vurdering)	Nej	Medhold, 75.000 kr.
2015-6810-19566	Håndtryk som kundeservice	Ikke godtgjort	Nej	Medhold, 10.000 kr.
21-25183	Kortærmet uniform	Ja (hygiejne/smitte)	Ja	Ej medhold

De konkrete forhold, nævnet gentagne gange fremhæver, er:

- **Blot at AFVISE klagerens forslag er ikke nok.** I fastelavnssagen [22-10184](#) havde klageren tilbudt at rydde op i et skur eller passe børnene i stedet; kommunen afviste uden nærmere begrundelse. Nævnet skrev: "Nævnet vurderer, at indklagede, som blot afviste klagers forslag om alternative arbejdsopgaver, ikke har godtgjort, at kravet om at klager skulle klæde sig ud, der alene udgjorde en del af fastelavnsfesten, var nødvendig."
- **Manglende dialog i tide.** I sabbat-sagen [18-22910](#) lagde nævnet vægt på, at klageren havde meldt endeligt afbud ni dage før arrangementet, og at institutionen ikke i den periode søgte dialog om alternative løsninger.
- **Klagerens egen forberedelse tæller.** Samme sted vægtede nævnet den detaljerede "spiseseddel" – en minut-for-minut-plan – som klageren havde udarbejdet, så en vikar kunne gennemføre undervisningen.
- **Er formålet opnåeligt på anden vis?** I håndtrykssagerne formulerede nævnet det direkte: "*Nævnet har herved lagt vægt på, at indklagede ikke har redegjort for, hvorfor formålet om at sikre ligebehandling ikke kunne opnås på anden vis, eksempelvis ved at klager hilste på alle personer på samme måde.*"
- **Ekstern dokumentation for at kravet ikke er branchestandard.** I svinekødssagen [7100066-12](#) var det udslagsgivende, at Undervisningsministeriet havde bekræftet, at der ikke fandtes et sådant krav i uddannelsesbekendtgørelsen, og at tre andre erhvervsskoler ikke praktiserede det. Nævnet tilføjede, at skolen havde en SELVSTÆNDIG pligt til at overholde loven, uanset hvad de faglige udvalg havde besluttet.

Modsat viser uniformssagen [21-25183](#), hvad der SKAL til for at løfte bevisbyrden. Regionen indledte straks dialog med sygehusets hygiejneenhed, gennemførte en 14-dages afprøvningsperiode med skåneærmer efter klagerens eget forslag, opstillede en rumdeler til skift, tilbød et kompromis om at trække ærmerne op under albuen – og dokumenterede så de konkrete problemer (skift 3-10 gange per patient, ca. 100 ærmer dagligt, allergi- og sveddannelse, forstyrret patientflow). Ved opfølgingsmødet var parterne enige om, at der ikke fandtes løsningsmuligheder. På det grundlag fandt nævnet kravet nødvendigt.

Bemærk, at nævnet i uniformssagen udtrykkeligt tog stilling til klagerens påstand om INTERSEKTIONEL diskrimination i krydset mellem køn og religion med krav om skærpet bevisbyrde. Nævnet behandlede sagen som en klage over forskelsbehandling på grund af religion og anvendte den almindelige delte bevisbyrde efter [§ 7 a](#).

PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om religion og tro - afskedigelse - påklædning - ej medhold	17.12.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Kommune dømt for forskelsbehandling: Krav om fastelavnsudklædning af pædagogmedhjælper var i strid med loven	16.08.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Krav om håndtryk i lærerpraktik vurderet som ulovlig indirekte forskelsbehandling	13.01.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnet: Krav om håndtryk i praktikforløb udgjorde ulovlig forskelsbehandling af lærerstuderende	13.01.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig afskedigelse af lærer grundet religiøst betinget afslag på lørdagsarbejde	06.03.2019
	Ligebehandlingsnævnet · Afslag på specialopgave pga. manglende håndtryk til kvindelig medarbejder var ulovlig forskelsbehandling	10.12.2015
	Ligebehandlingsnævnet · Krav om at smage på svinekød under uddannelse til ernæringsassistent var i strid med forskelsbehandlingsloven	06.02.2015

Direkte forskelsbehandling, spørgeforbuddet i § 4 og § 4 annonceringsforbuddet i § 5

Selv om hovedparten af religionssagerne afgøres som indirekte forskelsbehandling, findes der en klar linje for de tilfælde, hvor arbejdsgiveren udtrykkeligt kobler religion til fravalget.

Skriftlige udsagn om religiøs beklædning er direkte forskelsbehandling. I [20-54480](#) havde en skønhedssalon i sit svar på en uopfordret ansøgning skrevet, at ansøgerens tørklæde var en "killer". Nævnet anså det som en direkte henvisning til klagerens religiøse overbevisning, bevisbyrden overgik efter [§ 7 a](#), og salonen kunne ikke løfte den. Nævnet understregede, at det er uden betydning for retten til godtgørelse, at ansøgningen var uopfordret, når afslaget er begrundet i diskriminerende kriterier. Godtgørelsen blev 25.000 kr.

Selve spørgsmålet om tro er en selvstændig overtrædelse. [Forskelsbehandlingsloven § 4](#) forbyder arbejdsgiveren at "anmode om, indhente eller modtage og gøre brug af oplysninger om" en lønmodtagers tro. I [7100072-12](#) blev en muslimsk montøransøger under jobsamtalen spurgt, om han var muslim, og hvordan han havde det med dansk humor. Virksomheden forklarede – og fik medhold i – at spørgsmålet var stillet i en velmenende kontekst om kantineordningen og virksomhedens rummelighed, og at valget af en anden kandidat var fagligt begrundet. Nævnet fandt alligevel, at selve anmodningen om oplysninger om religion var en overtrædelse af [§ 4](#). Fordi der ikke var grundlag for at antage, at oplysningen faktisk blev brugt ved fravalget, blev godtgørelsen sat helt ned til **2.500 kr.** Sagen er den centrale illustration af, at det ikke i sig selv er ulovligt at have en samtale, hvor religion nævnes velvilligt – det er anmodningen om oplysningen, der udløser ansvaret, mens BRUGEN af oplysningen bestemmer godtgørelsens størrelse.

Annonceringsforbuddet i § 5 rammer stillingsopslag, hvor der "søges eller foretrækkes" en person af en bestemt religion eller tro. Her har nævnet udviklet en vigtig praksis om RETLIG INTERESSE: en klager, som ikke har søgt stillingen, har alligevel en aktuel og individuel retlig interesse, når det netop var annoncens religiøse krav, der fik ham til at afstå fra at søge – se [19-54232](#) og [20-6503](#). I [20-31946](#) var en telefonisk henvendelse tilstrækkelig til at etablere retlig interesse, selv om der ikke forelå nogen skriftlig ansøgning.

Af [Vejledning om forskelsbehandlingsloven](#) fremgår i øvrigt den overordnede ramme for beklædningskrav, som nævnet arbejder inden for: et krav om uniform eller bestemt beklædning er sagligt, når det er en del af virksomhedens præsentation udadtil og stilles konsekvent til alle ansatte i samme stillinger, mens et reglement,

der ALENE forbyder tørklæde eller turban men i øvrigt stiller de ansatte frit, er indirekte forskelsbehandling. Denne sondring hviler direkte på forarbejderne til den oprindelige lov fra 1996, som netop fremhæver, at det "vil derimod stride mod loven, hvis en virksomhed udarbejder et reglement, som alene forbyder de ansatte at bære tørklæde eller turban, men som i øvrigt stiller de ansatte frit med hensyn til beklædning".

LOV	Forskelsbehandlingsloven § 4	Forskelsbehandlingsloven § 5, stk. 1	
	Forskelsbehandlingsloven § 7a	Lov om Ligebehandlingsnævnet § 8, stk. 3	
PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Skønhedssalon dømt for forskelsbehandling efter afslag til elev med hovedtørklæde		08.09.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Lovligheden af krav om kristen tro ved ansættelse i folkekirkelig veteranstøtte		14.09.2021
	Ligebehandlingsnævnet · Vurdering af lovligheden af krav om medlemskab af folkekirken i stillingsopslag til socialt arbejde		09.02.2021
	Ligebehandlingsnævnet · Lovligheden af krav om kirkemedlemskab for køkkenassistent i religiøs organisation		04.08.2020
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovligt spørgsmål om religiøs overbevisning under ansættelsessamtale medførte godtgørelse		06.02.2015

§ 5 Undtagelsen for religiøse og politiske arbejdsgivere efter § 6, stk. 1

[Forskelsbehandlingsloven § 6, stk. 1](#) undtager arbejdsgivere, "hvis virksomhed har som sit udtrykte formål at fremme et bestemt politisk eller religiøst standpunkt eller en bestemt trosretning, og hvor lønmodtagerens politiske anskuelse, religiøse overbevisning eller trosretning må anses for at være af betydning for virksomheden." Ligebehandlingsnævnet har udviklet en detaljeret og konsistent praksis, hvor **vurderingen foretages stilling for stilling – ikke organisation for organisation**.

Den ledende afgørelse er [2500250-10](#), som deler sagen i to:

- Det GENERELLE krav i organisationens grundregler om, at alle medarbejdere søges blandt medlemmer af folkekirken, var i strid med [§ 2](#). Nævnet lagde vægt på, at der findes funktioner – rengøring, visse administrative opgaver – som ikke berører forkyndelse eller diakoni, og hvor et religiøst krav derfor hverken er sagligt eller proportionalt.
- Det KONKRETE opslag til stillingen som organisationskonsulent var derimod lovligt efter [§ 6](#), fordi rådgivning af lokale ledere og deltagelse i organisationens ledelse ligger centralt i organisationens kerneopgaver og værdigrundlag.

Mønstret er siden bekræftet i en række opslagssager, hvor det gennemgående kriterium er graden af **direkte brugerkontakt og deltagelse i forkyndelse, bøn eller sjælesorg**:

Sag	Stilling	Udfald
7100132-12	Medarbejdere i døgnvarmestue (forkyndelse, bøn, sjælesorg)	Lovligt
19-54232	Køkkenassistent i varmestue med brugerkontakt	Lovligt
20-6503	Medarbejder i dagtilbud + vagter i varmestue	Lovligt

20-31946	Veteranmedarbejder der forestår daglige andagter	Lovligt
21-54705	Grafisk medarbejder i politisk partis presseafdeling	Lovligt

At køkkenassistenten i [19-54232](#) blev anset for omfattet af undtagelsen – trods klagerens argument om, at madlavning primært er et fagligt og ikke et religiøst arbejde – viser, at nævnet vægter organisationens egen konkrete redegørelse for stillingsindholdet højt, når den er specifik. Omvendt viser [2500124-10](#), at nævnet IKKE foretager abstrakte vurderinger af vedtægter eller grundregler uden en konkret sag: en organisations klage over en anden organisations generelle ansættelsespolitik blev afvist, fordi nævnets kompetence er begrænset til konkrete overtrædelser.

Parallellen på det politiske ben er [21-54705](#), hvor et politisk partis krav om partimedlemskab for en grafisk medarbejder var lovligt netop på grund af placeringen i PRESSEAFDELINGEN, hvor medarbejderen bidrager til formidlingen af partiets budskaber.

LOV

[Forskelsbehandlingsloven § 2, stk. 1](#)[Forskelsbehandlingsloven § 5, stk. 1](#)[Forskelsbehandlingsloven § 6, stk. 1](#)

PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Politisk partis krav om medlemskab for grafisk medarbejder var sagligt begrundet	23.06.2023
	Ligebehandlingsnævnet · Lovligheden af krav om kristen tro ved ansættelse i folkekirkelig veteranstøtte	14.09.2021
	Ligebehandlingsnævnet · Vurdering af lovligheden af krav om medlemskab af folkekirken i stillingsopslag til socialt arbejde	09.02.2021
	Ligebehandlingsnævnet · Lovligheden af krav om kirkemedlemskab for køkkenassistent i religiøs organisation	04.08.2020
	Ligebehandlingsnævnet · Vurdering af krav om medlemskab af folkekirken i kirkelige organisationers ansættelsesforhold	06.02.2015
	Ligebehandlingsnævnet · Vurdering af lovligheden af krav om medlemskab af folkekirken i kirkelig hjælpeorganisation	06.02.2015
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage over religiøse krav i ansættelsespolitik grundet manglende retlig interesse	06.02.2015

§ 6 Bevisbyrden efter § 7 a – hvad der skaber formodning, og hvad der ikke gør

[Forskelsbehandlingsloven § 7 a](#) pålægger modparten bevisbyrden, når klageren har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at FORMODE forskelsbehandling. Nævnets praksis viser et skarpt skel mellem konkrete, dokumenterbare omstændigheder og generelle betragtninger.

Det skaber formodning:

- Et neutralt krav, der objektivt rammer klagerens religiøse praksis (håndtryk, uniform, lørdagsarbejde, udklædning) – her går sagen automatisk videre til nødvendighedsvurderingen.
- Skriftlige udsagn, der kobler religion eller religiøs beklædning til fravalget ([20-54480](#)).
- At et jobtilbud trækkes tilbage med DIREKTE henvisning til klagerens bøn ([19-51543](#)).
-

Snæver tidsmæssig sammenhæng mellem arbejdsgiverens kendskab og den bebyrdende beslutning – mest markant i [2013-6810-40969](#), hvor en kollega kl. 13.27 opdagede klagerens partitilhørsforhold via Krak, og opsigelsen kom kl. 19.49 samme aften.

Det skaber IKKE formodning:

- At klageren blot HAR en bestemt religion. I [2014-6810-37019](#) præciserede nævnet, at det forhold, at en person har en bestemt religiøs overbevisning, ikke i sig selv er tilstrækkeligt til at løfte bevisbyrden for, at en afskedigelse er diskriminerende. Hospitalet havde dokumenteret nedgang i operationsaktivitet og anvendt et vurderingsskema med faglig fleksibilitet som parameter.
- Generelle samfundsbetragtninger og presseklip. I [19-50291](#) fandt nævnet udtrykkeligt, at fremlagte artikler og generelle betragtninger om samfundsdebatten vedrørende islam ikke i sig selv kunne udgøre faktiske omstændigheder i den konkrete sag; afskedigelsen var dokumenteret begrundet i indberettede episoder om upassende adfærd over for kolleger og borgere.
- Klagerens egne antagelser om arbejdspladsens sammensætning. I [21-17500](#) hævdede en ungarsk kristen ansøger, at virksomhedens øvrige udenlandske medarbejdere alle var muslimer, og at kristne automatisk fik afslag. Nævnet fandt, at antagelser om medarbejdersammensætning ikke udgør tilstrækkelige faktiske omstændigheder.
- Fornemmelser af bias i en afslagsmail. I [25-40984](#) om en zoroastrianer, der søgte en kuratorstilling for kunst fra den islamiske verden, konstaterede nævnet, at der hverken i afslagsmailen, i andre oplysninger eller i forløbet i øvrigt var noget, der tydede på, at klagers religion indgik i vurderingen. Sagen blev afvist efter [§ 8, stk. 2](#) som åbenbart uden mulighed for medhold.
- Ubestemte påstande om ulige behandling i en række enkeltepisoder. I [22-25943](#) om en social- og sundhedsassistent med tørklæde, der havde modtaget to advarsler, afviste nævnet ved formandsafgørelse uden overhovedet at indhente kommunens bemærkninger, fordi klageren ikke havde påvist faktiske omstændigheder.

Endelig er der en gruppe sager, hvor formodningen ER etableret, men hvor nævnet alligevel ikke kan afgøre sagen – se den følgende sektion om nævnets skriftlige prøvelse.

LOV

[Forskelsbehandlingsloven § 2, stk. 1](#)

[Forskelsbehandlingsloven § 7a](#)

[Lov om Ligebehandlingsnævnet § 8, stk. 2](#)

PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om religion og tro - ansættelse - afvisning	29.07.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage over påstået forskelsbehandling og chikane på grund af race og religion	29.10.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Skønhedssalon dømt for forskelsbehandling efter afslag til elev med hovedtørklæde	08.09.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Afslag på ansættelse af kristen ansøger var ikke udtryk for religiøs forskelsbehandling	24.06.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af parkeringsvagt var sagligt begrundet i adfærd og ikke i religion	06.07.2021
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnet afviser sag om bøn i arbejdstiden grundet behov for mundtlig bevisførelse	22.12.2020
	Ligebehandlingsnævnet · Ortopædkirurgs klage over afskedigelse og afslag på genansættelse pga. religiøs overbevisning	09.07.2015

Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af partileder kort efter afsløring af politisk tilhørsforhold
udløser stor godtgørelse

06.02.2015

§ 7 Klagebehandling og prøvelse: nævnets skriftlighed som strukturel begrænsning

Efter [lov om Ligebehandlingsnævnet § 5, stk. 2](#) behandles klager "på skriftligt grundlag". Nævnet kan ikke optage mundtlige parts- og vidneforklaringer, og denne begrænsning er den enkeltfaktor, der oftest afgør skæbnen for religionssager.

Efter [§ 8](#) kan nævnet afvise en klage, der ikke skønnes egnet til behandling (stk. 1), hvor det er åbenbart, at klageren ikke kan få medhold (stk. 2), eller hvor klageren ikke har retlig interesse (stk. 3). Kompetencen kan delegeres til sekretariatet, jf. [§ 8, stk. 4](#) og [bekendtgørelse om forretningsordenen for Ligebehandlingsnævnet § 10](#), hvor der gælder en klagefrist på 4 uger over sekretariatets afvisningsafgørelser. Nævnet kan ikke tage sager op af egen drift, jf. [forretningsordenens § 4](#).

Ligebehandlingsnævnet afviser konsekvent, når det afgørende hændelsesforløb bestrides. Det gælder også, når nævnet allerede har konstateret, at der ER påvist faktiske omstændigheder:

- [19-51543](#): jobtilbuddet blev trukket tilbage med henvisning til klagerens bøn – formodningen var etableret – men parterne var fundamentalt uenige om indholdet af telefonsamtalen og om graden af udvist fleksibilitet. Afvist.
- [19-7576](#): en muslimsk pædagog hilste ved en jobsamtale i et vikarbureau ved at lægge hånden på hjertet. Nævnet fastslog, at håndtrykspraksis er et neutralt kriterium, der kan stille klageren ringere, men kunne ikke afgøre, om bureauet havde forsøgt at afdække, om han ville udføre plejearbejde med fysisk kontakt. Afvist.
- [22-4401](#): uenighed om, hvem der tog initiativ til håndtrykket, og om der blev spurgt til etnicitet. Afvist.
- [22-23258](#): nævnet genoptog sagen og fandt sig kompetent – men afviste alligevel realitetsbehandlingen, fordi det ikke kunne afgøres, om opsigelsen skyldtes klagerens religiøse foreningsmedlemskab eller den manglende åbenhed herom.
- [2016-6811-30532](#): påstået religiøs chikane fra en dansklærer over for en muslimsk hf-elev. Afvist, da vurderingen af lærerens adfærd krævede mundtlige forklaringer.
- [21-8536](#): et flertal på fire medlemmer fandt under henvisning til EU-Domstolens sag C-587/20, at stillinger af politisk karakter er omfattet af direktivbeskyttelsen, og at et politisk parti må anses som en enhed, der træffer afgørelse om adgang til erhvervsmæssig beskæftigelse. Sagen blev alligevel afvist på grund af modstridende forklaringer og manglende dokumentation.

Den samme skriftlighedsbegrænsning kan ramme DELVIST: i fastelavnssagen [22-10184](#) realitetsbehandlede nævnet selve udklædningskravet (fordi parterne var enige om, at det VAR et krav) og gav klageren medhold – men afviste den del af klagen, der angik den efterfølgende manglende fastansættelse, da parterne var uenige om, hvad der var tilbudt og accepteret.

Frister, passivitet og efterlevelse. Nævnet har fastslået i [22-58442](#), at der ikke gælder nogen specifik klagefrist i [lov om Ligebehandlingsnævnet § 1](#), der afskærer en klager fra at få prøvet SELVE spørgsmålet om forskelsbehandling, selv om et økonomisk krav kan være forældet – sagen vedrørte en episode fra 2004, som nævnet genoptog i 2023. Men GODTGØRELSEN kan fortabes ved passivitet: i [23-20364](#) fik klageren medhold

i, at en bortvisning var ulovlig, men ingen godtgørelse, fordi han først klagede mere end tre år efter stiftets afgørelse.

Afgørelserne kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed, jf. § 9, stk. 1, og offentliggøres i anonymiseret form med angivelse af eventuel dissens, jf. § 9, stk. 2 – hvorfor nævnet i 7100132-12 afviste klagerens anmodning om at få indklagedes navn offentliggjort. Efterleves en afgørelse ikke, SKAL nævnet efter § 12, stk. 2 på klagerens anmodning indbringe sagen for domstolene – det er præcis den mekanisme, der har ført til de to store landsrets- og højesteretssager på dette område.

LOV	Lov om Ligebehandlingsnævnet § 5, stk. 2	Lov om Ligebehandlingsnævnet § 8, stk. 1-4
	Lov om Ligebehandlingsnævnet § 9, stk. 1, 2	Lov om Ligebehandlingsnævnet § 12, stk. 2
PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om politisk anskuelse - afskedigelse - medhold	22.03.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Kommune dømt for forskelsbehandling: Krav om fastelavnsudklædning af pædagogmedhjælper var i strid med loven	16.08.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Genoptagelse af sag om påstået religiøs forskelsbehandling ved afbrydelse af sprogkursus	19.07.2023
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnet genoptager sag om religiøs forskelsbehandling efter ny EU-praksis men afviser realitetsbehandling	12.04.2023
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnet afviser sag om påstået diskrimination efter håndtryk og afslag på ansættelse	29.10.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af sag om påstået forskelsbehandling af folketingskandidat på grund af køn og religion	29.10.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnet afviser sag om bøn i arbejdstiden grundet behov for mundtlig bevisførelse	22.12.2020
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage om religiøs forskelsbehandling og chikane grundet behov for mundtlig bevisførelse	17.12.2019
	Ligebehandlingsnævnet · Sag om påstået religiøs diskrimination og chikane på voksenuddannelse afvist pga. bevisførelse	08.06.2017
	Ligebehandlingsnævnet · Vurdering af lovligheden af krav om medlemskab af folkekirken i kirkelig hjælpeorganisation	06.02.2015

§ 8 Godtgørelsesniveauet i religions- og trossager

Godtgørelse tilkendes efter [forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 1](#). Ligebehandlingsnævnet fastsætter beløbet skønsmæssigt ud fra sagens alvor, krænkelens karakter og – ved afskedigelse – ansættelsesforholdets længde og lønniveau.

Afgørelse	Krænkelse	Godtgørelse
7100072-12	Spørgsmål om religion ved jobsamtalen, ikke brugt ved fravalg	2.500 kr.
2015-6810-19566	Udelukket fra specialopgave pga. manglende håndtryk	10.000 kr.
22-10184	Krav om fastelavnsudklædning (enkelstående begivenhed)	10.000 kr.
19-43314 og 19-43316	Afbrudt lærerpraktik pga. håndtrykskrav	25.000 kr. hver
20-54480	Afslag på elevplads pga. hovedtørklæde	25.000 kr.

7100344-12	Afbrudt praktik pga. politisk anskuelse	25.000 kr.
7100066-12	Krav om at smage svinekød førte til afbrudt uddannelse	75.000 kr.
2013-6810-40969	Afskedigelse pga. politisk anskuelse (ca. 6 mdr. løn)	120.000 kr.
18-22910	Afskedigelse pga. sabbat (ca. 9 mdr. løn)	355.000 kr.
23-20364	Bortvisning pga. politisk anskuelse – retsfortabende passivitet	0 kr.

Mønstret er tydeligt: **et enkeltstående krav i et bestående ansættelsesforhold ligger på 10.000-25.000 kr., mens tab af beskæftigelse eller uddannelse trækker beløbet op mod ni måneders løn.** Nævnet lagde i svinekødssagen udtrykkeligt vægt på, at skolens fastholdelse af kravet direkte førte til, at klageren måtte afbryde sin uddannelse, og i fastelavnssagen på at forskelsbehandlingen var knyttet til en enkeltstående begivenhed – klagerens principale påstand på 126.000 kr. blev nedsat til 10.000 kr.

Godtgørelsen forrentes fra det tidspunkt, hvor der er nedlagt en beløbsmæssig påstand, ikke fra klagens modtagelse. Det følger af nævnets praksisændring, som blev gennemført ved genoptagelsen af rentespørgsmålet i sabbat-sagen, hvor forrentningstidspunktet blev flyttet fra 14. marts 2018 til 7. august 2018 – se [BS-54115/2019-VLR](#).

Endelig kan nævnet – ligesom domstolene – konstatere en overtrædelse UDEN at tilkende godtgørelse: i [23-20364](#) på grund af retsfortabende passivitet, og i [2500250-10](#) fordi klagen angik lovligheden af generelle grundregler og et stillingsopslag.

LOV	Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 1	
PRAKSIS	Landsretten · Opsigelse af idrætslærer efter udeblivelse fra lørdagsarrangement var ikke ulovlig forskelsbehandling	23.07.2021
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om politisk anskuelse - afskedigelse - medhold	22.03.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Kommune dømt for forskelsbehandling: Krav om fastelavnssudklædning af pædagogmedhjælper var i strid med loven	16.08.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Skønhedssalon dømt for forskelsbehandling efter afslag til elev med hovedtørklæde	08.09.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Krav om håndtryk i lærerpraktik vurderet som ulovlig indirekte forskelsbehandling	13.01.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnet: Krav om håndtryk i praktikforløb udgjorde ulovlig forskelsbehandling af lærerstuderende	13.01.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig afskedigelse af lærer grundet religiøst betinget afslag på lørdagsarbejde	06.03.2019
	Ligebehandlingsnævnet · Afslag på specialopgave pga. manglende håndtryk til kvindelig medarbejder var ulovlig forskelsbehandling	10.12.2015
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovligt spørgsmål om religiøs overbevisning under ansættelsessamtale medførte godtgørelse	06.02.2015
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig afbrydelse af praktikophold på grund af politisk overbevisning medførte godtgørelse	06.02.2015
	Ligebehandlingsnævnet · Krav om at smage på svinekød under uddannelse til ernæringsassistent var i strid med forskelsbehandlingsloven	06.02.2015
	Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af partileder kort efter afsløring af politisk tilhørsforhold udløser stor godtgørelse	06.02.2015

Ligebehandlingsnævnet · Vurdering af krav om medlemskab af folkekirken i kirkelige organisationers ansættelsesforhold 06.02.2015

§ 9 Politisk anskuelse – parallelspektret til religion i samme bestemmelse

Politisk anskuelse står side om side med religion og tro i [forskelsbehandlingsloven § 1, stk. 1](#) og deler undtagelsen i [§ 6, stk. 1](#). Nævnets praksis her belyser bevisbyrdemekanismen i [§ 7 a](#) særligt klart, fordi sagerne næsten altid handler om DIREKTE forskelsbehandling og tidsmæssig sammenhæng frem for om proportionalitet.

Frygt for omdømme og uro er ikke saglig begrundelse. I [7100344-12](#) afbrød en virksomhed en obligatorisk uddannelsespraktik fire dage inde i forløbet, da man opdagede, at praktikanten var leder af et nationalistisk parti og sigtet efter racismeparagraffen. Virksomheden henviste til risiko for uro blandt medarbejdere og kundetab. Nævnet fandt for det første, at en ulønnet uddannelsespraktikant ER omfattet af lovens beskyttelse, og for det andet:

Frygt for uro blandt medarbejdere eller negative reaktioner fra kunder er ikke i sig selv en saglig begrundelse for at fravige lovens forbud mod forskelsbehandling.

Godtgørelsen blev 25.000 kr. Det principielle greb – at arbejdsgiveren ikke kan lade tredjemands modvilje bære en forskelsbehandling – svarer til EU-Domstolens linje om, at et forbud mod hovedtørklæde ikke kan begrundes med, at en kunde ikke ønsker at modtage ydelser fra en tilsløret medarbejder.

Tidsmæssig sammenhæng er det centrale bevistema. I [2013-6810-40969](#) kom opsigelsen samme aften, som en kollega havde opdaget klagerens partitilhørsforhold. Virksomheden henviste til akutte økonomiske problemer og anciennitetsprincippet, men kunne ikke forklare, hvorfor kun klageren blev fritstillet med øjeblikkelig virkning, mens de øvrige sælgere blev i virksomheden. Godtgørelse: 120.000 kr. Samme mønster i [23-20364](#), hvor et menighedsråd bortviste en praktikant DAGEN efter, at han offentliggjorde sit folketingskandidatur. Menighedsrådet påberåbte sig et decorumkrav, men nævnet fandt, at indklagede "ikke nærmere har underbygget, hvad det er for en adfærd hos klager, der gav indklagede anledning til at bede klager om at forlade praktikstedet".

Grænsen går ved den prøveansættelse, hvor arbejdsgiveren troværdigt ikke kendte til politikken. I [2016-6810-44627](#) blev en kendt partileder afskediget 11 dage efter ansættelsen og dagen efter en kontroversiel udtalelse om islam i en netavis. Et flertal på to medlemmer fandt ikke, at der var påvist faktiske omstændigheder – direktøren oplyste, at han ikke kendte til klagers fritidsaktiviteter, og forklaringen om manglende match med virksomhedskulturen blev anset saglig i en prøveperiode. Ét medlem dissenterede med henvisning til det korte forløb, presseomtalens nærhed og de uklare udtalelser om "values of life".

LOV

[Forskelsbehandlingsloven § 1, stk. 1](#)[Forskelsbehandlingsloven § 2, stk. 1](#)[Forskelsbehandlingsloven § 6, stk. 1](#)[Forskelsbehandlingsloven § 7a](#)

PRAKSIS

Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om politisk anskuelse - afskedigelse - medhold

22.03.2025

Ligebehandlingsnævnet · Politisk partis krav om medlemskab for grafisk medarbejder var sagligt begrundet

23.06.2023

Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af kendt politiker efter 11 dages ansættelse var ikke udtryk for ulovlig forskelsbehandling på grund af politisk anskuelse

08.06.2017

Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig afbrydelse af praktikophold på grund af politisk overbevisning medførte godtgørelse	06.02.2015
Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af partileder kort efter afsløring af politisk tilhørsforhold udløser stor godtgørelse	06.02.2015

Domstolsprøvelsen: hvor byret, landsret og Højesteret har korrigeret nævnet

Ligebehandlingsnævnets afgørelser i religionssager er de seneste år blevet prøvet ved domstolene i to store forløb – og i begge tilfælde er nævnets resultat ikke blevet stående. Forskellen mellem nævnets skriftlige prøvelse og domstolenes fulde bevisførelse med parts- og vidneforklaringer er sagernes gennemgående tema.

Sabbat-forløbet: nævnets afgørelser kendt ugyldige. Nævnet havde i [18-22910](#) tilkendt 355.000 kr. til en syvendedagsadventistisk idrætslærer. Institutionen indbragte sagen, og Vestre Landsret kendte i [BS-54115/2019-VLR](#) nævnets to afgørelser ugyldige. Landsretten tiltrådte, at kravet om lørdagsfremmøde stillede læreren ringere på grund af hans tro, men fandt bevisbyrden løftet. Afgørende var tre ting, som nævnet ikke havde haft mulighed for at afprøve: vidneforklaringerne dokumenterede, at interne afløsere reelt ikke fandtes; ledelsen måtte overlades et skøn; og at man måtte hyre EKSTERNE idrætslærere talte netop for, at der var tale om en nødløsning:

"Der må være overladt ledelsen et vist skøn med hensyn til vurderingen af hvilket fagligt niveau det var nødvendigt at præsentere skolen på."

Landsretten afviste samtidig udtrykkeligt den fortolkning, nævnet havde anvendt med støtte i Achbita-dommen – at nødvendighedskravet skulle læses som STRENG nødvendighed:

"Der er efter ordlyden af beskæftigelsesdirektivets artikel 2, stk. 2, litra b, og forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 3, samt efter forarbejderne til denne bestemmelse ikke grundlag for at fastslå, at kravet tillige skulle være strengt nødvendigt."

Højesteret stadfæstede i [BS-31220/2021-HJR](#) og lagde vægt på, at læreren var den eneste fastansatte idrætsfaglærer, at arrangementet var afgørende for rekrutteringen, at ledelsen faktisk havde undersøgt alternativer, og at pålægget var begrænset til tre timer:

"På den baggrund tiltræder Højesteret, at det er godtgjort, at pålægget om, at A skulle møde på arbejde i tre timer ved åbent hus-arrangementet lørdag den 18. november 2017, var nødvendigt i forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 3's forstand."

Håndtryks-forløbet: fra 25.000 kr. til frifindelse – men med medhold i princippet. Nævnet havde i [19-43314](#) og [19-43316](#) tilkendt hver af to muslimske lærerstuderende 25.000 kr. Albertslund Kommune nægtede at efterleve afgørelserne, og nævnet indbragte sagen efter [§ 12, stk. 2](#). Østre Landsret frifandt kommunen i [BS-33470/2022-OLR](#) med 2-1. Flertallet fandt kravet nødvendigt, og at målet ikke kunne opnås ved en alternativ hilsemåde, som ville være et "skalkeskjul" for diskriminerende holdninger. Mindretallet (dommer Kim Holst) fremhævede omvendt, at skolen aldrig havde spurgt, om de studerende var villige til at hilse på ALLE – mænd som kvinder – på deres alternative måde.

Højesteret afsagde dom den 13. maj 2026 i [BS-37715/2025-HJR](#) – og resultatet er dobbelt. Et flertal på seks dommere gav Ligebehandlingsnævnet medhold i det RETLIGE hovedsynspunkt og indfortolkede en afsøgningspligt i nødvendighedsbetingelsen:

"Vi finder på denne baggrund, at skolen på mødet den 6. marts ikke gjorde et rimeligt forsøg på at få afsøgt mulige alternativer, herunder hilsemåder uden håndtryk."

Flertallet lagde vægt på, at praktikanten havde oplyst, at hun i tidligere stillinger ikke havde oplevet problemer med sin hilsemåde, at skolens spørgsmål om at "samarbejde ud fra" værdierne naturligt måtte opfattes som et krav om at tilsidesætte egne overbevisninger frem for en invitation til at foreslå alternativer, og at skolen ikke havde oplyst konkrete problemer, der kunne begrunde afvisning af en alternativ, respektfuld hilsemåde. Højesteret lagde efter bevisførelsen desuden til grund, at praktikanten IKKE havde givet udtryk for, at hun ikke kunne have fysisk kontakt med kønsmodne drenge – den faktiske forudsætning, kommunen havde bygget på.

Alligevel blev kommunen frifundet: flertallet fandt ikke grundlag for godtgørelse, fordi praktikanten selv kunne have bidraget mere til at finde en løsning på mødet, og fordi afbrydelsen fik begrænsede praktiske konsekvenser for hende. Én dommer (Poul Dahl Jensen) fandt, at skolen slet ikke havde pligt til at overveje alternative hilseformer. Fordi praktikanten fik medhold i sit hovedsynspunkt, blev kommunen pålagt at betale 174.750 kr. i sagsomkostninger til statskassen.

Samlet betyder domsforløbene, at **domstolene har afvist nævnets strengeste fortolkning af nødvendighedskravet, men bekræftet dets kerneidé om, at arbejdsgiveren skal afsøge alternativer.**

Domstolene er dermed nået frem til nævnets retlige udgangspunkt via den fulde bevisførelse, som nævnet selv ikke kan foretage – men med et andet konkret udfald i begge sager.

De generelle beklædningssager på området er derimod afgjort af domstolene før nævnsordningen: Føtex-sagen (Højesteret), Magasin-sagen (Østre Landsret) og Toms-sagen gennemgås i [Vejledning om forskelsbehandlingsloven](#), og ernæringsassistentsagen – som udsprang af nævnsafgørelsen [7100066-12](#) – endte med, at Vestre Landsret stadfæstede byrettens dom, men nedsatte godtgørelsen fra nævnets 75.000 kr. til 40.000 kr., jf. [vejledningens afsnit om bede- og spiseritualer](#).

LOV	Folkeskoleloven § 1, stk. 3	Forskelsbehandlingsloven § 1, stk. 3
	Forskelsbehandlingsloven § 3, stk. 1, 2	Forskelsbehandlingsloven § 7a
	Lov om Ligebehandlingsnævnet § 12, stk. 2	
PRAKSIS	Højesteret · Højesteret: Krav om håndtryk til lærerpraktikant var indirekte forskelsbehandling, men ingen godtgørelse	13.05.2026
	Højesteret · Arbejdsgivers krav om lørdagsarbejde for en syvendedagsadventist var ikke ulovlig indirekte forskelsbehandling	07.09.2022
	Landsretten · Frifindelse af kommune for krav om håndtryk til lærerpraktikanter i sag om indirekte forskelsbehandling	27.06.2025
	Landsretten · Opsigelse af idrætslærer efter udeblivelse fra lørdagsarrangement var ikke ulovlig forskelsbehandling	23.07.2021
	Ligebehandlingsnævnet · Krav om håndtryk i lærerpraktik vurderet som ulovlig indirekte forskelsbehandling	13.01.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnet: Krav om håndtryk i praktikforløb udgjorde ulovlig forskelsbehandling af lærerstuderende	13.01.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig afskedigelse af lærer grundet religiøst betinget afslag på lørdagsarbejde	06.03.2019

Ligebehandlingsnævnet · Krav om at smage på svinekød under uddannelse til ernæringsassistent var i strid med forskelsbehandlingsloven 06.02.2015

Den EU-retlige ramme: beskæftigelsesdirektivet og

§ 11 neutralitetspraksis

Forskelsbehandlingsloven § 1, stk. 3 gennemfører artikel 2, stk. 2, litra b, i beskæftigelsesdirektivet 2000/78/EF og skal fortolkes direktivkonformt. Både Ligebehandlingsnævnet og domstolene henviser derfor rutinemæssigt til EU-Domstolens neutralitetspraksis.

Dom	Kerneprincip
C-157/15 (G4S/Achbita)	Et GENERELT og udifferentieret forbud mod synlige religiøse symboler er ikke direkte, men kan være indirekte forskelsbehandling. Arbejdsgiveren skal forfølge neutralitetspolitikken konsekvent og systematisk og overveje omplacering til en stilling uden kundekontakt frem for afskedigelse, hvis det kan ske uden merudgift.
C-804/18 og C-341/19 (WABE og MH Müller Handel)	Neutralitetspolitikken skal forfølges sammenhængende og systematisk, og indgrebet skal begrænses til det strengt nødvendige. Et forbud, der KUN rammer iøjnefaldende symboler, er direkte forskelsbehandling og kan ikke begrundes. Medlemsstaterne kan opretholde stærkere national beskyttelse af religionsfriheden.
C-344/20 (S.C.R.L.)	"Religion eller tro" udgør ÉN enkelt beskyttelsesgrund, som medlemsstaterne ikke må opsplitte i to selvstændige kriterier i national ret.
C-148/22 (Commune d'Ans)	Offentlige myndigheder har en skønsmargen ved udformningen af neutralitetspolitik. En politik om "eksklusiv neutralitet" kan være legitim, men kræver en konkret proportionalitetsvurdering ved den nationale ret.

Det er værd at bemærke, at den danske praksis på ét punkt adskiller sig fra EU-sporet: EU-sagerne handler om GENERELLE, forud fastsatte neutralitetsregler for hele personalet, mens de danske nævnssager typisk handler om et krav rettet INDIVIDUELT mod én medarbejder i en konkret situation. Ligebehandlingsnævnet fremhævede i [18-22910](#) det EU-retlige princip fra Achbita om, at arbejdsgiveren skal undersøge, om formålet kan nås med mindre indgribende midler uden betydelige merudgifter – og for Højesteret gjorde nævnet i håndtrykssagen netop gældende, at håndtrykskravet alene var fremsat individuelt over for klageren og ikke forfulgt systematisk over for alle ansatte, jf. kravet i WABE-dommen.

Vestre Landsret afviste i [BS-54115/2019-VLR](#), at formuleringen i Achbita-dommens præmis 42-43 kunne skærpe det danske nødvendighedskrav til en STRENG nødvendighed. Højesteret tog ikke i [BS-37715/2025-HJR](#) udtrykkelig stilling til den terminologiske strid, men indfortolkede i stedet et krav om, at arbejdsgiveren "i rimeligt omfang" sammen med medarbejderen afsøger mulige alternativer – hvilket materielt ligger tæt på EU-Domstolens krav om at undersøge mindre indgribende midler.

LOV

[Forskelsbehandlingsloven § 1, stk. 3](#)

PRAKSIS

Højesteret · Højesteret: Krav om håndtryk til lærerpraktikant var indirekte forskelsbehandling, men ingen godtgørelse 13.05.2026

EU-Domstolen · Neutralitet i den offentlige sektor: Kommuners ret til at forbyde religiøse symboler på arbejdspladsen	28.11.2023
EU-Domstolen · Neutralitetspolitik på arbejdspladsen: Er generelle forbud mod religiøse symboler direkte forskelsbehandling?	13.10.2022
EU-Domstolen · Religiøse symboler på arbejdspladsen: EU-domstolens afklaring af neutralitetspolitik og forbud mod hovedtørklæder	15.07.2021
EU-Domstolen · En arbejdsgivers generelle forbud mod synlige religiøse symboler udgør ikke direkte forskelsbehandling, men kan være indirekte forskelsbehandling	13.03.2017
Landsretten · Opsigelse af idrætslærer efter udeblivelse fra lørdagsarrangement var ikke ulovlig forskelsbehandling	23.07.2021
Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig afskedigelse af lærer grundet religiøst betinget afslag på lørdagsarbejde	06.03.2019

§ 12 Sammenfatning: nævnets linje og dens holdbarhed

Praksisoversigten kan sammenfattes i seks punkter.

1. Kompetencen er den første flaskehals. Religiøs forskelsbehandling kan kun prøves inden for arbejdsmarkedet, og nævnet fortolker denne grænse strengt, når klagen angår myndighedsudøvelse over for borgere, men udvidende når klagen angår adgangen til erhverv – praktikanter, uddannelsessøgende, konsulenter og selv politiske kandidater kan være omfattet.

2. Beskyttelsens genstand fastlægges konkret, men generøst. Ligebehandlingsnævnet kræver en tilstrækkelig nær og direkte sammenhæng mellem handling og tro, men accepterer også fortolkninger, der kun praktiseres af et mindretal inden for en religion, og har anerkendt håndtryk, sabbat, bøn, kostforskrifter og højtidsafståelse som beskyttet religionsudøvelse.

3. Nødvendighedsleddet er hele slagmarken. Ligebehandlingsnævnet accepterer stort set altid arbejdsgiverens formål som sagligt og midlet som hensigtsmæssigt. Det, der afgør sagen, er om arbejdsgiveren har afsøgt alternativer, dokumenteret hvorfor de ikke duer, og indgået i reel dialog. En kommune, der "blot afviser" klagerens forslag, taber; en region, der gennemfører en 14-dages afprøvning med hygiejnefaglig vurdering og dokumenterede driftsproblemer, vinder.

4. Bevisbyrden er delt, men klageren skal levere noget konkret. Et neutralt krav, der objektivt rammer religionen, er nok. Generelle samfundsbetragtninger, presseklip, antagelser om kollegers religion og fornemmelser i en afslagsmail er det ikke.

5. Skriftligheden er nævnets strukturelle svaghed. En betydelig del af religionssagerne – bøn i arbejdstiden, håndtryk ved jobsamtaler, chikanepåstande – ender med afvisning efter [lov om Ligebehandlingsnævnet § 8](#), fordi nævnet ikke kan afhøre parter og vidner. Klageren henvises til domstolene, hvilket i praksis er en betydelig barriere.

6. Domstolene har korrigeret nævnets resultater, men ikke dets metode. Både sabbat-sagen og håndtryks-sagen endte med, at indklagede blev frifundet. Men Højesteret bekræftede i [BS-37715/2025-HJR](#) nævnets centrale retlige synspunkt: nødvendighedsbetingelsen indebærer en pligt for arbejdsgiveren til i rimeligt omfang at afsøge alternativer sammen med medarbejderen. Nævnets afgørelser i [19-43314](#) og [19-43316](#) var altså retligt på linje med Højesterets flertal – forskellen lå i godtgørelsesspørgsmålet, hvor Højesteret vægtede klagerens eget bidrag til løsningsforsøget og de begrænsede praktiske konsekvenser.

For rådgivere betyder det, at den praktisk vigtigste dokumentation i en religionssag ikke er selve kravet, men **korrespondancen om alternativer**: hvem foreslog hvad, hvornår, og hvilken konkret, driftsmæssig begrundelse blev givet for at afvise det. Det er det spor, både Ligebehandlingsnævnet, landsretterne og Højesteret følger.

Afgrænsning: oversigten dækker ikke forskelsbehandling på grund af etnisk eller national oprindelse uden for arbejdsmarkedet, ikke den almindelige saglighedsvurdering ved opsigelse (se [usaglig-opsigelse](#)), ikke den tværgående arbejdsretlige diskriminationsdoktrin (se [forskelsbehandling-arbejde](#)) og ikke religiøst motiverede hadforbrydelser (se [hadforbrydelser](#)).

LOV

[Forskelsbehandlingsloven § 1, stk. 3](#)[Forskelsbehandlingsloven § 7a](#)[Lov om Ligebehandlingsnævnet § 8, stk. 1-3](#)

PRAKSIS	Højesteret · Højesteret: Krav om håndtryk til lærerpraktikant var indirekte forskelsbehandling, men ingen godtgørelse	13.05.2026
	Højesteret · Arbejdsgivers krav om lørdagsarbejde for en syvendedagsadventist var ikke ulovlig indirekte forskelsbehandling	07.09.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om religion og tro - afskedigelse - påklædning - ej medhold	17.12.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Kommune dømt for forskelsbehandling: Krav om fastelavnsudklædning af pædagogmedhjælper var i strid med loven	16.08.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Krav om håndtryk i lærerpraktik vurderet som ulovlig indirekte forskelsbehandling	13.01.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnet: Krav om håndtryk i praktikforløb udgjorde ulovlig forskelsbehandling af lærerstuderende	13.01.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnet afviser sag om bøn i arbejdstiden grundet behov for mundtlig bevisførelse	22.12.2020

REFERENCE Lovgrundlag

7 paragraffer

Forskelsbehandlingsloven § 1	stk. 1-3	Forskelsbehandlingsloven § 2	stk. 1
Forskelsbehandlingsloven § 4		Forskelsbehandlingsloven § 6	stk. 1
Forskelsbehandlingsloven § 7a		Lov om Ligebehandlingsnævnet § 1	stk. 3
Lov om Ligebehandlingsnævnet § 8	stk. 1-3		

MATERIALE Citerede afgørelser

46 afgørelser

HØJESTERET · ØVERSTE INSTANS

2

13.05.2026	Højesteret: Krav om håndtryk til lærerpraktikant var indirekte forskelsbehandling, men ingen godtgørelse	10763-12801
07.09.2022	Arbejdsgivers krav om lørdagsarbejde for en syvendedagsadventist var ikke ulovlig indirekte forskelsbehandling	bs-31220-2021-hjr

EU-DOMSTOLEN · EUROPÆISK DOMSTOL

4

28.11.2023	Neutralitet i den offentlige sektor: Kommuners ret til at forbyde religiøse symboler på arbejdspladsen	C-148/22
13.10.2022	Neutralitetspolitik på arbejdspladsen: Er generelle forbud mod religiøse symboler direkte forskelsbehandling?	C-344/20
15.07.2021	Religiøse symboler på arbejdspladsen: EU-domstolens afklaring af neutralitetspolitik og forbud mod hovedtørklæder	C-804/18
13.03.2017	En arbejdsgivers generelle forbud mod synlige religiøse symboler udgør ikke direkte forskelsbehandling, men kan være indirekte forskelsbehandling	C-157/15

LANDSRET TEN · ANKEINSTANS

2

27.06.2025	Frifindelse af kommune for krav om håndtryk til lærerpraktikanter i sag om indirekte forskelsbehandling	9916-11601
23.07.2021	Opsigelse af idrætslærer efter udeblivelse fra lørdagsarrangement var ikke ulovlig forskelsbehandling	1165-1416

LIGEBEHANDLINGSNÆVNET · NÆVN / KLAGEINSTANS

38

29.07.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om religion og tro - ansættelse - afvisning	25-40984
12.07.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om religion og tro - afskedigelse - kommuner - kompetence - afvisning	23-66341
22.03.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om politisk anskuelse - afskedigelse - medhold	23-20364
17.12.2024	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om religion og tro - afskedigelse - påklædning - ej medhold	21-25183
16.08.2024	Kommune dømt for forskelsbehandling: Krav om fastelavnsudklædning af pædagogmedhjælper var i strid med loven	22-10184
19.07.2023	Genoptagelse af sag om påstået religiøs forskelsbehandling ved afbrydelse af sprogkursus	22-58442
23.06.2023	Politisk partis krav om medlemskab for grafisk medarbejder var sagligt begrundet	21-54705
12.04.2023	Ligebehandlingsnævnet genoptager sag om religiøs forskelsbehandling efter ny EU-praksis men afviser realitetsbehandling	22-23258
29.10.2022	Afvisning af sag om påstået forskelsbehandling af folketingskandidat på grund af køn og religion	21-8536
29.10.2022	Ligebehandlingsnævnet afviser sag om påstået diskrimination efter håndtryk og afslag på ansættelse	22-4401
29.10.2022	Afvisning af klage over påstået forskelsbehandling og chikane på grund af race og religion	22-25943
08.09.2022	Skønhedssalon dømt for forskelsbehandling efter afslag til elev med hovedtørklæde	20-54480
24.06.2022	Afslag på ansættelse af kristen ansøger var ikke udtryk for religiøs forskelsbehandling	21-17500
13.01.2022	Krav om håndtryk i lærerpraktik vurderet som ulovlig indirekte forskelsbehandling	19-43314

13.01.2022	Ligebehandlingsnævnet: Krav om håndtryk i praktikforløb udgjorde ulovlig forskelsbehandling af lærerstuderende	19-43316
14.09.2021	Lovligheden af krav om kristen tro ved ansættelse i folkekirkelig veteranstøtte	20-31946
06.07.2021	Afskedigelse af parkeringsvagt var sagligt begrundet i adfærd og ikke i religion	19-50291
09.02.2021	Vurdering af lovligheden af krav om medlemskab af folkekirken i stillingsopslag til socialt arbejde	20-6503
22.12.2020	Ligebehandlingsnævnet afviser sag om bøn i arbejdstiden grundet behov for mundtlig bevisførelse	19-51543
04.08.2020	Lovligheden af krav om kirkemedlemskab for køkkenassistent i religiøs organisation	19-54232
17.12.2019	Afvisning af klage om religiøs forskelsbehandling og chikane grundet behov for mundtlig bevisførelse	19-7576
06.03.2019	Ulovlig afskedigelse af lærer grundet religiøst betinget afslag på lørdagsarbejde	18-22910
12.01.2019	Ligebehandlingsnævnet afviser sag om politisk forskelsbehandling i boligforening grundet manglende ansættelsesforhold	18-39792
27.11.2018	Afvisning af klage over religiøs forskelsbehandling i en styrelses sagsbehandling uden for arbejdsmarkedet	18-47939
27.11.2018	Afvisning af klage over religiøs forskelsbehandling i en offentlig styrelses sagsbehandling	18-47941
27.11.2018	Afvisning af klage over religiøs forskelsbehandling hos offentlig styrelse uden for arbejdsmarkedet	18-47942
27.11.2018	Afvisning af klage over religiøs forskelsbehandling i styrelses sagsbehandling uden for arbejdsmarkedet	18-47954
08.06.2017	Afskedigelse af kendt politiker efter 11 dages ansættelse var ikke udtryk for ulovlig forskelsbehandling på grund af politisk anskuelse	2016-6810-44627
08.06.2017	Sag om påstået religiøs diskrimination og chikane på voksenuddannelse afvist pga. bevisførelse	2016-6811-30532
10.12.2015	Afslag på specialopgave pga. manglende håndtryk til kvindelig medarbejder var ulovlig forskelsbehandling	2015-6810-19566
09.07.2015	Ortopædkirurgs klage over afskedigelse og afslag på genansættelse pga. religiøs overbevisning	2014-6810-37019
06.02.2015	Afvisning af klage over religiøse krav i ansættelsespolitik grundet manglende retlig interesse	2500124-10
06.02.2015	Vurdering af krav om medlemskab af folkekirken i kirkelige organisationers ansættelsesforhold	2500250-10
06.02.2015	Krav om at smage på svinekød under uddannelse til ernæringsassistent var i strid med forskelsbehandlingsloven	7100066-12

06.02.2015	Vurdering af lovligheden af krav om medlemskab af folkekirken i kirkelig hjælpeorganisation	7100132-12
06.02.2015	Ulovligt spørgsmål om religiøs overbevisning under ansættelsessamtale medførte godtgørelse	7100072-12
06.02.2015	Ulovlig afbrydelse af praktikophold på grund af politisk overbevisning medførte godtgørelse	7100344-12
06.02.2015	Afskedigelse af partileder kort efter afsløring af politisk tilhørsforhold udløser stor godtgørelse	2013-6810-40969

FORARBEJDE Betænkninger

1 reference

Gennemførelsen i dansk ret af direktivet om etnisk ligebehandling (Betænkning nr. 1422)

nr. 1422 · 2002 · Indenrigsministeriet

06

PRAKSISOVERSIGT · LIGEBEHANDLINGSNÆVNET

Praksisoversigt over forskelsbehandling pga. seksuel orientering

Ligebehandlingsnævnets kompetencesplit, bevisvurdering og godtgørelse – fra PrEP-sygeforsikring og boligudlejning til bloddonation

Version 1 Opdateret 29. maj 2026 20 afgørelser · 2014–2026

[Læs online](#)

INTRODUKTION

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af seksuel orientering ad to adskilte spor: INDEN FOR arbejdsmarkedet efter forskelsbehandlingsloven (§§ 1, 2, 5 og 7), og – efter LGBTI-reformen, der trådte i kraft 1. januar 2022 – UDEN FOR arbejdsmarkedet (varer, tjenesteydelser og bolig) efter ligestillingsloven §§ 2 og 2 b. Denne praksisoversigt kortlægger Ligebehandlingsnævnets afgørelser om direkte og indirekte forskelsbehandling, hvilke beviser og omstændigheder nævnet lægger vægt på, godtgørelsesniveauet samt de mange afvisninger, der følger af nævnets begrænsede skriftlige prøvelseskompetence. Linjen sammenholdes løbende med dansk domstolspraksis og EU-Domstolens praksis om seksuel orientering.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

- 01** Ligebehandlingsnævnet behandler forskelsbehandling pga. seksuel orientering inden for arbejdsmarkedet efter forskelsbehandlingsloven, og – efter LGBTI-reformen pr. 1. januar 2022 – uden for arbejdsmarkedet (varer, tjenesteydelser, bolig) efter ligestillingsloven §§ 2 og 2 b.
- 02** Ligebehandlingsnævnet accepterer statistisk og sundhedsfaglig dokumentation (Danske Regioners PrEP-retningslinjer, Projekt SEXUS) som bevis for, at et tilsyneladende neutralt kriterium rammer mænd, der har sex med mænd, uforholdsmæssigt – og dermed udgør indirekte forskelsbehandling.
- 03** Ligebehandlingsnævnet kræver, at en saglig begrundelse forfølges med de mindst indgribende midler; at den indklagede SELV efterfølgende har ændret praksis, tæller som bevis for, at et mindre indgribende alternativ var muligt.
- 04** Ligebehandlingsnævnet anser det for direkte forskelsbehandling, når kun samkønnede par mødes med et særligt dokumentationskrav (fx en kæresteerklæring), som par af forskelligt køn ikke pålægges.
- 05** Ligebehandlingsnævnet afviser sager, der kun kan afgøres ved mundtlige parts- og vidneforklaringer – typisk chikanesager – da nævnet er et skriftligt organ; sådan bevisførelse må ske ved domstolene.

- 06** Ligebehandlingsnævnet afviser klager, der reelt angår fortolkning af ANDEN lovgivning (fx børnelovens regler om forældreskab ved surrogati) eller generelle politiske/lovgivningsmæssige spørgsmål frem for en konkret forskelsbehandling.
- 07** Ligebehandlingsnævnet kræver, at klageren har individuel og aktuel retlig interesse og selv er blevet krænket – man kan ikke klage på vegne af sine kunders seksuelle orientering.
- 08** Ligebehandlingsnævnet fastsætter godtgørelsen uden for arbejdsmarkedet skønsmæssigt – typisk til 5.000 kr. efter ligestillingsloven § 3 c – mens godtgørelsen ved diskrimination i ansættelse er væsentligt højere; nævnets afgørelser er bindende.
- 09** Ligebehandlingsnævnet vurderede historisk udelukkelse af mænd, der har sex med mænd, fra bloddonation efter KØN (ligestillingsloven), ikke seksuel orientering, fordi sidstnævnte uden for arbejdsmarkedet før 2022 lå uden for nævnets kompetence – og fandt udelukkelsen sagligt begrundet i patientsikkerhed og vinduesfasen.

§ 1 Kompetencesplittet: forskelsbehandlingsloven på arbejdsmarkedet, ligestillingsloven uden for

Det helt centrale træk ved Ligebehandlingsnævnets praksis om seksuel orientering er en **kompetencesplit**, der følger af, hvilken lov der finder anvendelse:

- **Inden for arbejdsmarkedet** prøves forskelsbehandling efter [Forskelsbehandlingsloven § 1](#), der siden den oprindelige lov fra 1996 har nævnt seksuel orientering blandt de beskyttede kriterier. Nævnets kompetence hertil følger af [Lov om Ligebehandlingsnævnet § 1](#), stk. 3.
- **Uden for arbejdsmarkedet** (varer, tjenesteydelser, bolig) prøves forskelsbehandling efter [Ligestillingsloven § 2](#), jf. [§ 2 b](#). Anvendelsesområdet omfatter efter [Ligestillingsloven § 1 a](#) alle, der leverer varer og tjenesteydelser, der er tilgængelige for offentligheden uden for privat- og familielivet.

Indtil 1. januar 2022 lå seksuel orientering uden for arbejdsmarkedet **uden for nævnets kompetence**. Det fremgår direkte af forarbejderne til den ændring, der rettede op herpå:

"Kompetencen til at behandle klager over forskelsbehandling på grund af seksuel orientering er imidlertid afgrænset til klager efter forskelsbehandlingsloven, dvs. inden for arbejdsmarkedet, jf. § 1, stk. 3."

Ved **LGBTI-reformen** (lovforslag L 18, folketingssamling 2021-22, ikrafttræden 1. januar 2022) blev der indsat et nyt stk. 4 i [Lov om Ligebehandlingsnævnet § 1](#), så nævnet nu kan behandle sager om forskelsbehandling pga. seksuel orientering (og kønsidentitet, kønsudtryk og kønskarakteristika) efter ligestillingslovens §§ 2 og 2 b. Den tilsvarende klageadgang fremgår af [Ligestillingsloven § 3 d](#). Som forarbejderne udtrykker det, betød ændringen, at "klageadgangen for LGBTI-personer uden for arbejdsmarkedet" blev tydeliggjort og udvidet.

Denne historiske afgrænsning forklarer en ejendommelighed i nævnets ældre praksis: I sagerne om **bloddonation** kunne nævnet ikke prøve udelukkelsen af mænd, der har sex med mænd, efter seksuel orientering, men måtte i stedet vurdere den efter **køn**. I afgørelsen af 24. maj 2019 præciserede nævnet udtrykkeligt, at det "ikke har kompetence til at behandle klager over forskelsbehandling på grund af seksuel orientering uden for arbejdsmarkedet", jf. [18-38162](#), og samme tilgang ses i [7100018-13](#) fra 2015. Da

en kvinde i 2014 blev nægtet adgang til kælderen på en bøssebar, afviste nævnet ligefrem sagen, fordi den reelt angik seksuel orientering i varer og tjenesteydelser, som dengang faldt uden for kompetencen, jf. **Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 28. november 2014** ([afvist kvinde ved kælderen på bøssebar](#)).

Først med afgørelserne fra 2025 – boligsagen og PrEP-sagerne – ses den nye kompetence efter ligestillingsloven anvendt i fuld bredde. Nævnets praksis på dette område er derfor ung, men hurtigt voksende.

LOV	Forskelsbehandlingsloven § 1	Ligestillingsloven § 1a, stk. 1	Ligestillingsloven § 2
	Ligestillingsloven § 2b	Ligestillingsloven § 3d, stk. 1	Lov om Ligebehandlingsnævnet § 1
PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Vurdering af lovligheden af permanent udelukkelse af mænd der har sex med mænd fra bloddonation 24.05.2019 Ligebehandlingsnævnet · Vurdering af lovligheden af udelukkelse af mænd der har sex med mænd fra bloddonation 17.04.2015 Ligebehandlingsnævnet · Afvist kvinde ved kælderen på bøssebar: Spørgsmål om kønsdiskrimination eller seksuel orientering 28.11.2014		

Direkte forskelsbehandling: når kun samkønnede par mødes med særkrav

Den klareste form for forskelsbehandling efter [Ligestillingsloven § 2](#) foreligger, når et samkønnet par behandles ringere end et par af forskelligt køn i en tilsvarende situation. Det illustreres af boligsagen [22-43692](#) (21. februar 2025), hvor en mand og hans mandlige kæreste for at blive anvist en almen familiebolig blev afkrævet en underskrevet **erklæring om, at de var kærester** – et krav, par af forskelligt køn ikke blev mødt med.

Nævnet fulgte den delte bevisbyrde i [Ligestillingsloven § 2, stk. 5](#): Da kun samkønnede par blev afkrævet erklæringen, havde klageren påvist faktiske omstændigheder, der skabte en formodning for forskelsbehandling, og bevisbyrden gik herefter over til boligselskabet.

"Nævnet lægger til grund, at indklagede i forbindelse med anvisning til en bolig bad klager om at udfylde en erklæring om, at han og kæresten, der tillige er en mand, levede i et parforhold. Der er ikke oplysninger om, at fx par bestående af en mand og en kvinde tillige skulle underskrive en sådan erklæring. Nævnet vurderer på den baggrund, at klager har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at klager blev udsat for forskelsbehandling på grund af seksuel orientering."

Boligselskabet anførte et legitimt formål – at sikre, at de større boliger udlejes som familieboliger og at modvirke proforma-samflytninger. Nævnet anerkendte formålets lovlighed, men fandt, at det ikke kunne bære forskelsbehandlingen: Der er "intet i lovgivningen, der dikterer, at familieboliger kun kan anvises til par af forskelligt køn, eller at mistanken om snyd automatisk bør være højere hos homoseksuelle par." At selskabet selv på baggrund af klagen havde ændret praksis, så **alle** par fremover skulle afgive erklæring, understøttede, at forskelsbehandlingen ikke var nødvendig. Klageren fik medhold og en godtgørelse på 5.000 kr. efter [Ligestillingsloven § 3 c](#).

LOV	Ligestillingsloven § 2, stk. 5	Ligestillingsloven § 3c
PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om seksuel orientering - øvrige - medhold 21.02.2025	

Indirekte forskelsbehandling: PrEP, MSM og neutrale kriterier der rammer skævt

§ 3

De to principielle PrEP-sager fra 22. oktober 2025 er nævnets vigtigste afgørelser om **indirekte** forskelsbehandling pga. seksuel orientering. PrEP (Pre Exposure Prophylaxis) er forebyggende HIV-medicin, og målgruppen er ifølge Danske Regioners retningslinjer primært mænd, der har sex med mænd.

- I [23-43917](#) fik en mand **afslag** på optagelse i de sædvanlige sygeforsikringsgrupper, fordi selskabets betingelser krævede, at ansøgeren ikke havde brugt medicin de seneste 12 måneder.
- I [23-33174](#) fik en mand sit medlemskab **annulleret** med tilbagevirkende kraft, da selskabet blev opmærksomt på PrEP-forbruget.

Klagerne påviste den uforholdsmæssige effekt med konkret dokumentation: Danske Regioners opdaterede PrEP-retningslinje (målgruppen er mænd, der har sex med mænd, samt transkvinder/transmænd, der har sex med mænd) og nøgletal fra Projekt SEXUS. Klageren i forsikringsafslags-sagen fremlagde, at "for hver gang én heteroseksuel kvinde eller mand er HIV-positiv, er 347 homoseksuelle mænd HIV-positive." Nævnet fandt på den baggrund, at det neutrale medicinkriterium stillede gruppen "særligt ufordelagtigt", jf. definitionen af indirekte forskelsbehandling i [Ligestillingsloven § 2, stk. 3](#).

Afgørelsen blev herefter truffet på **proportionalitetstesten** i [Ligestillingsloven § 3 a, stk. 2](#). Selskabets ønske om at undgå, at de øvrige medlemmer skulle betale et højere kontingent, var et legitimt og sagligt formål, men midlerne var hverken hensigtsmæssige eller nødvendige:

"Forsikringsselskabet ændrede praksis den 20. januar 2023, således at personer, der er i forebyggende HIV-behandling, kunne optages i de almindelige grupper. Forsikringsselskabet kunne således med mindre indgribende midler have opnået det saglige formål om at undgå risikoen for, at de øvrige medlemmer skulle betale et højere kontingent."

Nævnet lagde desuden vægt på, at selskabet allerede havde undtaget andre præventive midler (p-piller), og at PrEP er forebyggende behandling af raske personer – ikke behandling af en eksisterende sygdom. Begge klagere fik medhold og en godtgørelse på 5.000 kr. efter [Ligestillingsloven § 3 c](#). Begge sager blev behandlet principielt.

LOV	Ligestillingsloven § 2, stk. 3	Ligestillingsloven § 3a, stk. 2	Ligestillingsloven § 3c
PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om seksuel orientering - forsikring - sundhed - medhold		22.10.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om seksuel orientering - forsikring - sundhed - medhold		22.10.2025

Hvad Ligebehandlingsnævnet lægger vægt på – gennemgående vurderingsmønstre

§ 4

På tværs af afgørelserne tegner der sig faste mønstre for, hvad der afgør udfaldet:

1. Dokumentation for skæv effekt. Ved indirekte forskelsbehandling lægger Ligebehandlingsnævnet afgørende vægt på, om klageren kan **dokumentere** med statistik eller sundhedsfaglige retningslinjer, at et neutralt kriterium rammer mænd, der har sex med mænd, uforholdsmæssigt. I PrEP-sagerne [23-43917](#) og

[23-33174](#) var Danske Regioners retningslinjer og SEXUS-tallene udslagsgivende for, at formodningen blev anset for påvist.

2. Den delte bevisbyrde. Nævnet anvender konsekvent [Ligestillingsloven § 2, stk. 5](#): Påviser klageren faktiske omstændigheder, går bevisbyrden over til indklagede, der så skal godtgøre, at ligebehandlingsprincippet ikke er krænket. Dette var afgørende i boligsagen [22-43692](#).

3. Proportionalitet og mindre indgribende midler. Et legitimt formål redder ikke en forskelsbehandling, hvis formålet kunne være nået med mindre indgribende midler. Ligebehandlingsnævnet lægger her særlig vægt på, om **den indklagede selv** efterfølgende har ændret praksis – det skete i både PrEP-sagerne (undtagelse af PrEP fra 2023) og boligsagen (erklæring til alle par) og blev i begge tilfælde taget som bevis for, at et mindre indgribende alternativ var muligt.

4. Godtgørelsesniveauet. Uden for arbejdsmarkedet fastsættes godtgørelsen skønsmæssigt og lander i fast praksis på **5.000 kr.** efter [Ligestillingsloven § 3 c](#). I ansættelsessager efter forskelsbehandlingsloven er niveauet væsentligt højere.

Sag	Forhold	Spor	Udfald	Godtgørelse
Bolig-erklæring (22-43692)	Direkte	Ligestillingsloven	Medhold	5.000 kr.
PrEP-afslag (23-43917)	Indirekte	Ligestillingsloven	Medhold	5.000 kr.
PrEP-annullering (23-33174)	Indirekte	Ligestillingsloven	Medhold	5.000 kr.
Jobansøger-udtalelser (7100411-12)	Direkte	Forskelsbehandlingsloven	Medhold	25.000 kr.

5. Saglig sundhedsfaglig begrundelse kan bære forskelsbehandling. Hvor en forskel hviler på en dokumenteret sundhedsfaglig risikovurdering, accepterer nævnet den. Det skete i bloddonationssagerne [7100018-13](#) og [18-38162](#), hvor patientsikkerheden vejede tungere end donorernes ønske.

LOV	Ligestillingsloven § 2, stk. 5	Ligestillingsloven § 3a, stk. 2	Ligestillingsloven § 3c
PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om seksuel orientering - forsikring - sundhed - medhold		22.10.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om seksuel orientering - forsikring - sundhed - medhold		22.10.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om seksuel orientering - øvrige - medhold		21.02.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Vurdering af lovligheden af permanent udelukkelse af mænd der har sex med mænd fra bloddonation		24.05.2019
	Ligebehandlingsnævnet · Vurdering af lovligheden af udelukkelse af mænd der har sex med mænd fra bloddonation		17.04.2015

§ 5 Bloddonation: vurderet efter køn og fundet sagligt begrundet i patientsikkerhed

Bloddonationssagerne viser både kompetencesplittets konsekvens og nævnets accept af saglige sundhedsfaglige begrundelser. Fordi seksuel orientering uden for arbejdsmarkedet før 2022 lå uden for kompetencen, blev udelukkelsen af mænd, der har sex med mænd, prøvet efter **køn** i [Ligestillingsloven § 2](#).

I [18-38162](#) (24. maj 2019) fandt nævnet, at den dagældende **permanente** udelukkelse udgjorde direkte forskelsbehandling på grund af køn – mænd, der havde haft seksuel kontakt med mænd, blev stillet ringere end kvinder, der havde haft seksuel kontakt med kvinder. Forskelsbehandlingen var dog lovlig efter undtagelsen i [Ligestillingsloven § 3 a](#):

- **Legitimt formål:** beskyttelse af modtagernes sikkerhed mod smittefarligt blod (HIV, hepatitis B/C, syfilis).
- **Proportionalitet:** nævnet fandt ikke grundlag for at tilsidesætte de lægefaglige vurderinger om øget smitterisiko og om "vinduesfasen", hvor selv avanceret NAT-screening ikke kan garantere et negativt resultat.

Samme resultat nåede nævnet i [7100018-13](#) (2015), og i den beslægtede sag [2017-6811-31866](#) (2018) blev et krav om HIV-test af en donors partner med oprindelse i et højrisikoområde ikke anset for etnisk forskelsbehandling.

Det skal læses i lyset af, at **regelgrundlaget siden er liberaliseret**. Efter den nugældende [Bekendtgørelse om sikkerhed i forbindelse med bloddonation](#) (2024) er den permanente udelukkelse afløst af en **adfærdsbaseret og tidsbegrænset karantæne** – fx udelukkelse i fire måneder efter "anal sex med ny kontakt/ny partner" – der gælder uanset køn og seksuel orientering. De konkrete regler, nævnet prøvede i 2015 og 2019, er derfor ikke længere gældende, men afgørelserne illustrerer fortsat nævnets metode: en dokumenteret sundhedsfaglig risikovurdering kan bære en forskelsbehandling gennem proportionalitetstesten.

LOV	Ligestillingsloven § 2	Ligestillingsloven § 3a, stk. 1
PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Vurdering af lovligheden af permanent udelukkelse af mænd der har sex med mænd fra bloddonation	24.05.2019
	Ligebehandlingsnævnet · Krav om HIV-test af partner til bloddoner udgjorde ikke etnisk forskelsbehandling	07.09.2018
	Ligebehandlingsnævnet · Vurdering af lovligheden af udelukkelse af mænd der har sex med mænd fra bloddonation	17.04.2015

§ 6 Sagsgang, prøvelse og de typiske afvisningsgrunde

Ligebehandlingsnævnet er et **skriftligt, gratis** klagenævn, og dets afgørelser er **bindende**. Klagen kan kun indbringes af den, der har **individuel og aktuel retlig interesse** – et krav indført i 2015 og forankret i [Lov om Ligebehandlingsnævnet § 1](#). En sekretariatsafvisning kan inden for **fire uger** indbringes for nævnet selv; overskrides fristen, afvises sagen, jf. [25-45545](#) (klage modtaget to dage for sent). Enkle sager kan afgøres af et medlem af formandskabet (formandsafgørelse).

Nævnets begrænsede prøvelseskompetence giver fire tilbagevendende afvisningsgrunde:

1. Behov for mundtlig bevisførelse. Sager, der kun kan afgøres ved parts- og vidneforklaringer, må afvises. Det rammer typisk **chikanesager**, hvor parternes forklaringer står mod hinanden. I [23-95140](#) (chikane mod en LGBT+-mor fra en kommunal forvaltning) udtalte nævnet:

"En afgørelse af, om klager er blevet forskelsbehandlet i form af chikane på grund af seksuel orientering, kræver bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer."

Samme greb ses i afskedigelsessagen [21-56402](#), hvor selve afskedigelsen blev realitetsbehandlet (klageren havde ikke løftet sin del af bevisbyrden), mens de alvorlige chikaneanklager blev afvist til domstolene.

2. Klagen angår reelt anden lovgivning. Nævnet kan kun fortolke ligebehandlingslovgivningen. Angår en klage i realiteten andre regler, afvises den. I surrogati-sagen [25-73581](#) (29. januar 2026), hvor børn af to fædre født via surrogatmor ikke kunne få en fødsels- og dåbsattest, fandt nævnet, at spørgsmålet styres af **børneloven** og henhører under Familieretshuset, ikke ligestillingsloven. Tilsvarende blev en klage over selve børnelovens regler om medfaderskab afvist i [21-49013](#), fordi nævnet ikke kan prøve lovgivningsmagtens generelle valg.

3. Klageren er ikke selv krænket. I [23-1172](#) (14. november 2025) klagede indehaveren af en klub for homoseksuelle og biseksuelle mænd over, at en kontantservice afbrød samarbejdet, da kundekredsen blev oplyst. Nævnet afviste, fordi forskelsbehandlingen angik klagerens *kunders* seksuelle orientering, ikke klagerens egen – og forbuddet kræver, at det er klageren selv, der krænkes på grund af egne beskyttede karakteristika.

4. Forholdet ligger uden for et beskyttet kriterium. I [25-45169](#) forsøgte en klager at omdøbe en tvist om elvarmeafgift til "seksuel orientering" (at bo alene). Nævnet afviste: klagen angik reelt generelle skatteretlige regler og ingen reel forskelsbehandling på et beskyttet grundlag.

Medhold udløser godtgørelse efter [Ligestillingsloven § 3 c](#), som indklagede typisk pålægges at betale inden 14 dage med procesrente.

LOV

[Ligestillingsloven § 3c](#)
[Lov om Ligebehandlingsnævnet § 1](#)
[Lov om Ligebehandlingsnævnet § 8, stk. 1](#)

PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnet afviser sag om manglende dåbsattest til børn født via surrogati	29.01.2026
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - seksuel orientering - øvrige - afvisning	14.11.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om seksuel orientering - kompetence - afvisning	12.07.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - etnisk oprindelse, hudfarve og race - religion og tro - seksuel orientering - social oprindelse - chikane - øvrige - afvisning	12.07.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om seksuel orientering - chikane - kommuner - sagsbehandling - parts- og vidneforklaringer	22.03.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Afgørelse om afskedigelse af gartnerimedarbejder og afvisning af chikanesag grundet behov for bevisførelse	14.12.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage over påstået forskelsbehandling i børnelovens regler om registrering af medmoderskab	10.03.2022

§ 7 Sammenhæng med dansk domstolspraksis og EU-Domstolen

Da Ligebehandlingsnævnets afgørelser kan indbringes for domstolene, og da forskelsbehandlingsloven gennemfører EU's beskæftigelsesdirektiv (2000/78/EF), skal nævnets linje ses i sammenhæng med den øvrige retspraksis.

Dansk domstolspraksis er sparsom på netop seksuel orientering. Ifølge [Vejledning om Forskelsbehandlingsloven](#) har domstolene kun i to tilfælde dømt arbejdsgivere for forskelsbehandling pga. en medarbejders seksuelle orientering: **Vestre Landsrets dom af 22. februar 2008, U.2008.1353V** (den homoseksuelle bagersvend, der blev udsat for vedvarende chikane) og en byretsdom fra 2009. Højesteret har derimod endnu ikke prøvet en konkret sag om forskelsbehandling pga. seksuel orientering. De godtgørelsesprincipper, Højesteret har fastlagt i nyere forskelsbehandlingssager – at godtgørelsen efter [Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 1](#) skal være "effektiv og afskrækkende" og fastsættes efter overtrædelsens grovhed og ansættelsens varighed, jf. [BS-49177/2023-HJR](#) (handicap/fleksjob) – gælder dog også for seksuel orientering på arbejdsmarkedet. Nævnets egen praksis viser et tilsvarende mønster i ansættelsessager: i [7100411-12](#) tilkendte nævnet en jobansøger 25.000 kr., da en leder under rekrutteringen omtalte hende som "sådan en" med henvisning til en tidligere ansat med samme seksuelle orientering, og arbejdsgiveren ikke kunne løfte bevisbyrden efter forskelsbehandlingsloven § 7 a.

EU-Domstolen har til gengæld en righoldig praksis, der binder fortolkningen af det arbejdsmarkedsrettede spor:

- I [C-507/18](#) (NH mod Rete Lenford, 2020) fastslog Store Afdeling, at offentlige udtalelser om aldrig at ville ansætte homoseksuelle kan udgøre ulovlig forskelsbehandling, selv uden en aktuel ansættelsesrunde, hvis afsenderen opfattes som havende afgørende indflydelse på ansættelsespolitikken. Dommen viderefører linjen fra den ældre Asociația Accept-sag (C-81/12).
- I [C-356/21](#) (J.K. mod TP, 2023) udvidede Domstolen beskyttelsen til **selvstændige**: at nægte at forny en kontrakt pga. seksuel orientering er i strid med direktivet, og aftalefrihed kan ikke begrunde diskriminationen.
- I [C-258/17](#) (E.B., 2019) anvendtes direktivet på de fremtidige virkninger (løbende, nedsat pension) af en gammel diskriminerende disciplinærsanktion.
- I [C-443/15](#) (Parris, 2016) accepterede Domstolen derimod en aldersbetinget betingelse for efterladtepension, fordi den ramte homoseksuelle og heteroseksuelle neutralt.

EU-Domstolens brede fortolkning af, hvornår en handling reelt udgør en adgangsbarriere, harmonerer med nævnets tilgang i de danske sager – men EU-praksis rækker kun til beskæftigelsesdirektivets område (arbejdsmarkedet), mens beskyttelsen uden for arbejdsmarkedet i Danmark er national og hviler på ligestillingsloven efter 2022-reformen.

LOV	Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 1	Ligestillingsloven § 2
PRAKSIS		
	Højesteret · Højesteretsdom om udmåling af godtgørelse ved afskedigelse i strid med forskelsbehandlingsloven i fleksjob	12.03.2024
	EU-Domstolen · Beskyttelse af selvstændige mod diskrimination på grund af seksuel orientering ved ophør af samarbejde	12.01.2023
	EU-Domstolen · Offentlige udtalelser om ansættelse af homoseksuelle og rækkevidden af direktiv 2000/78/EF	23.04.2020
	EU-Domstolen · Direkte forskelsbehandling på grund af seksuel orientering: Anvendelse af direktiv 2000/78/EF på fremtidige virkninger af disciplinære sanktioner pålagt før direktivets ikrafttræden	15.01.2019
	EU-Domstolen · Aldersbegrænsning i pensionsordning for efterladteydelse: Ingen forskelsbehandling på grund af seksuel orientering eller alder (C-443/15)	23.11.2016
	Ligebehandlingsnævnet · Godtgørelse til jobansøger efter diskriminerende udtalelser om seksuel orientering	06.02.2015

§ 8 Sammenfatning af nævnets linje

Ligebehandlingsnævnets praksis om seksuel orientering kan sammenfattes i nogle få, robuste linjer:

- **Kompetencen er splittet og ung uden for arbejdsmarkedet.** Inden for arbejdsmarkedet er beskyttelsen gammel (forskelsbehandlingsloven fra 1996); uden for arbejdsmarkedet kom den først med LGBTI-reformen pr. 1. januar 2022 ([Ligestillingsloven § 2](#), jf. [§ 3 d](#)). De første egentlige medhold uden for arbejdsmarkedet – boligsagen [22-43692](#) og PrEP-sagerne [23-43917](#) og [23-33174](#) – er fra 2025.
- **Beviset afgør sagen.** Ved direkte forskelsbehandling er det udslagsgivende, at kun samkønnede pålægges et særkrav; ved indirekte forskelsbehandling, at klageren kan dokumentere en uforholdsmæssig effekt på mænd, der har sex med mænd. Den delte bevisbyrde i [Ligestillingsloven § 2, stk. 5](#) er gennemgående.
- **Proportionalitet med fokus på mindre indgribende midler.** Et sagligt formål frikender ikke, hvis målet kunne nås mindre indgribende – og indklagedes egen senere praksisændring tæller imod ham.
- **Godtgørelsen er beskeden uden for arbejdsmarkedet:** typisk 5.000 kr. efter [Ligestillingsloven § 3 c](#), mod et markant højere niveau i ansættelsessager.
- **Nævnet afviser meget.** Behov for mundtlig bevisførelse (chikane), manglende egen retlig interesse, og at klagen reelt angår anden lovgivning – som i surrogati-/dåbsattestsagen [25-73581](#) – fører ofte til afvisning frem for realitetsbehandling.

Oversigten afgrænser sig fra kønsidentitet, kønsudtryk og køns karakteristika (se [koensidentitet-koensudtryk-forskelsbehandling](#)), fra kønsdiskrimination generelt (se [ligebehandling-koen-](#)), fra hadforbrydelser mod LGBTI (se [hadforbrydelser](#)) og fra den arbejdsretlige tværdoktrin (se [forskelsbehandling-arbejde](#)).

LOV	Ligestillingsloven § 2, stk. 5	Ligestillingsloven § 3c	Ligestillingsloven § 3d, stk. 1
PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnet afviser sag om manglende dåbsattest til børn født via surrogati 29.01.2026 Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om seksuel orientering - forsikring - sundhed - medhold 22.10.2025 Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om seksuel orientering - forsikring - sundhed - medhold 22.10.2025 Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om seksuel orientering - øvrige - medhold 21.02.2025 Ligebehandlingsnævnet · Godtgørelse til jobansøger efter diskriminerende udtalelser om seksuel orientering 06.02.2015		

REFERENCE Lovgrundlag

8 paragraffer

Forskelsbehandlingsloven § 1	Forskelsbehandlingsloven § 7 stk. 1
Ligestillingsloven § 1a stk. 1	Ligestillingsloven § 2
Ligestillingsloven § 3a stk. 2	Ligestillingsloven § 3c

Ligestillingsloven § 3d

stk. 1

Lov om Ligebehandlingsnævnet § 1

MATERIALE Citerede afgørelser

20 afgørelser

HØJESTERET · ØVERSTE INSTANS

1

12.03.2024	Højesteretsdom om udmåling af godtgørelse ved afskedigelse i strid med forskelsbehandlingsloven i fleksjob	4825-5813
------------	--	-----------

EU-DOMSTOLEN · EUROPÆISK DOMSTOL

4

12.01.2023	Beskyttelse af selvstændige mod diskrimination på grund af seksuel orientering ved ophør af samarbejde	C-356/21
23.04.2020	Offentlige udtalelser om ansættelse af homoseksuelle og rækkevidden af direktiv 2000/78/EF	C-507/18
15.01.2019	Direkte forskelsbehandling på grund af seksuel orientering: Anvendelse af direktiv 2000/78/EF på fremtidige virkninger af disciplinære sanktioner pålagt før direktivets ikrafttræden	C-258/17
23.11.2016	Aldersbegrænsning i pensionsordning for efterladteydelse: Ingen forskelsbehandling på grund af seksuel orientering eller alder (C-443/15)	C-443/15

LIGEBEHANDLINGSNÆVNET · NÆVN / KLAGEINSTANS

15

29.01.2026	Ligebehandlingsnævnet afviser sag om manglende dåbsattest til børn født via surrogati	25-73581
14.11.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - seksuel orientering - øvrige - afvisning	23-1172
22.10.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om seksuel orientering - forsikring - sundhed - medhold	23-43917
22.10.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om seksuel orientering - forsikring - sundhed - medhold	23-33174
12.07.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - etnisk oprindelse, hudfarve og race - religion og tro - seksuel orientering - social oprindelse - chikane - øvrige - afvisning	25-45545
12.07.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om seksuel orientering - kompetence - afvisning	25-45169
22.03.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om seksuel orientering - chikane - kommuner - sagsbehandling - parts- og vidneforklaringer	23-95140
21.02.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om seksuel orientering - øvrige - medhold	22-43692
14.12.2022	Afgørelse om afskedigelse af gartnerimedarbejder og afvisning af chikanesag grundet behov for bevisførelse	21-56402
10.03.2022	Afvisning af klage over påstået forskelsbehandling i børnelovens regler om registrering af medmoderskab	21-49013

24.05.2019	Vurdering af lovligheden af permanent udelukkelse af mænd der har sex med mænd fra bloddonation	18-38162
07.09.2018	Krav om HIV-test af partner til bloddoner udgjorde ikke etnisk forskelsbehandling	2017-6811-31866
17.04.2015	Vurdering af lovligheden af udelukkelse af mænd der har sex med mænd fra bloddonation	7100018-13
06.02.2015	Godtgørelse til jobansøger efter diskriminerende udtalelser om seksuel orientering	7100411-12
28.11.2014	Afvist kvinde ved kælderen på bøssebar: Spørgsmål om kønsdiskrimination eller seksuel orientering	

07

PRAKSISOVERSIGT · LIGEBEHANDLINGSNÆVNET

Praksisoversigt over godtgørelsesudmåling i Ligebehandlingsnævnet

Niveaufastsættelse, præventionshensyn og EU-rettens krav om afskrækkende sanktion i Ligebehandlingsnævnets praksis

Version 2 · Opdateret 8. sep. 2026 · 76 afgørelser · 2011-2026

[Læs online](#)

INTRODUKTION

Ligebehandlingsnævnet er den centrale administrative instans, der udmåler godtgørelse for forskelsbehandling på tværs af alle beskyttede kriterier – køn, race og etnisk oprindelse, alder, handicap, religion, seksuel orientering og kønsidentitet. Ingen af godtgørelsesbestemmelserne – [forskelsbehandlingsloven § 7](#), [ligebehandlingsloven §§ 14 og 16](#), [ligestillingsloven § 3 c](#) og [lov om etnisk ligebehandling § 9](#) – indeholder et lovbestemt minimum eller maksimum, og udmålingen sker derfor efter et skøn, som nævnet i vidt omfang har standardiseret i faste niveauer. Denne oversigt kortlægger de niveauer, Ligebehandlingsnævnet faktisk anvender: fra 2.500-10.000 kr. i natteliv og tjenesteydelser, over 25.000 kr. som fast udgangspunkt ved afslag på ansættelse, til 6-12 måneders løn ved diskriminerende afskedigelse – og hvordan Højesteret og landsretterne har justeret nævnets linje i begge retninger.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

- 01** Ingen af de danske godtgørelsesbestemmelser fastsætter et minimum eller maksimum; udmålingen sker efter et skøn under iagttagelse af beskæftigelsesdirektivets artikel 17 om effektive, proportionale og afskrækkende sanktioner.
- 02** Ligebehandlingsnævnet kræver ved afskedigelsessager en samlet vurdering af ansættelsestid, lønniveau og krænkelsens grovhed – niveauet ligger typisk mellem 6 og 12 måneders løn.
- 03** Ligebehandlingsnævnet accepterer 25.000 kr. som fast udgangspunkt ved afslag på ansættelse, uanset diskriminationsgrund, jf. Højesterets praksis.
- 04** Ligebehandlingsnævnet afviser at tilkende godtgørelse for ulovlig annoncering alene – overtrædelsen konstateres, men kræver en konkret ansøgning for at udløse betaling.
- 05** I natteliv og tjenesteydelser ligger nævnets standardniveau på 5.000 kr., der fordobles til 10.000 kr. ved gentagen eller systematisk afvisning.

- 06** Ni måneders løn er nævnets klare hovedregel ved afskedigelse under graviditet eller orlov; tolv måneder forudsætter både lang anciennitet og en særligt grov krænkelse.
- 07** Kort ansættelse trækker godtgørelsen markant ned – tilkaldevikarer og korttidsansatte tilkendes typisk 40.000-50.000 kr. frem for de sædvanlige ni måneders løn.
- 08** Godtgørelse for fleksjobansatte på den nye ordning beregnes alene af den arbejdsgiverbetalte løn, men skal fastsættes skønsmæssigt højere, hvis en ren lønberegning ville blive rent symbolsk.
- 09** Retsfortabende passivitet kan fjerne godtgørelseskravet, men afskærer efter nævnets praksisændring af 1. marts 2023 ikke længere realitetsbehandlingen af, om der er sket forskelsbehandling.
- 10** Nævnet kan ikke idømme bøder og ikke optage mundtlige parts- og vidneforklaringer; sager, der kræver bevisførelse, afvises og må føres ved domstolene.
- 11** Manglende svar fra den indklagede fører reelt altid til, at bevisbyrden ikke løftes – men medfører ikke i sig selv en forhøjet godtgørelse.
- 12** Ligebehandlingsnævnet skal på klagerens anmodning indbringe en ikke-efterlevet afgørelse for domstolene og betaler da klagerens sagsomkostninger.

§ 1 Godtgørelseshjemlerne: fem love, ét skøn og intet loft

Ligebehandlingsnævnets udmålingskompetence hviler på fem parallelle godtgørelsesbestemmelser, der alle er formuleret som en ren skønsmæssig afgørelse uden beløbsgrænser:

Diskriminationsgrund / område	Hjemmel	Ordlyd
Arbejdsmarkedet (alle grunde)	Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 1	»Personer, hvis rettigheder er krænket ved overtrædelse af §§ 2-4, kan tilkendes en godtgørelse.«
Repressalier	Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 2	Godtgørelse ved ufordelagtig behandling som følge af krav om ligebehandling
Køn – ansættelse, vilkår, chikane	Ligebehandlingsloven § 14, stk. 1	»Personer, hvis rettigheder er krænket ved overtrædelse af §§ 2-5, kan tilkendes en godtgørelse.«
Køn – afskedigelse og mindre gunstig behandling	Ligebehandlingsloven § 16, stk. 2	Arbejdsgiveren »skal« betale godtgørelse
Køn uden for arbejdsmarkedet	Ligestillingsloven § 3 c	Godtgørelse ved krænkelse af §§ 2, 2 a og 2 b
Race/etnisk oprindelse uden for arbejdsmarkedet	Lov om etnisk ligebehandling § 9	Godtgørelse »for ikkeøkonomisk skade«

Den eneste egentlige udmålingsanvisning i lovteksten står i [ligebehandlingsloven § 16, stk. 3](#), hvorefter godtgørelsen »fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt«. Bestemmelsen havde i det oprindelige lovforslag fra 1988 et loft – forarbejderne foreslog »en justering af

godtgørelsens størrelse til 78 ugers løn, svarende til godtgørelsen i lov om beskyttelse mod afskedigelse på grund af foreningsforhold« – men den gældende affattelse indeholder ingen beløbsgrænse.

Forarbejderne til [forskelsbehandlingsloven § 7](#) fra 1995 knytter skønnet direkte til grovheden:

Hvorvidt en godtgørelse skal tilkendes eller ej, må afgøres ved de almindelige domstole og vil naturligvis først og fremmest afhænge af grovheden af overtrædelsen af loven. Den tilkendte godtgørelse skal dække den ikke-økonomiske skade, pågældende har lidt.

Da repressaliebebestemmelsen i § 7, stk. 2, blev indsat ved ændringen af forskelsbehandlingsloven i 2004 (lovforslag L 40, folketingsåret 2003-04), præciserede bemærkningerne det EU-retlige ophæng:

Der er ikke fastsat et maksimum for godtgørelsen, men denne fastsættes af domstolene under hensyn til den enkelte sags omstændigheder og med iagttagelse af det EU-retlige effektivitetsprincip.

Den EU-retlige ramme er [beskæftigelsesdirektivets artikel 17](#), hvorefter sanktionerne »skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have afskrækkende virkning« – med parallelle krav i [kønsligebehandlingsdirektivet 2006/54/EF](#), [direktivet om varer og tjenesteydelser 2004/113/EF](#) og [det etniske ligebehandlingsdirektiv 2000/43/EF](#).

[Vejledning om forskelsbehandlingsloven](#) sammenfatter retstilstanden:

I forskelsbehandlingsloven er der ikke fastsat en minimums- eller maksimumsgrænse for udmålingen af godtgørelser, hvorfor godtgørelsen fastsættes af domstolene under hensyn til den enkelte sags faktiske omstændigheder og med iagttagelse af beskæftigelsesdirektivets artikel 17 (...) Udmålingen af godtgørelser i forskelsbehandlingssager beror derfor altid på en konkret vurdering.

Hverken [forskelsbehandlingsloven](#), [ligebehandlingsloven](#) eller [lov om Ligebehandlingsnævnet](#) har vedtagne, endnu ikke konsoliderede ændringer af godtgørelsesbestemmelserne.

LOV

[Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 1, 2](#)[Ligebehandlingsloven § 14, stk. 1](#)[Ligebehandlingsloven § 16, stk. 2-3](#)[Ligestillingsloven § 3c](#)[Lov om etnisk ligebehandling § 9](#)

§ 2 Ligebehandlingsnævnets prøvelseskompetence ved udmåling af godtgørelse

Nævnet træffer afgørelse på **rent skriftligt grundlag**. Det har afgørende betydning for udmålingspraksis: nævnet kan ikke afhøre parter eller vidner, og hvor krænkelsernes grovhed afhænger af modstridende forklaringer, ender sagen ikke med en lavere godtgørelse, men med **afvisning** efter [lov om Ligebehandlingsnævnet § 8, stk. 1](#). Det skete i [7100113-12](#) om en diskoteksafvisning, hvor parterne var uenige om dørmændens begrundelse, og i [20-26622](#), hvor omfanget af den påståede chikane – og dermed godtgørelsens størrelse – ikke kunne fastlægges uden vidneforklaringer. Er det åbenbart, at klageren ikke kan få medhold, afvises sagen efter § 8, stk. 2, jf. [22-31954](#).

Rammerne fremgår af [bekendtgørelse om forretningsorden for Ligebehandlingsnævnet](#):

- Nævnet er »i sin virksomhed uafhængigt af instruktioner om den enkelte sags behandling og afgørelse«, jf. [§ 3](#), og Ankestyrelsen stiller sekretariat til rådighed, jf. [§ 5](#).

- Nævnet kan ikke behandle sager, der verserer ved domstolene, eller overenskomstsager, som den faglige organisation vil føre fagretligt, og det kan ikke tage sager op af egen drift, jf. § 4.
- Der deltager mindst tre medlemmer, men »[s]kønnes en sag at kunne afgøres i overensstemmelse med fast rets- eller nævnspraksis, kan afgørelsen træffes af et medlem af formandskabet alene«, jf. § 21. Netop de standardiserede godtgørelsesniveauer i natteliv- og adgangssager gør dem egnede til formandsafgørelse – sådan blev fx 21-36945 og 2016-6811-20202 afgjort.
- Hvis en part ikke svarer trods fornyet frist, »kan nævnet beslutte, at sagen kan afgøres på det foreliggende grundlag«, jf. § 8.

Hvad nævnet **ikke** kan, er lige så vigtigt for udmålingen. [Vejledning om forskelsbehandlingsloven](#) fastslår:

Nævnet kan ikke udstede bøder eller ændre en afgørelse fra en anden administrativ myndighed eller domstolene.

Det er baggrunden for, at nævnet i annonceringssagerne konstaterer overtrædelsen, men ikke sanktionerer den – se nedenfor. Nævnet er heller ikke kompetent i rene tilgængelighedsspørgsmål, jf. 23-25009 om afvist adgang til et færgedæk.

LOV	Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 1	Lov om Ligebehandlingsnævnet § 8, stk. 1-2
PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Afslag på ansættelse som IT-supporterelev og spørgsmålet om forskelsbehandling på grund af handicap	24.03.2023
	Ligebehandlingsnævnet · Campingplads idømt godtgørelse for forskelsbehandling af rumænske romaer	30.04.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afvisning af sag om påstået sexchikane grundet behov for vidneforklaringer	12.11.2021
	Ligebehandlingsnævnet · Godtgørelse for etnisk forskelsbehandling ved afvisning af gæster i diskoteksindgang	11.07.2017
	Ligebehandlingsnævnet · Diskoteksafvisning af mand med anden etnisk baggrund krævede mundtlig bevisførelse	26.06.2015

Afskedigelsessager: 6-12 måneders løn med ni måneder som tyngdepunkt

Ved diskriminerende afskedigelse følger nævnet den skala, der har udviklet sig i retspraksis. [Vejledning om forskelsbehandlingsloven](#) beskriver den således:

Feks. har Højesteret i en dom af 13. juni 2013, fastslået, at der ved udmålingen af godtgørelse skal tages udgangspunkt i de retningslinjer, der har udviklet sig i praksis ved afskedigelse i strid med ligebehandlingslovens § 9. Dvs. som udgangspunkt løn svarende til 6 til 12 måneder, herunder med udgangspunkt i lønmodtagerens anciennitet.

Ni måneders løn er nævnets klare hovedregel. Det gælder både på kønsområdet og handicapområdet:

Afgørelse	Situation	Godtgørelse	Svarende til
7100572-12	Hjælper opsagt under forældreorlov	180.000 kr.	ca. 9 mdr.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 27. november 2014 (tvungen tidsbegrænset kontrakt)	Gravid køkkenmedhjælper	185.000 kr.	ca. 9 mdr.
2014-6810-08344	Ejendomsmægler opsagt under orlov	225.000 kr.	9 mdr.
2014-6810-36068	Væsentlig ændring af arbejdstid under barsel	220.000 kr.	ca. 9 mdr.
18-3228	Mand opsagt 7 dage efter orlovsvarsel	300.000 kr.	ca. 9 mdr.
19-7617	Mand med anciennitet fra 2008	490.000 kr.	ca. 9 mdr.
2017-6810-27620	Pædagog afskediget for handicapbetinget fravær	250.000 kr.	ca. 9 mdr.
2016-6810-02507	61-årig ernæringsassistent, alder	245.000 kr.	ca. 9 mdr.
19-16667	Fleksjobber nægtet hjemmearbejde	335.000 kr.	ca. 9 mdr.
24-7703	Tømrersvend opsagt efter orlovsvarsel	195.000 kr.	–

Tolv måneders løn forudsætter både lang anciennitet og en krænkelse af særlig karakter. Nævnet nåede dette niveau i [18-31022](#) (430.000 kr., 16 års ansættelse, diskriminerende forflyttelse begrundet i klagerens accent, med direkte årsagssammenhæng til det efterfølgende sygefravær og afskedigelsen), i [19-32621](#) (550.000 kr., lærer ansat siden 1991), i [21-49064](#) (550.000 kr., ni års anciennitet, afskedigelse 12 dage efter arbejdsgiverens egen beslutning om omplacering) og i [23-2773](#) (555.000 kr., overlærer med 27 års anciennitet). Også [22-31941](#) om aldersdiskrimination ved en afskedigelsesrunde med markant overrepræsentation af ældre lå højt med 345.000 kr. til en 57-årig arbejdsmand med 11 års anciennitet, og [23-31026](#) endte på 420.000 kr.

Omvendt trækker **kort ansættelse** godtgørelsen markant ned. En bartender ansat som tilkaldevikar i knap fire måneder fik i [21-5334](#) 50.000 kr., og en gravid tilkaldevikar, hvis vikartimer ophørte, fik i [20-56240](#) 40.000 kr. svarende til ca. seks måneders løn. Ved mindre gunstig behandling, der ikke er en afskedigelse, ligger niveauet endnu lavere: afslag på at overføre fire omsorgsdage, som klageren var afskåret fra at afholde på grund af graviditetsbetinget sygdom, kostede i [19-9880](#) alene 10.000 kr., skønsmæssigt fastsat »ud fra (...) nævnets praksis i lignende sager om kønsspecifikke rettigheder«.

LOV

Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 1

Ligebehandlingsloven § 9

Ligebehandlingsloven § 16, stk. 2-3

PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Tømrersvend tilkendt 195.000 kr. i godtgørelse efter afskedigelse før forældreorlov	18.02.2026
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - er handicap - medhold	26.04.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - er handicap - kommuner - medhold	22.03.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - afskedigelse - medhold	21.02.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig afskedigelse af projektmedarbejder i fleksjob før afprøvning af omplacering	12.04.2023

Ligebehandlingsnævnet · Bartender afskediget i tidsmæssig sammenhæng med graviditet og lægelige skånehensyn	29.10.2022
Ligebehandlingsnævnet · Kommune dømt for forskelsbehandling efter stop af vikartimer til gravid tilkaldevikar	29.10.2022
Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig forskelsbehandling af lærer i fleksjob ved afskedigelse under sparerunde	09.06.2021
Ligebehandlingsnævnet · Kommune dømt for ulovlig afskedigelse af fleksjobber med handicap efter afslag på hjemmearbejde	08.10.2020
Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig forskelsbehandling ved afslag på overførsel af omsorgsdage grundet graviditetsbetinget sygdom	04.08.2020
Ligebehandlingsnævnet · Mandlig medarbejder tilkendt 490.000 kr. i godtgørelse efter afskedigelse før forældreorlov	23.04.2020
Ligebehandlingsnævnet · Skolepædagog tilkendt 430.000 kr. i godtgørelse for forskelsbehandling på grund af national oprindelse	15.10.2019
Ligebehandlingsnævnet · Godtgørelse til mandlig medarbejder efter afskedigelse i forbindelse med varslings af 12 ugers forældreorlov	07.09.2018
Ligebehandlingsnævnet · Pædagog med handicap vinder sag om ulovlig afskedigelse efter sygefravær	22.12.2017
Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af 61-årig ernæringsassistent i strid med forskelsbehandlingsloven efter udtalelser om fremtidssikring	22.03.2017
Ligebehandlingsnævnet · Opsigelse af ejendomsmægler under forældreorlov i forbindelse med selskabsoverdragelse	09.09.2015
Ligebehandlingsnævnet · Kommune skal betale 220.000 kr. i godtgørelse for at ændre medarbejders arbejdstid under barsel	09.09.2015
Ligebehandlingsnævnet · Hjælper tilkendt 180.000 kr. i godtgørelse efter opsigelse under forældreorlov	13.08.2015
Ligebehandlingsnævnet · Godtgørelse til gravid køkkenmedhjælper efter tvungen overgang til tidsbegrænset ansættelse	27.11.2014

§ 4 Hvad Ligebehandlingsnævnet lægger vægt på ved udmålingen

På tværs af afgørelserne er det de samme parametre, der afgør beløbet. Nævnet formulerer dem typisk som en fastsættelse »under hensyn til ansættelsens varighed og sagens øvrige omstændigheder«, men mønstrene er tydelige:

- **Anciennitet er den tungeste enkeltfaktor.** Sammenlign [19-7617](#) (ansat siden 2008, 490.000 kr.) med [21-5334](#) (få måneders ansættelse, 50.000 kr.). Begge sager angik en klar overtrædelse af [ligebehandlingsloven § 9](#).
- **Lønniveauet, ikke krænkelsens "pris", sætter skalaen.** Fordi godtgørelsen udmåles i måneders løn, giver samme grovhed vidt forskellige beløb. En fleksjobber på 12-15 timer fik i [20-47683](#) 85.000 kr. for »cirka 9 måneders løn« – samme relative niveau som de 490.000 kr. i sagen ovenfor.
- **Krænkelsens karakter kan løfte niveauet fra ni til tolv måneder.** I [18-31022](#) lagde nævnet vægt på, at der var »en direkte årsagssammenhæng mellem den diskriminerende forflyttelse og det efterfølgende sygefravær, der førte til afskedigelsen«.
- **Gentagelse skærper.** I [23-74128](#) blev godtgørelsen fordoblet til 10.000 kr., og nævnet lagde »særlig vægt på, at klager blev afvist to gange fra indklagedes natklub«.
- **Krænkerens position skærper i chikanesager.** I [20-56252](#) blev sexchikanedelen ansat til 40.000 kr. med den begrundelse, at der var tale om fysisk berøring begået af leder og ejer i vidners nærvær.
-

Formildende omstændigheder trækker ned. I [2016-6810-13463](#), hvor arbejdsgiveren under rekrutteringen spurgte til klagerens graviditetsplaner, blev godtgørelsen sat til 10.000 kr. – under standardniveauet på 25.000 kr. – netop fordi klageren efterfølgende faktisk fik tilbudt stillingen.

- **Indklagedes tavshed løfter ikke beløbet.** I samtlige natteliv-sager, hvor virksomheden ikke svarede nævnet – [2016-6811-20199](#), [21-36945](#) og [23-74128](#) – får den manglende besvarelse den virkning, at bevisbyrden ikke løftes, men den indgår ikke som en selvstændig skærpende faktor i udmålingen.
- **Klagerens påstand er et loft, ikke et pejlemærke.** I [23-74128](#) krævede klageren 15.000 kr. under henvisning til, at godtgørelsen skulle være afskrækkende over for en større koncern; nævnet fastholdt sit eget skøn på 10.000 kr. Tilsvarende blev der i [kirkesangersagen](#) tilkendt 25.000 kr. mod et krav på 58.100 kr.
- **Delvis medhold reducerer.** Får klageren kun medhold i ét af flere klagepunkter – som i [23-74077](#), hvor afskedigelsen var ulovlig, men chikane- og arbejdsvilkårspåstandene ikke førte til medhold – udmåles godtgørelsen alene for det forhold, der er konstateret.

LOV

Ligebehandlingsloven § 9

Ligebehandlingsloven § 14, stk. 2

Lov om etnisk ligebehandling § 9

PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Kirkesanger fik 25.000 kr. i godtgørelse for kollegas uønskede kys – menighedsråd havde ikke stillet chikanefrit arbejdsmiljø til rådighed	25.08.2026
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - adgangsbegrænsning - medhold	21.02.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Bartender afskediget i tidsmæssig sammenhæng med graviditet og lægelige skånehensyn	29.10.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Godtgørelse for sexchikane og ulovlig afskedigelse efter direktørs fysiske krænkelser af ansat	09.09.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Kommunalt botilbud overtrådte forskelsbehandlingsloven ved afskedigelse af fleksjobber	24.06.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Campingplads idømt godtgørelse for forskelsbehandling af rumænske romaer	30.04.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Mandlig medarbejder tilkendt 490.000 kr. i godtgørelse efter afskedigelse før forældreorlov	23.04.2020
	Ligebehandlingsnævnet · Skolepædagog tilkendt 430.000 kr. i godtgørelse for forskelsbehandling på grund af national oprindelse	15.10.2019
	Ligebehandlingsnævnet · Diskotek kendt ansvarlig for etnisk diskrimination efter afvisning af gæster ved indgangen	11.07.2017
	Ligebehandlingsnævnet · Spørgsmål om fremtidig graviditet under ansættelsesproces var i strid med ligebehandlingsloven	28.02.2017

§ 5 Afslag på ansættelse: 25.000 kr. som fast udgangspunkt

Ved forskelsbehandling i selve rekrutteringen anvender nævnet et fast beløbsniveau, ikke en lønbaseret beregning. Grundlaget er Højesterets dom i [Sag 349/2008](#), hvor en gravid frisørassistent ikke blev tilbudt fastansættelse efter et barselsvikariat. Højesteret fastslog først, at ophøret af en tidsbegrænset ansættelse ikke kan sidestilles med en afskedigelse, og dermed skulle bedømmes efter [ligebehandlingsloven § 2](#), og dernæst:

Ved Højesterets dom i Ugeskrift for Retsvæsen 2008 s. 957 er det fastslået, at godtgørelsen efter ligebehandlingslovens § 14, jf. § 2, som udgangspunkt fastsættes til 25.000 kr. i tilfælde, hvor krænkelsen af ligebehandlingsprincippet

sker i forbindelse med afslag på ansættelse. Under disse omstændigheder finder vi ikke grundlag for at fravige udgangspunktet.

Nævnet har fulgt dette udgangspunkt konsekvent og på tværs af diskriminationsgrundene:

- **Graviditet:** [Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 27. november 2014](#) – en sygeplejerske fik skriftligt afslag med henvisning til oplæringsperiode og forestående barselsorlov: 25.000 kr.
- **Høj alder:** [2016-6810-30355](#) – afslaget henviste udtrykkeligt til »alder og profil«: 25.000 kr., »fastsat skønsmæssigt ud fra sagens omstændigheder og nævnets praksis i lignende sager«.
- **Ung alder:** [19-41031](#) – afslag begrundet med ansøgerens unge alder: 25.000 kr.

Afviselser nedad forekommer, når krænkelsen er mindre indgribende. I [18-44102](#) aflyste en mindre virksomhed en allerede indkaldt samtale med en døv VVS-lærlingeansøger uden overhovedet at undersøge tegnsprogstolk, mentorordning eller SPS-støtte; godtgørelsen blev fastsat til 12.500 kr. Og som nævnt ovenfor blev beløbet i [2016-6810-13463](#) sat til 10.000 kr., fordi klageren trods det ulovlige spørgsmål endte med at få jobbet tilbudt.

Grænsen for godtgørelseskravet er, at ansøgeren rent faktisk skal have søgt stillingen. Vestre Landsret frifandt i [BS-14687/2023-VLR](#) et selskab for de 25.000 kr., byretten havde tilkendt: overtrædelsen af forskelsbehandlingsloven § 2, stk. 1 blev tiltrådt, men da appellanten ikke havde søgt den ledige stilling, var der ikke grundlag for godtgørelse efter § 7, stk. 1.

LOV

[Forskelsbehandlingsloven § 2, stk. 1](#)[Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 1](#)[Ligebehandlingsloven § 2](#)[Ligebehandlingsloven § 14, stk. 1](#)

PRAKSIS	Højesteret · Diskrimination pga. graviditet ved manglende tilbud om fastansættelse efter udløb af tidsbegrænset vikariat	11.11.2011
	Landsretten · Vestre Landsrets frifindelse af selskab for godtgørelse i sag om forskelsbehandling da ansøger ikke havde søgt stillingen	13.10.2023
	Ligebehandlingsnævnet · Afslag på ansøgning begrundet med ung alder var i strid med forskelsbehandlingsloven	17.12.2019
	Ligebehandlingsnævnet · Døvlærling ansøger fik godtgørelse efter aflysning af samtale uden vurdering af støttemuligheder	31.10.2018
	Ligebehandlingsnævnet · Jobafslag med henvisning til alder var i strid med forskelsbehandlingsloven	28.02.2017
	Ligebehandlingsnævnet · Spørgsmål om fremtidig graviditet under ansættelsesproces var i strid med ligebehandlingsloven	28.02.2017
	Ligebehandlingsnævnet · Afslag på ansættelse som sygeplejerske på grund af graviditet udløser godtgørelse efter ligebehandlingsloven	27.11.2014

§ 6 Natteliv, tjenesteydelser og forsikring: 2.500-10.000 kr.

Uden for arbejdsmarkedet – hvor der ingen løn er at måle efter – har nævnet udviklet et selvstændigt beløbsniveau under [lov om etnisk ligebehandling § 9](#) og [ligestillingsloven § 3 c](#). Godtgørelsen fastsættes udtrykkeligt »skønsmæssigt« med udgangspunkt i praksis samt krænkelsens karakter og alvor.

Afgørelse	Situation	Godtgørelse
7100417-12	Afvist ved diskotek uden begrundelse	2.500 kr.
18-27736	Kvinde nægtet adgang til striptklub (køn)	2.500 kr.

2016-6811-20199	Etnisk danske venner lukket ind, klager afvist	5.000 kr.
2016-6811-20202	Samme hændelsesforløb, anden klager	5.000 kr.
Ligebehandlingsnævnets afgørelser af 1. december 2017 (videodokumenteret afvisning og tyrkisk baggrund)	Dørmænd: »Jeg er nødt til at være selektiv«	5.000 kr. pr. klager
21-36945	Campingplads afviste rumænske romaer	5.000 kr.
23-74128	Afvist to gange samme aften trods bordreservation	10.000 kr.

Standardniveauet er altså 5.000 kr., med 2.500 kr. i de tidlige sager og 10.000 kr., hvor krænkelsen gentages. I 2025-sagen argumenterede klageren udtrykkeligt for 15.000 kr. med henvisning til, at godtgørelsen skulle være effektiv og afskrækkende over for en større bar- og diskotekskoncern; nævnet fastholdt 10.000 kr. og begrundede forhøjelsen i forhold til standardniveauet alene med den gentagne afvisning.

På forsikringsområdet blev en kvinde, hvis forsikringsselskab tre gange havde afslået at dække en fødselsskade, i [22-38429](#) tilkendt 5.000 kr. **ud over** de 15.000 kr., selskabet allerede havde udbetalt – et eksempel på, at nævnet både anerkender og supplerer en frivillig kompensation.

Alle beløb tillægges procesrente fra klagens modtagelse i nævnet, og betalingsfristen er efter fast praksis 14 dage.

LOV

[Ligestillingsloven § 3c](#)
[Lov om etnisk ligebehandling § 3, stk. 1-3](#)
[Lov om etnisk ligebehandling § 9](#)

PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - adgangs begrænsning - medhold	21.02.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Forsikringsselskab overtrådte ligestillingsloven ved afslag på dækning af fødselsskade	17.12.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Campingplads idømt godtgørelse for forskelsbehandling af rumænske romaer	30.04.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Afgørelse om ulovlig forskelsbehandling af kvinde ved indgang til stripklub	10.07.2018
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning ved natklub var udtryk for ulovlig forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse	01.12.2017
	Ligebehandlingsnævnet · Afvist ved natklub: Dokumenteret forskelsbehandling af gæster med tyrkisk baggrund	01.12.2017
	Ligebehandlingsnævnet · Diskotek kendt ansvarlig for etnisk diskrimination efter afvisning af gæster ved indgangen	11.07.2017
	Ligebehandlingsnævnet · Godtgørelse for etnisk forskelsbehandling ved afvisning af gæster i diskoteksindgang	11.07.2017
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning ved diskotek uden begrundelse vurderet som etnisk forskelsbehandling	26.06.2015

§ 7 Chikane og repressalier: to selvstændige godtgørelsesposter

Ved seksuel chikane følger godtgørelsen [ligebehandlingsloven § 14](#), hvis stk. 2 udtrykkeligt bestemmer, at det »kan (...) tillægges vægt ved fastsættelsen af godtgørelsen«, at krænkelsen har form af seksuel chikane.

Nævnets mest instruktive afgørelse er [20-56252](#), hvor godtgørelsen blev delt op i to selvstændige poster:

Post	Beløb	Begrundelse
Sexchikane	40.000 kr.	Fysisk berøring begået af leder/ejer i vidners nærvær
Ulovlig afskedigelse	380.000 kr.	Ca. 9 måneders løn baseret på ansættelsestid
I alt	420.000 kr.	

Denne opdeling viser, at chikanedelen udmåles efter krænkelsens grovhed uafhængigt af løn og anciennitet, mens afskedigelsesdelen følger den sædvanlige månedslønsskala. Samme niveau for selve chikanen ses i [kirkesangersagen](#), hvor et uønsket kys fra en kollega kombineret med menighedsrådets utilstrækkelige efterfølgende håndtering udløste 25.000 kr.

Repressalier – afskedigelse som reaktion på, at medarbejderen har påtalt chikane – er en selvstændig krænkelse efter [ligebehandlingsloven § 15](#) og [forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 2](#). I 20-41338 blev selve chikanepåstanden afvist, fordi den krævede mundtlig bevisførelse, mens repressaliedelen – opsigelse samme dag som konfrontationsmødet – førte til 75.000 kr. svarende til ca. seks måneders løn. Bemærk, at den delte bevisbyrde efter [vejledningens](#) beskrivelse ikke gælder repressaliesager på forskelsbehandlingslovens område, »da der i disse tilfælde ikke er tale om forskelsbehandling«.

At arbejdsgiveren griber hurtigt ind, kan omvendt fjerne grundlaget for godtgørelse helt: i 18-66513 fandt nævnet, at virksomheden i rimeligt omfang havde sikret klageren mod chikane, og at den dokumenterede utilfredshed med arbejdsindsatsen fra før anmeldelsen løftede bevisbyrden for, at opsigelsen ikke var en repressalie.

LOV

[Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 2](#)[Ligebehandlingsloven § 4](#)[Ligebehandlingsloven § 14, stk. 1-3](#)[Ligebehandlingsloven § 15, stk. 1](#)

PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Kirkesanger fik 25.000 kr. i godtgørelse for kollegas uønskede kys – menighedsråd havde ikke stillet chikanefrit arbejdsmiljø til rådighed	25.08.2026
	Ligebehandlingsnævnet · Godtgørelse for sexchikane og ulovlig afskedigelse efter direktørs fysiske krænkelse af ansat	09.09.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse i umiddelbar forlængelse af klage over sexchikane var i strid med ligebehandlingsloven	19.07.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afvisning af sag om påstået sexchikane grundet behov for vidneforklaringer	12.11.2021

§ 8 Fleksjob: når en lønbaseret udmåling bliver symbolsk

Fleksjobsagerne er det område, hvor godtgørelsesudmålingen har været mest omstridt, og hvor nævnets praksis er blevet korrigeret af domstolene.

Nævnet har historisk udmålt godtgørelse til fleksjobansatte som en almindelig månedslønsberegning – men med varierende grundlag. I 2016-6810-32474 tilkendte nævnet 140.000 kr., udtrykkeligt opgjort som »ca. 6 måneders løn inkl. flekslønstilskud«. Andre afgørelser lagde alene arbejdsgiverens lønudgift til grund, jf. 20-47683 (85.000 kr. for ca. ni måneders løn ved 12-15 ugentlige timer) og 2017-6810-17941 (210.000 kr.).

Spørgsmålet blev endeligt afklaret af Højesteret i BS-49177/2023-HJR:

Efter praksis vedrørende afskedigelse i strid med forskelsbehandlingsloven udmåles en godtgørelse efter forskelsbehandlingslovens § 7, stk. 1 – ligesom en godtgørelse ved afskedigelse i strid med ligebehandlingslovens § 9 – med udgangspunkt i den løn, som den ansatte modtager fra arbejdsgiveren.

En fravigelse for fleksjobbere på den nye ordning (fra 1. januar 2013) »må kræve klare holdepunkter i lovgivningen«, og dem fandt Højesteret ikke. Forskellen i godtgørelsesniveau mellem gammel og ny ordning udgør hverken direkte eller indirekte forskelsbehandling. Flekslønstilskuddet fra kommunen medregnes derfor ikke.

Det fører til det modsatte problem: at godtgørelsen bliver rent symbolsk. Her har Østre Landsret i [BS-47157/2020-OLR](#) etableret en sikkerhedsventil. En butiksmedarbejder med 2½ times ugentlig arbejdstid og en arbejdsgiverbetalt månedsløn på ca. 1.551 kr. blev uberettiget afskediget, og landsretten udtalte:

Henset hertil finder landsretten, at godtgørelsen skal udmåles skønsmæssigt og ikke udelukkende ud fra den faktiske størrelse af Appellants arbejdsgiverbetalte løn, da lønnen uden fleksjobtilskuddet er så lav, at godtgørelsen ikke ville have tilstrækkelig afskrækkende virkning.

Landsretten henviste til EU-Domstolens dom i **C-14/83 (Colson)**, hvorefter erstatningen skal overstige en rent symbolsk compensation. Godtgørelsen blev – som i byrettens dom, [BS-45484/2019-GLO](#) – fastsat skønsmæssigt til 30.000 kr., hvilket Højesteret tiltrådte med bemærkning om, at der ikke var »grundlag for at forhøje godtgørelsen yderligere efter beskæftigelsesdirektivets artikel 17«. I [BS-15264/2021-VLR](#) fastholdt Vestre Landsret tilsvarende byrettens niveau på 66.278,34 kr. beregnet af arbejdsgiverens faktiske lønudgift.

Efter disse domme skal nævnet altså (1) beregne af den arbejdsgiverbetalte løn alene, og (2) forhøje skønsmæssigt, hvis resultatet ellers ville blive symbolsk.

LOV

[Forskelsbehandlingsloven § 2a](#)[Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 1](#)[Ligebehandlingsloven § 9](#)

PRAKSIS	Højesteret · Højesterets afgørelse om beregning af godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven for fleksjobansatte	12.03.2024
	Landsretten · Afgørelse om pensionskrav og godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven i fleksjob	23.03.2023
	Landsretten · Udmåling af godtgørelse for ulovlig afskedigelse af fleksjobber under den nye ordning	14.12.2022
	Byretten · Afskedigelse af fleksjobansat – Forskelsbehandling – Godtgørelse	03.11.2020
	Ligebehandlingsnævnet · Kommunalt botilbud overtrådte forskelsbehandlingsloven ved afskedigelse af fleksjobber	24.06.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af fleksjobber grundet behov for fuldtidsansat var i strid med forskelsbehandlingsloven	20.01.2018
	Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af fleksjobber med sklerose var i strid med forskelsbehandlingsloven	07.07.2017
	Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af pædagog i fleksjob under påståede besparelser vurderet som ulovlig forskelsbehandling på grund af handicap	09.07.2015

Ulovlig annoncering: overtrædelse konstateres, men uden godtgørelse

§ 9

En markant grænse for nævnets sanktionsmuligheder ligger i annonceringssagerne. [Forskelsbehandlingsloven § 5](#) forbyder at angive i en jobannonce, at der søges eller foretrækkes en person med en bestemt alder – men nævnet kan hverken idømme bøde eller tilkende godtgørelse for annonceringen som sådan.

Nævnet har konstateret overtrædelser i en lang række sager: [7100216-12](#) (et ministerium søgte en »nyuddannet økonom«), [2013-6810-14565](#) (»studerterhjælp« med ønske om at tjene penge før studiestart), [2016-6810-22290](#) (»ansøgere under 24 år og over 50 år vil ikke kunne forvente svar«), [2017-6810-17954](#) (»ung, smilende og energifyldt medarbejder«) og [20-43404](#) (»andre unge studerende«).

I ingen af sagerne blev der tilkendt godtgørelse. Begrundelsen er tredelt, som formuleret i [2016-6810-22290](#):

- Nævnet har ikke kompetence til at udstede bøder for overtrædelse af annonceringsforbuddet.
- Godtgørelse forudsætter forskelsbehandling som **ansøger** efter [forskelsbehandlingsloven § 2](#).
- Da klageren aldrig indsendte en ansøgning, var vedkommende ikke forskelsbehandlet i en konkret ansættelsesproces.

I [2017-6810-17954](#) anerkendte nævnet derimod klagerens **retlige interesse** – han var aktivt jobsøgende i branchen og havde netop undladt at søge på grund af annoncens ordlyd – men fastslog samtidig, at [§ 7, stk. 1](#) ikke giver hjemmel til godtgørelse alene på grundlag af en ulovlig annonce.

Denne konstruktion – konstatering uden økonomisk sanktion – svarer til den retsbeskyttelse, EU-Domstolen har fremhævet i [C-30/19 \(Braathens\)](#), hvor Domstolen fastslog, at en national procesregel ikke må afskære en materiel prøvelse af, om der er sket forskelsbehandling, blot fordi den indklagede accepterer at betale det krævede beløb uden at anerkende overtrædelser. Konstateringen har med andre ord selvstændig værdi ved siden af godtgørelsen.

LOV

[Forskelsbehandlingsloven § 2](#)[Forskelsbehandlingsloven § 5](#)[Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 1](#)

PRAKSIS	EU-Domstolen · Retten til effektiv domstolsbeskyttelse i diskriminationssager: Krav om konstatering af forskelsbehandling trods sagsøgt betaling af erstatning	15.04.2021
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig formulering om "unge studerende" i jobannonce for servicesupportere	24.06.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig aldersdiskrimination i jobannonce: Stillingsopslag søgte efter en 'ung' medarbejder	23.08.2017
	Ligebehandlingsnævnet · Aldersdiskrimination i jobannonce: Krav om alder for at modtage svar på ansøgning	22.03.2017
	Ligebehandlingsnævnet · Stillingsopslag målrettet unge før videregående uddannelse var i strid med forskelsbehandlingsloven	26.06.2015
	Ligebehandlingsnævnet · Ministerium i strid med forskelsbehandlingsloven ved efterspørgsel af nyuddannede i jobannonce	06.02.2015

Retsfortabende passivitet: fra afvisning til bortfald af godtgørelsen alene

§ 10

Der findes **ingen lovbestemt klagefrist** til Ligebehandlingsnævnet. Krav, der udspringer af et ansættelsesforhold, forældes efter [forældelsesloven § 4](#) på fem år. I stedet har nævnet udviklet en ulovbestemt

passivitetslære, som gennem årene har haft afgørende betydning for, om der overhovedet blev udmålt godtgørelse.

I den **hidtidige praksis** afviste nævnet sagen helt uden at tage stilling til, om der var sket forskelsbehandling:

Afgørelse	Tidsforløb	Resultat
2016-6810-23736	Over 4 år fra afskedigelse til klage	Kravet bortfaldet
Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 1. december 2017 (lufthavnsbetjent)	2 år 8 mdr. (handicap) og 3 år 7 mdr. (alder)	Kravet bortfaldet
2017-6811-59594	13 mdr. efter afvisning fra bar	Kravet bortfaldet
21-42542	17 mdr. efter bortvisning fra supermarked	Kravet bortfaldet
21-38108	2 år 4 mdr. efter afsluttet dialog	Kravet bortfaldet
21-684	2½ år, og handicap ikke påberåbt i en tidligere sag om samme afskedigelse	Kravet bortfaldet

Det skærpede krav i nattelivssagerne fremgår tydeligt af [2017-6811-59594](#): i sager om afvisning fra beværtninger må det forventes, at en krænket person klager umiddelbart efter eller i det mindste inden for en rimelig kort frist.

Nævnet ændrede praksis ved et principielt møde den 1. marts 2023. Ændringen er dokumenteret i [23-28283](#), hvor nævnet genoptog en klage, det i 2015 havde afvist på grund af passivitet:

Ved et principielt møde den 1. marts 2023 ændrede nævnet sin praksis om retsfortabende passivitet. Nævnet fastslog, at passivitet ikke afskærer en klager fra at få prøvet, om der er sket ulovlig forskelsbehandling, men kun kan få betydning for et eventuelt godtgørelseskrav.

Passivitet er dermed rykket fra at være en **procesbarriere** til at være en **udmålingsfaktor**: konstateringen af overtrædelsen består, mens godtgørelsen kan bortfalde. Det harmonerer med den retsbeskyttelseslinje, EU-Domstolen anlagde i [C-30/19 \(Braathens\)](#). I den genoptagne sag fik klageren dog ikke medhold materielt, fordi han ikke var kompetent, egnet og disponibel til stillingen, og arbejdsgiveren havde opfyldt sin tilpasningsforpligtelse efter [forskelsbehandlingsloven § 2 a](#).

LOV

[Forskelsbehandlingsloven § 2a](#)
[Forskelsbehandlingsloven § 7a](#)
[Lov om Ligebehandlingsnævnet § 8, stk. 1](#)

PRAKSIS	EU-Domstolen · Retten til effektiv domstolsbeskyttelse i diskriminationssager: Krav om konstatering af forskelsbehandling trods sagsøges betaling af erstatning	15.04.2021
	Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af specialarbejder efter piskesmæld og vurdering af arbejdsgivers tilpasningsforpligtelse	07.09.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af godtgørelseskrav for handicapdiskrimination grundet passivitet efter tidligere sag om køn	29.10.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af godtgørelseskrav for manglende fødselsdagsgave under barsel grundet retsfortabende passivitet	30.04.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Passivitet medfører retsfortabelse i sag om påstået forskelsbehandling ved bortvisning fra supermarked	13.01.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Klage over etnisk diskrimination ved diskoteksafvisning afvist grundet retsfortabende passivitet	10.08.2018
	Ligebehandlingsnævnet · Bortfald af krav om godtgørelse for aldersdiskrimination grundet passivitet efter fire års ventetid	08.06.2017

§ 11 Klagegang, betaling og indbringelse for domstolene

Ligebehandlingsnævnets afgørelser er **bindende**, men nævnet har ingen selvstændige tvangsmidler. Systemet hviler i stedet på [lov om Ligebehandlingsnævnet § 12, stk. 2](#):

Hvis nævnets afgørelser og forlig, som er indgået for nævnet, ikke efterleves, skal nævnet på vegne af klageren eller Institut for Menneskerettigheder (...) indbringe sagen for domstolene, hvis klageren eller instituttet anmoder herom.

[Vejledningen](#) præciserer den praktiske konsekvens: »Når nævnet indbringer en sag for domstolene, betaler nævnet eventuelle sagsomkostninger for klageren.« Det er den mekanisme, der ligger bag [BS-1362/2015-OLR](#), hvor Østre Landsret – med Ligebehandlingsnævnet som mandatar for den afskedigede – ændrede Københavns Byrets dom og fastslog, at arbejdsgiveren ikke havde løftet den skærpede bevisbyrde ved en opsigelse få dage før fædreorlov.

Øvrige processuelle rammer af betydning for godtgørelsen:

- **Klageadgang og gebyr:** Alle kan klage, og det er gratis, men kun personer, der selv er direkte berørt, kan få behandlet klagen, jf. [vejledningen](#) og [lov om Ligebehandlingsnævnet § 8, stk. 3](#) om retlig interesse.
- **Ingen administrativ rekurs:** Nævnets afgørelser kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed, jf. [lov om Ligebehandlingsnævnet § 9, stk. 1](#) og [forretningsordenens § 25](#).
- **Sekretariatsafvisninger:** Sekretariatet kan selv afvise klager efter [forretningsordenens § 10](#) med en klagefrist til nævnet på fire uger.
- **Dissens skal fremgå:** Afgørelser offentliggøres i anonymiseret form med angivelse af stemmeafgivning og begrundelse for dissens, jf. [§ 9, stk. 2](#) og [forretningsordenens § 23](#). Dissens forekommer også i udmålingsrelevante spørgsmål – fx i [19-9880](#), hvor flertallet henførte forholdet under [ligebehandlingsloven § 4](#), mens et mindretal ville anvende [§ 9](#).
- **Renter og frist:** Godtgørelsen tillægges procesrente fra klagens modtagelse i nævnet, og beløbet skal efter fast praksis betales inden 14 dage.

LOV

[Lov om Ligebehandlingsnævnet § 8, stk. 3](#)

[Lov om Ligebehandlingsnævnet § 9, stk. 1-2](#)

[Lov om Ligebehandlingsnævnet § 12, stk. 1-2](#)

PRAKSIS

Landsretten · Opsigelse under fædreorlov: Landsretten tilkender godtgørelse for usaglig afskedigelse 28.09.2015

Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig forskelsbehandling ved afslag på overførsel af omsorgsdage grundet graviditetsbetinget sygdom 04.08.2020

§ 12 Domstolenes korrektion af nævnets linje

Ligebehandlingsnævnets afgørelser indbringes løbende for byretterne, og en betydelig del af udmålingspraksis er formet af domstolene – i begge retninger.

Domstolene har hævet beskyttelsesniveauet:

- I [BS-22779/2023-HJR](#) fastslog Højesteret, at en arbejdsgivers forringelse af barselsvilkårene fra fuld løn til dagpenge udgjorde mindre gunstig behandling på grund af graviditet, og at godtgørelse **ikke** forudsætter, at lønmodtageren fratræder. Der blev tilkendt 50.000 kr. Dommen korrigerer den modsatte tilgang i

[BS-41517/2021-VLR](#), hvor Vestre Landsret ganske vist fandt ændringen væsentligt forringende, men nægtede godtgørelse, fordi medarbejderen fortsatte i stillingen.

- I [Sag 48/2010](#) fastslog Højesteret, at beskyttelsen mod afskedigelse på grund af graviditetsbetinget sygefravær er **objektiv** – arbejdsgiverens manglende kendskab til graviditeten fritager ikke, hvis opsigelsen ikke omgøres, når kendskabet opnås.
- Østre Landsret sikrede i [BS-47157/2020-OLR](#) den skønsmæssige forhøjelse ved symbolsk lav løn.

Domstolene har også bremset:

- I [Sag 349/2008](#) **nedsatte** Højesteret landsrettens godtgørelse til udgangspunktet på 25.000 kr.
- I [BS-49177/2023-HJR](#) afviste Højesteret at medregne fleksløntilskuddet – en linje, nævnet tidligere havde fulgt i fx [2016-6810-32474](#).
- I [BS-14687/2023-VLR](#) blev godtgørelsen helt ophævet, fordi klageren ikke havde søgt stillingen.
- I [Sag 259/2014](#) fastslog Højesteret, at arbejdsgiveren ikke er forpligtet til at omplacere til stillinger, der bliver ledige **efter** opsigelsestidspunktet, og i [Sag 12/2011](#) blev en arbejdsgiver frifundet, selvom mindretallet fandt formodningen for forskelsbehandling opfyldt.
- I [BS-2393/2014-KBH](#) tilsidesatte Københavns Byret direkte en godtgørelse, Ligebehandlingsnævnet havde tilkendt, fordi arbejdsgiveren for retten kunne dokumentere kundeklager og samarbejdsvanskeligheder – et illustrativt eksempel på, hvad mundtlig bevisførelse betyder for udfaldet.

Domstolene udmåler også bredere end nævnet. Fordi domstolene kan kombinere krav, ender de samlede beløb ofte højere: i [BS-11479/2021-GLO](#), stadfæstet ved [BS-26738/2023-OLR](#), blev der tilkendt i alt 431.812,49 kr. sammensat af godtgørelse efter [forskelsbehandlingsloven § 7](#) og godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis. Samme kombination ses i [BS-2022/2017-KOL](#), hvor byretten fandt tilpasningspligten groft tilsidesat og tilkendte ni måneders løn. Omvendt frifandt Vestre Landsret i [BS-19416/2020-VLR](#) en idrætsforening for opsigelsen af en fleksjobansat. Nyere praksis fortsætter linjen, jf. [BS-62614/2024-HRS](#) om afskedigelse efter fejlslagen omplacering under forældreorlov.

Endelig viser [Sag 223/2010](#), at godtgørelse for manglende lønregulering under barsel og for afskedigelse efter et ligelønskrav kan kumuleres på tværs af [ligelønsloven](#) og [ligebehandlingsloven § 14](#).

LOV	Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 1		Ligebehandlingsloven § 9	
	Ligebehandlingsloven § 14, stk. 1		Ligebehandlingsloven § 16, stk. 2-4	
PRAKSIS	Højesteret · Højesterets afgørelse om beregning af godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven for fleksjobansatte			12.03.2024
	Højesteret · Godtgørelse til gravid lønmodtager for forringelse af barselsvilkår uden krav om fratræden			18.01.2024
	Højesteret · Afskedigelse af gravid medarbejder: Omplaceringspligt og bevisbyrde efter ligebehandlingsloven			25.10.2016
	Højesteret · Afslag på fastansættelse af gravid kontorelev ved en byret var ikke i strid med ligebehandlingsloven			28.06.2012
	Højesteret · Højesterets dom om lønforskelsbehandling under barsel og uberettiget afskedigelse efter krav om ligeløn			14.05.2012
	Højesteret · Højesterets afgørelse om objektivt ansvar for afskedigelse af gravid medarbejder ved graviditetsbetinget sygefravær			20.02.2012
	Højesteret · Diskrimination pga. graviditet ved manglende tilbud om fastansættelse efter udløb af tidsbegrænset vikariat			11.11.2011

Landsretten · Opsigelse i strid med forskelsbehandlingsloven grundet manglende tilpasningsforpligtelse og handicap	10.04.2025
Landsretten · Vestre Landsrets frifindelse af selskab for godtgørelse i sag om forskelsbehandling da ansøger ikke havde søgt stillingen	13.10.2023
Landsretten · Udmåling af godtgørelse for ulovlig afskedigelse af fleksjobber under den nye ordning	14.12.2022
Landsretten · Dom om forskelsbehandling på grund af køn ved ændring af ansættelsesvilkår under graviditet	09.09.2022
Landsretten · Frifindelse i sag om forskelsbehandling på grund af handicap ved opsigelse af fleksjobber	15.06.2021
Byretten · Kommune dømt til at betale godtgørelse for afskedigelse i strid med ligebehandlingsloven efter fejlslagen omplacering under forældreorlov	18.11.2025
Byretten · Opsigelse af medarbejder med handicap anset for diskriminerende og i strid med forskelsbehandlingsloven	17.05.2023
Byretten · Opsigelse grundet handicap og mangelfuldt ansættelsesbevis	07.09.2018
Byretten · Forskelsbehandling ved afskedigelse af erhvervsmægler forud for fædreorlov	12.02.2015
Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af fleksjobber med sklerose var i strid med forskelsbehandlingsloven	07.07.2017

§ 13 Sammenfatning: fem niveauer og to justeringsmekanismer

Ligebehandlingsnævnets godtgørelsespraksis kan sammenfattes i fem niveauer, der går på tværs af diskriminationsgrundene:

Krænkelstypen	Typisk niveau	Ledende afgørelse
Ulovlig annoncering alene	0 kr. (overtrædelse konstateres)	2016-6810-22290
Adgangsnægtelse, natteliv og tjenesteydelser	5.000 kr.; 10.000 kr. ved gentagelse	23-74128
Mindre gunstig behandling uden fratræden	10.000-50.000 kr.	19-9880 og BS-22779/2023-HJR
Afslag på ansættelse	25.000 kr.	Sag 349/2008
Diskriminerende afskedigelse	6-12 måneders løn, med 9 måneder som hovedregel	19-7617

To mekanismer justerer disse udgangspunkter. **Opad** virker præventionshensynet: hvor en lønbaseret beregning ville blive rent symbolsk – typisk for fleksjobansatte på den nye ordning med ganske få ugentlige timer – skal godtgørelsen fastsættes skønsmæssigt højere for at have den afskrækkende virkning, [beskæftigelsesdirektivets artikel 17](#) kræver, jf. [BS-47157/2020-OLR](#). Kränkelsens grovhed, gentagelse og krænkerens position i virksomheden trækker i samme retning.

Nedad virker kort anciennitet, lavt lønniveau, formildende omstændigheder som et efterfølgende jobtilbud – og fremfor alt passivitet. Efter nævnets praksisændring af 1. marts 2023 afskærer passivitet dog ikke længere selve realitetsbehandlingen, men alene godtgørelseskravet, jf. [23-28283](#).

For den, der overvejer at klage, er tre forhold afgørende: **reagér hurtigt** – særligt i tjenesteydelsessager, hvor nævnet forventer klage inden for kort tid; **søg stillingen**, hvis klagen angår en diskriminerende jobannonce, da konstateringen ellers ikke udløser betaling; og vær opmærksom på, at sager, der beror på modstridende mundtlige forklaringer, ikke afgøres af nævnet, men afvises efter [lov om Ligebehandlingsnævnet § 8, stk. 1](#) og må føres ved domstolene.

Afgrænsning: denne oversigt behandler alene **udmålingen** af godtgørelse. Selve saglighedsvurderingen under de enkelte diskriminationsgrunde og nævnets afvisnings- og kompetenceregler behandles i søsteroversigterne, og godtgørelse ved usaglig opsigelse uden diskrimination behandles i [usaglig-opsigelse](#), ligesom tortgodtgørelse behandles i [tortgodtgoerelse](#).

LOV

[Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 1](#)

[Ligebehandlingsloven § 16, stk. 2-3](#)

[Lov om Ligebehandlingsnævnet § 8, stk. 1](#)

PRAKSIS	Højesteret · Godtgørelse til gravid lønmodtager for forringelse af barselsvilkår uden krav om fratræden	18.01.2024
	Højesteret · Diskrimination pga. graviditet ved manglende tilbud om fastansættelse efter udløb af tidsbegrænset vikariat	11.11.2011
	Landsretten · Udmåling af godtgørelse for ulovlig afskedigelse af fleksjobber under den nye ordning	14.12.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - adgangsbegrænsning - medhold	21.02.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af specialarbejder efter piskesmæld og vurdering af arbejdsgivers tilpasningsforpligtelse	07.09.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig forskelsbehandling ved afslag på overførsel af omsorgsdage grundet graviditetsbetinget sygdom	04.08.2020
	Ligebehandlingsnævnet · Mandlig medarbejder tilkendt 490.000 kr. i godtgørelse efter afskedigelse før forældreorlov	23.04.2020
	Ligebehandlingsnævnet · Aldersdiskrimination i jobannonce: Krav om alder for at modtage svar på ansøgning	22.03.2017

REFERENCE Lovgrundlag

6 paragraffer

Forskelsbehandlingsloven § 7	stk. 1	Ligebehandlingsloven § 14	stk. 1
Ligebehandlingsloven § 16	stk. 2-3	Ligestillingsloven § 3c	
Lov om etnisk ligebehandling § 9		Lov om Ligebehandlingsnævnet § 12	stk. 2

MATERIALE Citerede afgørelser

76 afgørelser

HØJESTERET · ØVERSTE INSTANS

7

12.03.2024	Højesterets afgørelse om beregning af godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven for fleksjobansatte	bs-49177-2023-hjr
18.01.2024	Godtgørelse til gravid lønmodtager for forringelse af barselsvilkår uden krav om fratræden	bs-22779-2023-hjr
25.10.2016	Afskedigelse af gravid medarbejder: Omplaceringspligt og bevisbyrde efter ligebehandlingsloven	259-2014
28.06.2012	Afslag på fastansættelse af gravid kontorelev ved en byret var ikke i strid med ligebehandlingsloven	12-2011
14.05.2012	Højesterets dom om lønforskelsbehandling under barsel og uberettiget afskedigelse efter krav om ligeløn	223-2010

20.02.2012	Højesterets afgørelse om objektivt ansvar for afskedigelse af gravid medarbejder ved graviditetsbetinget sygefravær	48-2010
11.11.2011	Diskrimination pga. graviditet ved manglende tilbud om fastansættelse efter udløb af tidsbegrænset vikariat	349-2008
EU-DOMSTOLEN · EUROPÆISK DOMSTOL		1
15.04.2021	Retten til effektiv domstolsbeskyttelse i diskriminationssager: Krav om konstatering af forskelsbehandling trods sagsøgtets betaling af erstatning	C-30/19
LANDSRETTEEN · ANKEINSTANS		7
10.04.2025	Opsigelse i strid med forskelsbehandlingsloven grundet manglende tilpasningsforpligtelse og handicap	10229-12009
13.10.2023	Vestre Landsrets frifindelse af selskab for godtgørelse i sag om forskelsbehandling da ansøger ikke havde søgt stillingen	5600-6700
23.03.2023	Afgørelse om pensionskrav og godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven i fleksjob	4344-5213
14.12.2022	Udmåling af godtgørelse for ulovlig afskedigelse af fleksjobber under den nye ordning	4819-5805
09.09.2022	Dom om forskelsbehandling på grund af køn ved ændring af ansættelsesvilkår under graviditet	3840-4637
15.06.2021	Frifindelse i sag om forskelsbehandling på grund af handicap ved opsigelse af fleksjobber	1-1
28.09.2015	Opsigelse under fædreorlov: Landsretten tilkender godtgørelse for usaglig afskedigelse	6965-8360
BYRETTEEN · FØRSTE INSTANS		5
18.11.2025	Kommune dømt til at betale godtgørelse for afskedigelse i strid med ligebehandlingsloven efter fejlslagen omplacering under forældreorlov	10364-12188
17.05.2023	Opsigelse af medarbejder med handicap anset for diskriminerende og i strid med forskelsbehandlingsloven	10052-11773
03.11.2020	Afskedigelse af fleksjobansat – Forskelsbehandling – Godtgørelse	4818-5804
07.09.2018	Opsigelse grundet handicap og mangelfuldt ansættelsesbevis	6769-8134
12.02.2015	Forskelsbehandling ved afskedigelse af erhvervsmægler forud for fædreorlov	6964-8358
LIGEBEHANDLINGSNÆVNET · NÆVN / KLAGEINSTANS		56
25.08.2026	Kirkesanger fik 25.000 kr. i godtgørelse for kollegas uønskede kys – menighedsråd havde ikke stillet chikanefrit arbejdsmiljø til rådighed	
18.02.2026	Tømrersvend tilkendt 195.000 kr. i godtgørelse efter afskedigelse før forældreorlov	24-7703
26.04.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - er handicap - medhold	23-31026
22.03.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - er handicap - kommuner - medhold	23-2773

21.02.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - adgangsbegrænsning - medhold	23-74128
21.02.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - afskedigelse - medhold	22-31941
17.12.2024	Forsikringsselskab overtrådte ligestillingsloven ved afslag på dækning af fødselsskade	22-38429
07.09.2024	Afskedigelse af specialarbejder efter piskesmæld og vurdering af arbejdsgivers tilpasningsforpligtelse	23-28283
12.04.2023	Ulovlig afskedigelse af projektmedarbejder i fleksjob før afprøvning af omplacering	21-49064
24.03.2023	Afslag på ansættelse som IT-supporterelev og spørgsmålet om forskelsbehandling på grund af handicap	22-31954
29.10.2022	Bartender afskediget i tidsmæssig sammenhæng med graviditet og lægelige skånehensyn	21-5334
29.10.2022	Kommune dømt for forskelsbehandling efter stop af vikartimer til gravid tilkaldevikar	20-56240
29.10.2022	Afvisning af godtgørelseskrav for handicapdiskrimination grundet passivitet efter tidligere sag om køn	21-684
09.09.2022	Godtgørelse for sexchikane og ulovlig afskedigelse efter direktørs fysiske krænkelse af ansat	20-56252
19.07.2022	Afskedigelse i umiddelbar forlængelse af klage over sexchikane var i strid med ligebehandlingsloven	20-41338
24.06.2022	Ulovlig formulering om "unge studerende" i jobannonce for servicesupportere	20-43404
24.06.2022	Kommunalt botilbud overtrådte forskelsbehandlingsloven ved afskedigelse af fleksjobber	20-47683
30.04.2022	Afvisning af godtgørelseskrav for manglende fødselsdagsgave under barsel grundet retsfortabende passivitet	21-38108
30.04.2022	Campingplads idømt godtgørelse for forskelsbehandling af rumænske romaer	21-36945
13.01.2022	Passivitet medfører retsfortabelse i sag om påstået forskelsbehandling ved bortvisning fra supermarked	21-42542
12.11.2021	Ligebehandlingsnævnets afvisning af sag om påstået sexchikane grundet behov for vidneforklaringer	20-26622
09.06.2021	Ulovlig forskelsbehandling af lærer i fleksjob ved afskedigelse under sparerunde	19-32621
08.10.2020	Kommune dømt for ulovlig afskedigelse af fleksjobber med handicap efter afslag på hjemmearbejde	19-16667
04.08.2020	Ulovlig forskelsbehandling ved afslag på overførsel af omsorgsdage grundet graviditetsbetinget sygdom	19-9880
23.04.2020	Mandlig medarbejder tilkendt 490.000 kr. i godtgørelse efter afskedigelse før forældreorlov	19-7617

17.12.2019	Afslag på ansøgning begrundet med ung alder var i strid med forskelsbehandlingsloven	19-41031
15.10.2019	Skolepædagog tilkendt 430.000 kr. i godtgørelse for forskelsbehandling på grund af national oprindelse	18-31022
31.10.2018	Døv lærling ansøger fik godtgørelse efter aflysning af samtale uden vurdering af støttemuligheder	18-44102
07.09.2018	Godtgørelse til mandlig medarbejder efter afskedigelse i forbindelse med varsling af 12 ugers forældreorlov	18-3228
10.08.2018	Klage over etnisk diskrimination ved diskoteksafvisning afvist grundet retsfortabende passivitet	2017-6811-59594
10.07.2018	Afgørelse om ulovlig forskelsbehandling af kvinde ved indgang til strippklub	18-27736
20.01.2018	Afskedigelse af fleksjobber grundet behov for fuldtidsansat var i strid med forskelsbehandlingsloven	2017-6810-17941
22.12.2017	Pædagog med handicap vinder sag om ulovlig afskedigelse efter sygefravær	2017-6810-27620
01.12.2017	Afvisning ved natklub var udtryk for ulovlig forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse	
01.12.2017	Afvist ved natklub: Dokumenteret forskelsbehandling af gæster med tyrkisk baggrund	
23.08.2017	Ulovlig aldersdiskrimination i jobannonce: Stillingsopslag søgte efter en 'ung' medarbejder	2017-6810-17954
11.07.2017	Diskotek kendt ansvarlig for etnisk diskrimination efter afvisning af gæster ved indgangen	2016-6811-20199
11.07.2017	Godtgørelse for etnisk forskelsbehandling ved afvisning af gæster i diskoteksindgang	2016-6811-20202
07.07.2017	Afskedigelse af fleksjobber med sklerose var i strid med forskelsbehandlingsloven	2016-6810-32474
08.06.2017	Bortfald af krav om godtgørelse for aldersdiskrimination grundet passivitet efter fire års ventetid	2016-6810-23736
22.03.2017	Aldersdiskrimination i jobannonce: Krav om alder for at modtage svar på ansøgning	2016-6810-22290
22.03.2017	Afskedigelse af 61-årig ernæringsassistent i strid med forskelsbehandlingsloven efter udtalelser om fremtidssikring	2016-6810-02507
28.02.2017	Spørgsmål om fremtidig graviditet under ansættelsesproces var i strid med ligebehandlingsloven	2016-6810-13463
28.02.2017	Jobafslag med henvisning til alder var i strid med forskelsbehandlingsloven	2016-6810-30355
09.09.2015	Kommune skal betale 220.000 kr. i godtgørelse for at ændre medarbejders arbejdstid under barsel	2014-6810-36068
09.09.2015	Opsigelse af ejendomsmægler under forældreorlov i forbindelse med selskabsoverdragelse	2014-6810-08344
13.08.2015	Hjælper tilkendt 180.000 kr. i godtgørelse efter opsigelse under forældreorlov	7100572-12

09.07.2015	Afskedigelse af pædagog i fleksjob under påståede besparelser vurderet som ulovlig forskelsbehandling på grund af handicap	7100401-12
26.06.2015	Diskoteksafvisning af mand med anden etnisk baggrund krævede mundtlig bevisførelse	7100113-12
26.06.2015	Stillingsopslag målrettet unge før videregående uddannelse var i strid med forskelsbehandlingsloven	2013-6810-14565
26.06.2015	Afvisning ved diskotek uden begrundelse vurderet som etnisk forskelsbehandling	7100417-12
06.02.2015	Ministerium i strid med forskelsbehandlingsloven ved efterspørgsel af nyuddannede i jobannonce	7100216-12
05.02.2015	Ændrede arbejdsvilkår efter barselsorlov sidestillet med ulovlig afskedigelse	
05.02.2015	Ændring af vagtplan og stillingsindhold efter barsel sidestillet med ulovlig forskelsbehandling	
27.11.2014	Afslag på ansættelse som sygeplejerske på grund af graviditet udløser godtgørelse efter ligebehandlingsloven	
27.11.2014	Godtgørelse til gravid køkkenmedhjælper efter tvungen overgang til tidsbegrænset ansættelse	

08

PRAKSISOVERSIGT · LIGEBEHANDLINGSNÆVNET

Praksisoversigt over kønsidentitet, kønsudtryk og kønskarakteristika

Ligebehandlingsnævnets praksis efter LGBTI-reformen (L18, 2022) om pronomener, omklædningsrum, chikane og bevisbyrde

Version 1 Opdateret 29. maj 2026 19 afgørelser · 2015-2025

[Læs online](#)

INTRODUKTION

Ligebehandlingsnævnet er den centrale klageinstans for forskelsbehandling på grund af kønsidentitet, kønsudtryk og kønskarakteristika – tre selvstændige beskyttelsesgrunde, der blev indført ved LGBTI-reformen (L18, lov nr. 2591 af 28. december 2021) med virkning fra 1. januar 2022. Denne oversigt kortlægger nævnets praksis om transkønnede og non-binære personer: brug af pronomener og navn, chikane, adgang til kønsopdelte faciliteter, repressalier og afgrænsningen mellem ligestillingsloven og forskelsbehandlingsloven. Nævnet havde allerede før reformen indfortolket kønsidentitet i forbuddet mod forskelsbehandling på grund af køn, og oversigten sammenholder nævnets linje med parallel dansk domstols- og EU-praksis om transkønnedes rettigheder.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

- 01** Kønsidentitet er omfattet af forbuddet mod forskelsbehandling – nævnet indfortolkede beskyttelsen allerede før LGBTI-reformen, og fra 1. januar 2022 er kønsidentitet, kønsudtryk og kønskarakteristika selvstændige beskyttelsesgrunde i ligestillingsloven, forskelsbehandlingsloven og lov om Ligebehandlingsnævnet.
- 02** Ligebehandlingsnævnet kræver, at klageren først påviser faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode forskelsbehandling; herefter har indklagede bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke er krænket (delt bevisbyrde).
- 03** Ligebehandlingsnævnet anser en offentlig arbejdsgivers principielle nægtelse af at bruge en transkønnet praktikants ønskede pronomen for chikane i strid med ligebehandlingsloven.
- 04** Ligebehandlingsnævnet afviser, at manglende konsekvent brug af (især non-binære) pronomener i sig selv er chikane, når det kan tilskrives almen sprogbrug og fortælelser frem for en bevidst krænkende hensigt.
- 05** Ligebehandlingsnævnet accepterer, at en transkvinde henvises til et separat omklædningsrum, når forskelsbehandlingen er sagligt begrundet i blufærdighed og er hensigtsmæssig og nødvendig (proportionalitet efter ligestillingsloven § 3 a, stk. 2).

- 06** Ligebehandlingsnævnet accepterer, at en arbejdsgiver kan løfte bevisbyrden for chikane ved straks at gribe ind med advarsel, psykologhjælp og mediation.
- 07** Lønmodtagerbegrebet afgør retssporet: er klageren lønmodtager, prøves sagen efter forskelsbehandlingsloven (arbejdsmarkedet), ellers efter ligestillingsloven (uden for arbejdsmarkedet).
- 08** Der gælder ingen klagefrist ved Ligebehandlingsnævnet; retsfortabende passivitet kan dog afskære retten til godtgørelse, men ikke selve prøvelsen af, om der er sket forskelsbehandling (praksisændring 1. marts 2023).
- 09** Ligebehandlingsnævnet afviser klager, der kræver mundtlig bevisførelse, eller som reelt vedrører myndighedsudøvelse efter love uden for nævnets kompetence (fx straffuldbyrdelesloven).

§ 1 LGBTI-reformen: tre nye beskyttelsesgrunde og to retsspor

Beskyttelsen mod forskelsbehandling på grund af **kønsidentitet, kønsudtryk og kønskarakteristika** hviler på LGBTI-reformen, gennemført ved **lov nr. 2591 af 28. december 2021** (L18) med ikrafttræden den 1. januar 2022. Reformen indsatte de tre begreber som selvstændige beskyttelsesgrunde i både [ligestillingsloven](#) (uden for arbejdsmarkedet) og [forskelsbehandlingsloven § 1](#) (på arbejdsmarkedet) og gjorde samtidig Ligebehandlingsnævnets kompetence eksplicit i [Lov om Ligebehandlingsnævnet § 1](#), stk. 1 og 3, samt i et nyt stk. 4 om klager efter ligestillingslovens §§ 2 og 2 b.

Forarbejderne til L18 definerer begreberne således:

- **Kønsidentitet** dækker over en persons indre og individuelle oplevelse af sit køn.
- **Kønsudtryk** dækker over måden, hvorpå man udtrykker sit køn, fx valg af tøj, frisure, makeup, adfærd, bevægelser og tale.
- **Kønskarakteristika** dækker over de legemlige egenskaber, der kendetegner og differentierer kønnet, fx antallet af X- og Y-kromosomer, typen af kønsorganer, endokrine forhold, skægvækst og brystudvikling.

Forbuddet rammer både direkte og indirekte forskelsbehandling, jf. [ligestillingsloven § 2](#), og chikane, der efter [§ 2 a](#) udtrykkeligt "betragtes som forskelsbehandling på grund af køn, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika og er derfor forbudt". Repressalier mod den, der gør et ligebehandlingskrav gældende, er forbudt efter [§ 2 b](#).

Det afgørende er, at nævnet **anerkendte beskyttelsen før reformen**. Allerede i 2015 fastslog nævnet, at samlebetegnelsen "transkønnet" på en indberetningsportal ikke var forskelsbehandling ([j.nr. 2015-6811-22682-portalen](#)), og i 2020 slog nævnet i to forsorgshjemssager udtrykkeligt fast, at "kønsidentitet er omfattet af beskyttelsen i ligestillingsloven" ([j.nr. 18-69680](#) og [j.nr. 18-72224](#)). Konsekvensen er en **overgangsregel**: forhold før 1. januar 2022 bedømmes efter den tidligere retstilstand, hvor nævnet indfortolkede kønsidentitet og kønsudtryk i forbuddet mod forskelsbehandling på grund af køn. Det fremgår klart af praktikantsagen [j.nr. 23-35287](#), hvor nævnet bemærkede:

"Forud for den 1. januar 2022 indfortolkede Ligebehandlingsnævnet kønsudtryk som beskyttelseskriterium i ligebehandlingslovens forbud mod forskelsbehandling på grund af køn."

LOV

[Forskelsbehandlingsloven § 1](#)[Ligestillingsloven § 2](#)[Ligestillingsloven § 2a](#)[Ligestillingsloven § 2b](#)[Lov om Ligebehandlingsnævnet § 1](#)

PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Region overtrådte ligebehandlingsloven ved at nægte brug af mandlige pronomener over for transkønnet praktikant	20.11.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Forsorgshjems manglende konsekvens ved brug af kønsneutrale pronomener udgjorde ikke chikane	04.08.2020
	Ligebehandlingsnævnet · Spørgsmål om diskrimination af non-binære på forsorgshjem i forbindelse med brug af navne og pronomener	04.08.2020
	Ligebehandlingsnævnet · Vurdering af samlebetegnelsen 'transkønnet' på portal til registrering af diskrimination	26.06.2015

§ 2 Nævnets kompetence, retssporet og lønmodtagerbegrebet

Ligebehandlingsnævnet kan kun prøve klager inden for det lovgrundlag, det er tillagt. For kønsidentitet, kønsudtryk og kønskarakteristika gælder, at klager over [ligestillingsloven §§ 2 og 2 b](#) behandles af nævnet, jf. [ligestillingsloven § 3 d](#), mens forhold på arbejdsmarkedet prøves efter [forskelsbehandlingsloven](#). Hvilket spor en sag følger, afgøres af **lønmodtagerbegrebet**.

Det ses tydeligt i kirkekorsagen [j.nr. 23-31366](#), hvor et non-binært medlem af et folkekirkekor blev udelukket. Nævnet sondrede:

"Ligebehandlingsnævnet vurderede, at klager ikke var lønmodtager i forskelsbehandlingslovens forstand, hvorfor forholdet ikke var omfattet af forskelsbehandlingsloven. Da kirken var en folkekirke, vurderede nævnet, at kirken var omfattet af ligestillingsloven som en myndighed eller organisation inden for offentlig forvaltning."

Klageren modtog 450 kr. pr. gudstjeneste uden ansættelseskontrakt og kunne selv vælge hyppigheden af sin medvirken – derfor ikke et lønmodtagerforhold. Sagen blev følgelig prøvet efter ligestillingsloven, hvis anvendelsesområde efter [§ 1 a](#) netop omfatter myndigheder og organisationer inden for offentlig forvaltning samt levering af varer og tjenesteydelser til offentligheden.

Nævnets kompetence har klare ydergrænser. I [j.nr. 24-86866](#) klagede en transkønnet kvinde over placering i en mandeafdeling i fængslet og over kropsvistationer foretaget af mandligt personale. Nævnet **afviste** sagen, fordi placering og visitation reguleres af straffuldbyrdsloven (bl.a. [§ 60, stk. 6](#)), som ligger uden for de love, nævnet håndhæver. Klager over offentlige myndigheders afgørelser kan kun behandles, hvis de reelt angår forskelsbehandling og ikke blot anvendelsen af andre regler.

Hertil kommer de almindelige skranker i [bekendtgørelsen om forretningsorden for Ligebehandlingsnævnet § 4](#): nævnet kan ikke behandle sager, der verserer ved domstolene, sager der kan føres fagretligt, eller tage sager op af egen drift. Da nævnet alene træffer afgørelse på **skriftligt grundlag**, afvises desuden sager, der kræver mundtlige parts- og vidneforklaringer.

LOV

[Forskelsbehandlingsloven § 1](#)[Ligestillingsloven § 1a](#)[Ligestillingsloven § 3d](#)[Lov om Ligebehandlingsnævnet § 1](#)[Straffuldbyrdsloven § 60, stk. 6](#)

PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - kønsidentitet, kønsudtryk og kønskarakteristika - chikane - repressalier - ej medhold	17.06.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - kompetence - kønsidentitet, kønsudtryk og kønskarakteristika - afvisning	17.06.2025

§ 3 Bevisbyrde og bevistemaer – hvad nævnet lægger vægt på

Alle nævnets sager afgøres på den **delte bevisbyrde**: klageren skal først påvise faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling eller chikane, hvorefter det påhviler indklagede at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er krænket. Reglen står i [ligestillingsloven § 2, stk. 5](#), i [ligebehandlingsloven § 16 a](#) og i [forskelsbehandlingslovens § 7 a](#).

Praksis viser et fast mønster for, **hvad der løfter klagerens første byrde, og hvad nævnet lægger vægt på**:

- **Skriftlig dokumentation er afgørende.** I praktikantsagen [j.nr. 23-35287](#) udgjorde en mail og en udtalelse fra regionen tilstrækkelige faktiske omstændigheder. Da regionen herefter trods opfordring ikke kom med bemærkninger, fandt nævnet, at den ikke havde løftet sin bevisbyrde.
- **Udokumenterede mundtlige udsagn er sjældent nok,** når modpartens skriftlige materiale trækker den anden vej. I lægesagen [j.nr. 24-103485](#) kunne en transkønnet mand ikke sandsynliggøre påståede nedladende udtalelser ("forvirret pige"), fordi lægejournalerne understøttede, at forbeholdene var lægefagligt begrundede.
- **Klar nægtelse af adgang skaber i sig selv en formodning.** I svømmehalssagen [j.nr. 22-37799](#) var det ubestridt, at en transkvinde blev nægtet kvindeomklædningen – det var direkte forskelsbehandling, og bevisbyrden gik straks over til kommunen.
- **Tidslinjen afgør repressalier.** I kirkekorsagen [j.nr. 23-31366](#) skete udelukkelsen den 17. marts, mens klagen til nævnet først blev indgivet den 19. marts; udelukkelsen kunne derfor ikke være en reaktion på klagen, og der var ikke tale om repressalier efter [§ 2 b](#).
- **"Almen sprogbrug" diskvalificerer chikane.** I forsorgshjemssagerne ([j.nr. 18-69680](#) og [j.nr. 18-72224](#)) blev manglende konsekvens i brugen af non-binære pronomener tilskrevet almen sprogbrug og forteklædninger frem for en bevidst chikanøs hensigt.

LOV	Ligebehandlingsloven § 16a	Ligestillingsloven § 2, stk. 5	Ligestillingsloven § 2b
PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - chikane - kønsidentitet, kønsudtryk og kønskarakteristika - sundhed - ej medhold		
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - kønsidentitet, kønsudtryk og kønskarakteristika - chikane - repressalier - ej medhold		
	Ligebehandlingsnævnet · Region overtrådte ligebehandlingsloven ved at nægte brug af mandlige pronomener over for transkønnet praktikant		
	Ligebehandlingsnævnet · Kommunal svømmehals henvisning af transkvinde til separat omklædningsrum var sagligt begrundet i blufærdighed		
	Ligebehandlingsnævnet · Forsorgshjems manglende konsekvens ved brug af kønsneutrale pronomener udgjorde ikke chikane		
	Ligebehandlingsnævnet · Spørgsmål om diskrimination af non-binære på forsorgshjem i forbindelse med brug af navne og pronomener		

§ 4 Pronomener, navn og fejlkønning

Sondringen mellem **principiel nægtelse** og **ufuldkommen sproglig tilvænning** er bærende i nævnets pronomenpraksis.

I den ledende afgørelse [j.nr. 23-35287](#) skulle en transkønnet psykologstuderende i praktik på en psykiatrisk afdeling. Ledelsen meddelte skriftligt, at man ikke ville bruge mandlige pronomener om ham:

"Det er ledelsens beslutning, at vi ikke kan tiltale dig som mand ("han") allerede nu, inden du har skiftet biologisk køn og cpr.nr. Det vurderes problematisk at bede svært syge (og ofte identitetsforvirrede) patienter og pårørende om at sige "han" til en person, der åbenlyst fremstår som en kvinde."

Nævnet fandt, at praktikforløbet var omfattet af [ligebehandlingsloven § 3, stk. 2](#) (adgang til erhvervsuddannelse), jf. [§ 1, stk. 5](#), og at en sådan principiel nægtelse udgjorde **chikane** – uønsket verbal adfærd i relation til klagerens køn, der krænkede hans værdighed. Da regionen ikke svarede, var bevisbyrden ikke løftet, jf. [§ 16 a](#), og klageren fik medhold i selve forskelsbehandlingsspørgsmålet.

Modsat står de non-binære klagere på forsorgshjemmet ([j.nr. 18-69680](#) og [j.nr. 18-72224](#)), der ønskede pronomenerne "de/den/deres". Her var personalets manglende konsekvens ikke chikane, men udtryk for, at det krævede sproglig tilvænning. Forskellen er, om der er tale om en **bevidst, ledelsesforankret afvisning** (chikane) eller om **ufuldkomne fortalelser** under forsøg på imødekommelse (ikke chikane).

Domstolene har behandlet det beslægtede spørgsmål i fængselsregi. I [BS-339/2019-KBH](#) pålagde Københavns Byret Kriminalforsorgen at anerkende, at en forvaringsdømt med juridisk kønsskifte skulle tiltales med de stedord ("hun", "hende"), som hendes juridiske køn tilsiger – også selvom retten i øvrigt fandt, at biologisk køn var afgørende for placering og visitation.

LOV	Ligebehandlingsloven § 3, stk. 2	Ligebehandlingsloven § 16a	Ligestillingsloven § 2a
PRAKSIS	Byretten · Dom om juridisk kønsskifte og afsoningsforhold for forvaringsdømt 22.02.2022 Ligebehandlingsnævnet · Region overtrådte ligebehandlingsloven ved at nægte brug af mandlige pronomener over for transkønnet praktikant 20.11.2024 Ligebehandlingsnævnet · Forsorgshjems manglende konsekvens ved brug af kønsneutrale pronomener udgjorde ikke chikane 04.08.2020 Ligebehandlingsnævnet · Spørgsmål om diskrimination af non-binære på forsorgshjem i forbindelse med brug af navne og pronomener 04.08.2020		

§ 5 Chikane og arbejdsgiverens handlepligt

Selv når chikanøse ytringer er fremsat på arbejdspladsen, kan arbejdsgiveren **løfte bevisbyrden ved at gribe rettidigt ind**. Det er kernen i julefrokostsagen [j.nr. 19-27215](#).

En medarbejder, der havde gennemgået kønsskifte fra kvinde til mand, blev til en firmajulefrokost mødt med nedsættende kommentarer fra en leder, der bl.a. afslørede medarbejderens tidligere navn og sammenlignede kønsskiftet med at farve hår. Nævnet fandt, at udtalelserne skabte en **formodning for chikane**, men at virksomheden alligevel havde opfyldt sin pligt til at sikre et chikanefrit miljø, fordi den straks:

- gav den pågældende leder en skriftlig advarsel med trussel om bortvisning ved gentagelse,
- tilbød psykologbistand og mediation, og
- gav mulighed for at arbejde uden kontakt til lederen.

Den efterfølgende afskedigelse var desuden ikke begrundet i kønsidentiteten, men i en betinget opsigelse udstedt **før** julefrokosten på grund af fravær. [Ligebehandlingsloven § 9](#) (graviditet/barsel) fandt ikke anvendelse.

Afgørelsen flugter med forarbejderne til [forskelsbehandlingsloven § 1, stk. 4](#), hvor de tre beskyttelsesgrunde også blev indsat. Heri understreges arbejdsgiverens aktive handlepligt:

"Det er arbejdsgiverens pligt og ansvar at sikre sine ansatte mod chikane. Hvis en medarbejder chikanerer en anden medarbejder, er arbejdsgiveren forpligtet til at skride ind og stoppe den krænkende adfærd, hvis han ved eller burde vide, hvad der foregår på virksomheden."

Mønstret er derfor klart: chikanøse enkelttytringer fra kolleger eller ledere fører ikke i sig selv til ansvar, hvis arbejdsgiveren reagerer hurtigt og effektivt – men passivitet over for kendt chikane gør det.

LOV	Forskelsbehandlingsloven § 1, stk. 4	Ligebehandlingsloven § 4	Ligebehandlingsloven § 16a
PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Transkønnet medarbejder blev ikke udsat for ulovlig forskelsbehandling efter udtalelser til julefrokost		06.07.2021

§ 6 Omklædningsrum, blufærdighed og proportionalitet

Adgang til kønsopdelte faciliteter er det område, hvor nævnet mest konsekvent har **frifundet** indklagede med henvisning til proportionalitet. Forbuddet i [ligestillingsloven § 2](#) er ikke absolut: efter [§ 3 a, stk. 2](#) er forskelsbehandling på grund af kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika tilladt, hvis den er begrundet i et legitimt mål og midlerne er hensigtsmæssige og nødvendige. Hertil kommer, at forbuddet efter [§ 2, stk. 4](#) ikke indebærer en pligt til at stille særlige fysiske faciliteter til rådighed.

I svømmehalssagen [j.nr. 22-37799](#) blev en transkvinde (registreret med mandligt CPR-nummer) henvist til et familieomklædningsrum. Nævnet fandt, at der forelå direkte forskelsbehandling, men frifandt kommunen:

"Det fremgår af lovens forarbejder, at eksempelvis hensynet til blufærdighed kan udgøre et legitimt formål, f.eks. i forbindelse med omklædningsfaciliteter, der er målrettet personer med et bestemt fysisk køn. Efter oplysningerne i sagen finder nævnet ikke grundlag for at tilsidesætte indklagedes vurdering af, at det af hensyn til blufærdigheden for de øvrige gæster var hensigtsmæssigt og nødvendigt at henvise klager til et andet omklædningsrum end kvindernes."

Afgørelsen er et eksempel på **præcedens inden for nævnet**: den henviser udtrykkeligt til nævnets tidligere sag [j.nr. 2015-6811-22682](#) (KEN 9383 af 2. marts 2016), hvor en person med juridisk kønsskifte, der fysisk fremstod som mand, tilsvarende kunne henvises til en separat omklædningsfacilitet. Nævnet fastholdt linjen efter 2022-reformen og lagde dermed vægt på, at det forhold, at loven var ændret, ikke i sig selv ændrede resultatet, når proportionalitetsbetingelsen var opfyldt.

LOV	Ligestillingsloven § 2, stk. 4	Ligestillingsloven § 3a, stk. 2	
PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Kommunal svømmehals henvisning af transkvinde til separat omklædningsrum var sagligt begrundet i blufærdighed		18.02.2023
	Ligebehandlingsnævnet · Spørgsmål om forskelsbehandling ved nægtet adgang til kvindernes omklædningsrum efter juridisk kønsskifte		30.04.2016

§ 7 Sammenhæng med domstols- og EU-praksis

Diskriminationsklager kanaliseres til nævnet, men de **tilstødende retsspørgsmål om transkønnedes status** afgøres ved domstolene – ofte netop de spørgsmål, nævnet afviser som uden for sin kompetence.

- **Faderskab:** I [BS-1570/2017-OLR](#) fastslog Østre Landsret, at en transkønnet mand med juridisk kønsskifte kan registreres som **far** efter [børneloven § 27](#), fordi det juridiske kønsskifte skal "slå igennem fuldt ud".
- **Afsoning og visitation:** I [BS-9354/2022-OLR](#) og byrettens [BS-339/2019-KBH](#) fandt domstolene, at "køn" i [straffuldbyrdsloven § 60, stk. 6](#) skal forstås som **biologisk køn**, så en transkvinde dømt for voldtægt kunne placeres i en mandefdeling af sikkerhedsmæssige hensyn. Det er præcis disse spørgsmål, nævnet afviste i [j.nr. 24-86866](#).
- **Fejlkønning og ære:** I [BS-43387/2024-LYN](#) tilkendte Retten i Lyngby en transkvinde 15.000 kr. i tortgodtgørelse efter [erstatningsansvarsloven § 26](#) for et krænkende blogindlæg, men fandt, at selve omtalen af hende som "mand" (fejlkønning) ikke i sig selv var en retsstridig ærekrænkelse. Det illustrerer, at tærsklen i den almindelige tortbeskyttelse er en anden end chikanevurderingen i ligebehandlingsretten.

Højesteret har **endnu ikke** taget direkte stilling til forskelsbehandling på grund af kønsidentitet, men har i [BS-62875/2023-HJR](#) fastslået det almindelige princip, at godtgørelse efter [forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 1](#) som udgangspunkt forudsætter, at man faktisk har ansøgt om den konkrete stilling.

EU-Domstolen har behandlet kønsidentitet ad flere spor. Allerede i [C-451/16 \(MB\)](#) blev ringere behandling knyttet til kønsskifte anset for direkte forskelsbehandling på grund af køn. I [C-4/23 \(Mirin\)](#) fastslog Domstolen, at en medlemsstat skal anerkende navne- og kønsændring opnået i en anden medlemsstat, mens [C-247/23](#) og [C-394/23 \(Mousse\)](#) viser, at GDPR beskytter berigtigelse af kønsidentitet uden krav om operation og begrænser tvungen indsamling af kønsbestemt tiltaleform.

LOV	Børneloven § 27	Erstatningsansvarsloven § 26	Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 1
	Straffuldbyrdsloven § 60, stk. 6		
PRAKSIS	Højesteret · Ingen godtgørelse for forskelsbehandling ved manglende konkret jobsøgning		12.06.2024
	EU-Domstolen · Retten til berigtigelse af kønsidentitet i offentlige registre i medfør af GDPR		13.03.2025
	EU-Domstolen · Databeskyttelse og kønsidentitet: Lovligheden af tvungen indsamling af kunders tiltaleform ved onlinesalg		09.01.2025
	EU-Domstolen · Anerkendelse af navneændring og kønsidentitet opnået i en anden medlemsstat (Mirin-sagen)		04.10.2024
	EU-Domstolen · Direkte forskelsbehandling på grund af køn: Krav om ophævelse af ægteskab som betingelse for pension efter kønsskifte		26.06.2018
	Landsretten · Østre Landsrets dom om afsoningsvilkår og visitation af transkønnet kvinde i mandefængsel		24.05.2023
	Landsretten · Transkønnet mands ret til at blive registreret som far efter juridisk kønsskifte		24.11.2017
	Byretten · Kvinde tilkendt 15.000 kr. i tortgodtgørelse for krænkende blogindlæg, men blogger frifundet for uberettiget videregivelse af billeder		09.09.2025
	Byretten · Dom om juridisk kønsskifte og afsoningsforhold for forvaringsdømt		22.02.2022

§ 8 Sagsgang, frister og godtgørelse ved Ligebehandlingsnævnet

Klagebehandlingen er **gratis og skriftlig**, og nævnet er i den enkelte sag uafhængigt af instruktioner. Klageren skal have **retlig interesse** (en individuel og aktuel interesse), og Institut for Menneskerettigheder kan indbringe principielle sager. Nævnets afgørelser er **administrative afgørelser**, der ikke kan ankes administrativt, men kan

indbringes for domstolene; de offentliggøres løbende i anonymiseret og resumeret form, jf. [bekendtgørelsen om forretningsorden for Ligebehandlingsnævnet § 26](#).

Et centralt – og for nyere praksis afgørende – punkt er, at der **ikke gælder en klagefrist**. I praktikantsagen [j.nr. 23-35287](#) redegjorde nævnet for sin praksisændring fra det principielle møde den 1. marts 2023:

"Der gælder imidlertid ikke på Ligebehandlingsnævnets område en klagefrist, som kan afskære en klager fra at få behandlet en klage over ulovlig forskelsbehandling som følge af den tid, der er forløbet fra den påståede forskelsbehandling og indtil klagens indgivelse."

Konsekvensen er en todeling: **retsfortabende passivitet** afskærer ikke længere prøvelsen af, om der er sket forskelsbehandling, men kan stadig føre til, at retten til **godtgørelse bortfalder**. I netop praktikantsagen fik klageren medhold i, at regionen havde overtrådt loven, men ingen godtgørelse, fordi der var gået mere end tre år fra hændelsen (senest august 2018) til klagen (oktober 2021). Sagen var oprindeligt afvist og blev genoptaget efter [Lov om Ligebehandlingsnævnet § 10](#) som følge af den ændrede praksis.

Godtgørelse fastsættes skønsmæssigt ud fra krænkelsens grovhed og – ved afskedigelser – ancienniteten. Hvor en sag forudsætter mundtlige forklaringer for at fastlægge de afgørende faktiske forhold, afvises den med henvisning til, at den hører under domstolene, jf. [Lov om Ligebehandlingsnævnet § 8](#).

LOV	Ligestillingsloven § 3d	Lov om Ligebehandlingsnævnet § 8
	Lov om Ligebehandlingsnævnet § 10	
PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - kompetence - kønsidentitet, kønsudtryk og kønskarakteristika - afvisning	17.06.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Region overtrådte ligebehandlingsloven ved at nægte brug af mandlige pronomener over for transkønnet praktikant	20.11.2024

§ 9 Sammenfattende mønstre i nævnets praksis

På tværs af afgørelserne tegner der sig en sammenhængende linje for kønsidentitet, kønsudtryk og kønskarakteristika:

- **Beskyttelsen er bred og forankret før reformen.** Nævnet indfortolkede kønsidentitet i kønsforbuddet allerede før 1. januar 2022 og anvender efter L18 de tre begreber som selvstændige grunde – uden for arbejdsmarkedet efter ligestillingsloven og på arbejdsmarkedet efter forskelsbehandlingsloven.
- **Bevistemaet er dokumentation.** Klagere vinder, når en skriftlig, principiel beslutning kan fremlægges (praktikanten i [j.nr. 23-35287](#)), og taber, når klagen hviler på udokumenterede mundtlige udsagn ([j.nr. 24-103485](#)).
- **Chikane kræver en bevidst krænkelse – eller passivitet.** Almindelige fortællelser om pronomener er ikke chikane ([j.nr. 18-72224](#)), men en ledelsesbeslutning om fejlkønning er ([j.nr. 23-35287](#)). Arbejdsgiveren går fri ved straks at gribe ind ([j.nr. 19-27215](#)).
- **Proportionalitet redder kønsopdelte faciliteter.** Henvisning af en transkvinde til separat omklædning er saglig, når blufærdighedshensynet er legitimt og midlet nødvendigt ([j.nr. 22-37799](#)).
- **Kompetencen er afgrænset.** Spørgsmål om fængselsplacering, faderskab og biologisk køn afgøres ved domstolene, ikke i nævnet.

Denne oversigt dækker ikke seksuel orientering (se [seksuel-orientering-forskelsbehandling](#)), almindelig kønsdiskrimination mand/kvinde (se [ligebehandling-koen](#)), graviditet og barsel (se [graviditet-barsel-afskedigelse](#)) eller hadforbrydelser (se [hadforbrydelser](#)).

LOV	Forskelsbehandlingsloven § 1	Ligestillingsloven § 2	
PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - chikane - kønsidentitet, kønsudtryk og kønskarakteristika - sundhed - ej medhold		12.07.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Region overtrådte ligebehandlingsloven ved at nægte brug af mandlige pronomener over for transkønnet praktikant		20.11.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Kommunal svømmehals henvisning af transkvinde til separat omklædningsrum var sagligt begrundet i blufærdighed		18.02.2023
	Ligebehandlingsnævnet · Transkønnet medarbejder blev ikke udsat for ulovlig forskelsbehandling efter udtalelser til julefrokost		06.07.2021
	Ligebehandlingsnævnet · Spørgsmål om diskrimination af non-binære på forsorgshjem i forbindelse med brug af navne og pronomener		04.08.2020

REFERENCE Lovgrundlag

8 paragraffer

Forskelsbehandlingsloven § 1	Ligebehandlingsloven § 16a
Ligestillingsloven § 1a	Ligestillingsloven § 2
Ligestillingsloven § 2a	Ligestillingsloven § 2b
Ligestillingsloven § 3a	Lov om Ligebehandlingsnævnet § 1

MATERIALE Citerede afgørelser

19 afgørelser

HØJESTERET · ØVERSTE INSTANS		1
12.06.2024	Ingen godtgørelse for forskelsbehandling ved manglende konkret jobansøgning	bs-62875-2023-hjr
EU-DOMSTOLEN · EUROPÆISK DOMSTOL		4
13.03.2025	Retten til berigtigelse af kønsidentitet i offentlige registre i medfør af GDPR	C-247/23
09.01.2025	Databeskyttelse og kønsidentitet: Lovligheden af tvungen indsamling af kunders tiltaleform ved onlinesalg	C-394/23
04.10.2024	Anerkendelse af navneændring og kønsidentitet opnået i en anden medlemsstat (Mirin-sagen)	C-4/23
26.06.2018	Direkte forskelsbehandling på grund af køn: Krav om ophævelse af ægteskab som betingelse for pension efter kønsskifte	C-451/16
LANDSRETTEEN · ANKEINSTANS		2
24.05.2023	Østre Landsrets dom om afsoningsvilkår og visitation af transkønnet kvinde i mandefængsel	3237-3860

24.11.2017	Transkønnet mands ret til at blive registreret som far efter juridisk kønsskifte	942-2385
BYRETTEEN · FØRSTE INSTANS		2
09.09.2025	Kvinde tilkendt 15.000 kr. i tortgodtgørelse for krænkende blogindlæg, men blogger frifundet for uberettiget videregivelse af billeder	10000-11700
22.02.2022	Dom om juridisk kønsskifte og afsoningsforhold for forvaringsdømt	2745-3270
LIGEBEHANDLINGSNÆVNET · NÆVN / KLAGEINSTANS		10
12.07.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - chikane - kønsidentitet, kønsudtryk og kønskarakteristika - sundhed - ej medhold	24-103485
17.06.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - kønsidentitet, kønsudtryk og kønskarakteristika - chikane - repressalier - ej medhold	23-31366
17.06.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - kompetence - kønsidentitet, kønsudtryk og kønskarakteristika - afvisning	24-86866
20.11.2024	Region overtrådte ligebehandlingsloven ved at nægte brug af mandlige pronomener over for transkønnet praktikant	23-35287
18.02.2023	Kommunal svømmehals henvisning af transkvinde til separat omklædningsrum var sagligt begrundet i blufærdighed	22-37799
06.07.2021	Transkønnet medarbejder blev ikke udsat for ulovlig forskelsbehandling efter udtalelser til julefrokost	19-27215
04.08.2020	Forsorgshjems manglende konsekvens ved brug af kønsneutrale pronomener udgjorde ikke chikane	18-69680
04.08.2020	Spørgsmål om diskrimination af non-binære på forsorgshjem i forbindelse med brug af navne og pronomener	18-72224
30.04.2016	Spørgsmål om forskelsbehandling ved nægtet adgang til kvindernes omklædningsrum efter juridisk kønsskifte	2015-6811-22682
26.06.2015	Vurdering af samlebetegnelsen 'transkønnet' på portal til registrering af diskrimination	

09

PRAKSISOVERSIGT · LIGEBEHANDLINGSNÆVNET

Praksisoversigt over Ligebehandlingsnævnets proces og kompetence

Kompetenceafgrænsning, skriftligt grundlag, retlig interesse og samspillet med domstolene

Version 1 · Opdateret 29. maj 2026 · 37 afgørelser · 2015-2026

[Læs online](#)**INTRODUKTION**

Ligebehandlingsnævnet er et uafhængigt, domstolslignende forvaltningsorgan, der gratis behandler klager over forskelsbehandling inden for og uden for arbejdsmarkedet. Uanset diskriminationsgrund afgøres en stor del af nævnets sager reelt på processuelle og kompetencemæssige spørgsmål: om klageren har retlig interesse, om sagen kan oplyses på skriftligt grundlag, og om forholdet overhovedet ligger inden for nævnets snævert afgrænsede kompetence. Denne praksisoversigt kortlægger Ligebehandlingsnævnets egne afvisnings-, genoptagelses- og efterlevelseseftagelser samt den parallelle domstolspraksis, hvor byret, landsret og Højesteret prøver nævnets afgørelser fuldt ud efter bevisførelse. Oversigten dækker ikke selve godtgørelsesudmålingen (se [ligebehandlingsnaevnet-godtgoerelse](#)) eller de materielle diskriminationsgrunde.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

- 01** Ligebehandlingsnævnet afviser at behandle en klage, hvis afgørelsen forudsætter mundtlige parts- eller vidneforklaringer, fordi nævnet udelukkende træffer afgørelse på skriftligt grundlag (§ 8, stk. 1) – også selv om der gælder omvendt bevisbyrde.
- 02** Ligebehandlingsnævnet kræver, at klageren har en individuel og aktuel retlig interesse i den konkrete sag; det er ikke længere nok blot at tilhøre en gruppe, der kan være udsat for forskelsbehandling (§ 1, stk. 8).
- 03** Ligebehandlingsnævnet afviser klager, der reelt angår anvendelse og fortolkning af anden lovgivning end ligebehandlingsreglerne eller offentlig myndighedsudøvelse.
- 04** Ligebehandlingsnævnet accepterer ikke at behandle sager, som en faglig organisation ønsker at føre fagretligt, som er omfattet af en gyldig voldgiftsaftale, eller som verserer eller har verseret ved domstolene (bindende forumvalg).
- 05** Ligebehandlingsnævnet er et forvaltningsorgan underlagt officialprincippet, partshøring og begrundelsespligt; behandlingen er gratis, og ingen part får dækket sine advokatudgifter.
- 06** Nævnets afgørelser er endelige i det administrative system, men ikke eksigible; ved manglende efterlevelse skal nævnet efter § 12, stk. 2 indbringe sagen for domstolene, hvis klageren anmoder om det.

- 07** Ligebehandlingsnævnet genoptager kun en sag, hvis der foreligger særlige grunde – i praksis nye væsentlige oplysninger eller væsentlige sagsbehandlingsfejl (§ 10).
- 08** Formandsafgørelser kan træffes af et medlem af formandskabet alene, når sagen kan afgøres i overensstemmelse med fast rets- eller nævnspraksis (§ 6, stk. 3).
- 09** Domstolene foretager fuld bevisførelse og frifinder eller underkender jævnligt nævnets afgørelser, fx Østre Landsrets frifindelse i håndtryk-sagen og Vestre Landsrets frifindelse for godtgørelse.

Retsgrundlaget: et domstolslignende forvaltningsorgan med udtømmende afgrænset kompetence

§ 1

Ligebehandlingsnævnet blev oprettet ved den oprindelige [Lov om Ligebehandlingsnævnet](#) (lovforslag L 41, folketingssamling 2007/22) med ikrafttræden 1. januar 2008 og overtog bl.a. den klagebehandling, der tidligere lå i Ligestillingsnævnet. Nævnets saglige kompetence er udtømmende fastlagt i [§ 1](#): det behandler klager over forskelsbehandling på grund af køn, race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk og kønskarakteristika, alder, handicap samt national, social eller etnisk oprindelse – men **kun** efter de ligebehandlingslove, der er udtrykkeligt opregnet i § 1, stk. 2-7.

Kompetencen er løbende udvidet ved ændringslove: chikanesager og udpegning af formandskabet (2012), krav om retlig interesse og Institut for Menneskerettigheders adgang til principielle sager (2016), handicap uden for arbejdsmarkedet ved **lov nr. 688 af 8. juni 2018**, samt kønsidentitet, kønsudtryk og kønskarakteristika fra 1. januar 2022.

Efter [§ 2](#) kan nævnet tilkende godtgørelse og underkende afskedigelser, i det omfang det følger af de underliggende love (selve udmålingen behandles i [praksisoversigten om godtgørelse](#)). At nævnet faktisk realitetsbehandler og afgør sager på skriftligt grundlag, ses fx i **j.nr. 20-39288** ([professionshøjskole dømt for afskedigelse under barsel](#)) og i den todelte afgørelse i **j.nr. 23-85169** ([roking af hundefører under barsel](#)), hvor nævnet gav medhold for én periode og frifandt for en anden.

Nævnets afgørelser er endelige i det administrative system, jf. [§ 9, stk. 1](#):

"Nævnets afgørelser kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed."

Som forvaltningsorgan er nævnet underlagt de almindelige forvaltningsretlige regler. Det fremgår direkte af forarbejderne til den oprindelige § 1:

"Ligebehandlingsnævnet er en del af den offentlige forvaltning og er dermed et forvaltningsorgan, som udover reglerne i lovforslaget omfattes af de almindelige forvaltningsretlige regler, herunder forvaltningsloven. Det indebærer blandt andet, at Ligebehandlingsnævnet har pligt til at begrunde sine afgørelser, ligesom Ligebehandlingsnævnet under sin sagsbehandling skal foretage partshøring. Ligebehandlingsnævnet bliver også underlagt det såkaldte officialprincip, hvilket indebærer, at Ligebehandlingsnævnet har pligt til at oplyse sagen i fornødent omfang, før det træffer afgørelse i en sag."

De almindelige forvaltningsretlige rammer behandles nærmere i [officialprincippet](#) og [partshøring](#). Behandlingen er gratis, jf. [forretningsordenen § 16](#):

"Det er gratis at få en sag behandlet i nævnet. Udgifter for parterne i forbindelse med sagen, herunder advokatbistand m.v., godtgøres ikke af nævnet."

LOV

Bekendtgørelse om forretningsorden for Ligebehandlingsnævnet § 16

Lov om Ligebehandlingsnævnet § 1

Lov om Ligebehandlingsnævnet § 2

Lov om Ligebehandlingsnævnet § 9, stk. 1

PRAKSIS **Ligebehandlingsnævnet** · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under orlov - medhold - afskedigelse efter orlov - ej medhold 22.10.2025

Ligebehandlingsnævnet · Professionshøjskole dømt for ulovlig afskedigelse af studievejleder under barselsorlov 22.07.2022

§ 2 Hvad nævnet kan og ikke kan prøve – klager der reelt angår anden lovgivning eller myndighedsudøvelse

Kompetenceafgrænsningen er skarp: nævnet kan kun fortolke og anvende ligebehandlingslovene. Allerede den oprindelige forarbejdstekst til § 1 slår fast:

"Afgrænsningen af Ligebehandlingsnævnets kompetence betyder, at klager over overtrædelse af andre regler i lovgivningen må afvises. Ligebehandlingsnævnet kan alene tage stilling til spørgsmål om anvendelse og fortolkning af den lovgivning m.v., som er omfattet af Ligebehandlingsnævnets kompetenceområde. For så vidt angår klager over afgørelser, som er truffet af den offentlige forvaltning, må Ligebehandlingsnævnet derfor tage stilling til, om klagen reelt vedrører forskelsbehandling, eller om klagen alene drejer sig om anvendelse og fortolkning af andre regler."

Ligebehandlingsnævnet lægger derfor afgørende vægt på, om tvistens kerne er ligebehandling eller en anden retlig problemstilling. I **Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 29. januar 2026 om manglende dåbsattest til børn født via surrogati** afviste nævnet en klage om forskelsbehandling på grund af seksuel orientering, fordi spørgsmålet om registrering af forældreskab styres af børneloven og afgøres af Familieretshuset:

- Klagen handlede reelt om indklagedes fortolkning af regler i **anden lovgivning** end ligebehandlingsreglerne.
- Sagen blev derfor afvist efter **§ 8, stk. 1**, jf. **§ 1, stk. 1**.

Kompetencen er også begrænset af, hvem og hvad ligebehandlingslovene retter sig mod. I **j.nr. 25-22678 (afmelding af gravid vikar)** afviste nævnet en klage mod en brugervirksomhed, fordi der ikke bestod et ansættelsesforhold – virksomheden var ikke arbejdsgiver efter **Ligebehandlingsloven § 1, stk. 1**, og ophøret af et vikariat udgjorde heller ikke en tjenesteydelse efter **Ligestillingsloven § 1 a**. I **j.nr. 24-121601 (synshandicappet borger og krav om skriftlighed)** præciserede nævnet, at lovgivningen om handicap uden for arbejdsmarkedet ikke pålægger en pligt til rimelig tilpasning, og at en myndighed ikke er forpligtet til aktivt at bistå en part med at udfærdige skriftligt materiale.

Endelig ligger rent overenskomstmæssige spørgsmål uden for kompetencen. I **j.nr. 2500291-10 (aflønning af ungarbejder under 18 år)** bemærkede nævnet, at det falder uden for nævnets kompetence at vurdere, om aflønningen rent faktisk overholder overenskomstens tekniske bestemmelser – det er et fagretligt anliggende.

LOV

Ligebehandlingsloven § 1, stk. 1

Ligestillingsloven § 1a

Lov om Ligebehandlingsnævnet § 1, stk. 1

Lov om Ligebehandlingsnævnet § 8, stk. 1

PRAKSIS

Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnet afviser sag om manglende døbsattest til børn født via surrogati	29.01.2026
Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - kompetence - afvisning	29.07.2025
Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - uanset handicap - kompetence - rimelig tilpasning - afvisning	22.03.2025
Ligebehandlingsnævnet · Aflønning af ungearbejder under 18 år efter overenskomst i dagligvarebutik udgjorde ikke ulovlig aldersdiskrimination	06.02.2015

§ 3 Det skriftlige grundlag: afvisning når sagen kræver mundtlige parts- og vidneforklaringer (§ 8, stk. 1)

Det mest gennemgående processuelle mønster i nævnets praksis er afvisning efter [§ 8, stk. 1](#):

"Nævnet kan afvise at behandle en klage, som ikke skønnes egnet til behandling ved nævnet."

Ligebehandlingsnævnet behandler kun sager på **skriftligt grundlag** og kan ikke optage mundtlige parts- og vidneforklaringer. Nævnet lægger derfor afgørende vægt på, om sagens udfald afhænger af stridspunkter, der kun kan afklares ved bevisførelse. Når parterne giver **uforenelige forklaringer om de centrale faktiske forhold**, afvises sagen, og klageren henvises til domstolene. Mønsteret går igen på tværs af alle diskriminationsgrunde:

Sag (j.nr.)	Grund	Det uafklarede mundtlige stridspunkt
19-1593	Køn/graviditet	Om afslag på job blev begrundet i graviditet (dissens i nævnet)
19-11414	Køn/barsel	Vikarens reelle tilknytning og de afgørende kompetencer ved udvælgelsen
19-29580	Køn/graviditet	Om arbejdsgiver kendte graviditeten, og om der var givet mundtlige påtaler
23-10115	Køn/barsel	Indholdet af telefonsamtaler og de to klinikcheferes reelle opgaver
23-44075	Køn/orlov	Hvorfor klageren ikke kunne vende tilbage til sin CMO-stilling
20-34769	Handicap	Hvilke opgaver fængselsbetjenten blev tilbudt under tilpasningen
21-35494	Handicap	Om kommunen tilbød pædagogen yderligere nedsat tid
20-48234	Køn	Om der i Familieretshuset faldt kønsdiskriminerende bemærkninger
20-39321	Etnisk oprindelse	Om der var indgået et bindende fagretligt forlig om lønkrav

De centrale eksempler er bl.a. [afslag på job ved graviditet](#), [afskedigelse af gravid tandlæge](#), [afskedigelse efter barsel](#), [nednormering af klinikchef](#) og [afskedigelse af CMO](#).

Et vigtigt træk er, at afvisning sker **selv når der gælder omvendt/delt bevisbyrde**. I sager om afskedigelse under graviditet eller barsel finder den omvendte bevisbyrde i [Ligebehandlingsloven § 16, stk. 4](#) anvendelse, men hvis arbejdsgiverens dokumentation for et sagligt grundlag ikke kan vurderes uden mundtlige forklaringer, afvises sagen alligevel – fx i [j.nr. 19-29580](#) og [j.nr. 23-10115](#). Tilsvarende gælder for handicapdiskrimination, hvor tvist

om opfyldelsen af tilpasningsforpligtelsen efter [Forskelsbehandlingsloven § 2 a](#) ofte kræver bevisførelse – se [j.nr. 20-34769](#) og [j.nr. 21-35494](#). At en klage afvises, er ikke en stillingtagen til, om der er sket forskelsbehandling – det er alene en konstatering af, at sagen ikke egner sig til nævnets skriftlige behandling.

LOV	Forskelsbehandlingsloven § 2a	Forskelsbehandlingsloven § 7a	Ligebehandlingsloven § 9
	Ligebehandlingsloven § 16, stk. 4	Lov om Ligebehandlingsnævnet § 8, stk. 1	
PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - arbejdsvilkår - afskedigelse efter orlov - parts- og vidneforklaringer	12.07.2025	
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under orlov - parts- og vidneforklaringer	15.03.2025	
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afvisning af sag om afskedigelse af pædagog med kronisk migræne grundet behov for bevisførelse	18.02.2023	
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage over lønforskelle for polsk gartner grundet uenighed om forlig og faktiske forhold	22.07.2022	
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af sag om afskedigelse af fængselsbetjent grundet behov for mundtlig bevisførelse	12.05.2022	
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af sag om påstået forskelsbehandling af far i Familieretshuset grundet modstridende forklaringer	12.10.2021	
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afvisning af sag om afskedigelse af gravid tandlæge grundet behov for vidneforklaringer	04.08.2020	
	Ligebehandlingsnævnet · Vurdering af arbejdsvilkår efter barsel og afvisning af sag om afskedigelse grundet behov for vidneforklaringer	23.06.2020	
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage over diskrimination ved jobsamtale: Behov for mundtlige vidneforklaringer om graviditetsafslag	17.12.2019	

Kravet om retlig interesse – kun den individuelt og aktuelt berørte kan klage (§ 1, stk. 8)

Ved lovændringen i 2015 (lovforslag L 28, i kraft 1. januar 2016) blev der indført et krav om **retlig interesse**, jf. [§ 1, stk. 8](#):

"En klage kan indbringes for Ligebehandlingsnævnet af den, der har retlig interesse i sagen."

Før reformen kunne enhver, der blot tilhørte den gruppe, der kunne være udsat for forskelsbehandling, klage. De almindelige bemærkninger illustrerer den dagældende ret:

"F.eks. kan en mand få behandlet en klage over, at en natklub opkræver en lavere entrépris fra kvinder, selvom manden ikke selv har været til stede på pågældende bar og dermed ikke selv har oplevet at blive opkrævet en højere pris på grund af sit køn."

Formålet var at skabe parallelitet med søgsmålsbetingelsen i den civile retspleje. De paragrafspecifikke forarbejder fastslår konsekvensen:

"En konsekvens af denne del af lovforslaget er, at Ligebehandlingsnævnet fremover alene vil kunne behandle en sag, der indbringes af en person, der er direkte berørt af forskelsbehandlingen. Hvis klager ikke har en sådan individuel og aktuel interesse i at få sagen prøvet ved Ligebehandlingsnævnet, skal sagen efter forslaget afvises af nævnet."

Nævnet kan derfor afvise klager fra personer uden individuel og aktuel interesse, jf. § 8, stk. 3. At en **forening** ikke selv er beskyttelsessubjekt, fremgår af j.nr. 19-7825 ([kønssammensætning i Børnerådet](#)), hvor en forening, der varetager fædres rettigheder, ikke kunne få behandlet en klage efter ligestillingsloven, og hvor foreningens formand personligt ikke havde påvist ringere behandling på grund af køn.

Samtidig fik Institut for Menneskerettigheder ved samme reform adgang til at indbringe sager af **principiel karakter eller af almindelig offentlig interesse**, jf. § 1, stk. 9, uden at der kan identificeres en konkret forurettet. I sådanne sager kan nævnet efter § 2, stk. 2 konstatere, at der er sket ulovlig forskelsbehandling. Når en klage afvises på grund af manglende retlig interesse, underretter sekretariatet instituttet, jf. [forretningsordenen § 9](#).

LOV

[Bekendtgørelse om forretningsordenen for Ligebehandlingsnævnet § 9](#)[Lov om Ligebehandlingsnævnet § 1, stk. 8, 9](#)[Lov om Ligebehandlingsnævnet § 2, stk. 2](#)[Lov om Ligebehandlingsnævnet § 8, stk. 3](#)

PRAKSIS **Ligebehandlingsnævnet** · Ligebehandlingsnævnets afslag på genoptagelse af sag vedrørende kønssammensætning i Børnerådet

05.03.2019

§ 5 Subsidiaritet: fagretligt system, voldgift og domstolene går forud

Ligebehandlingsnævnet er subsidiært i forhold til en række andre fora. [Forretningsordenen § 4](#) sammenfatter afgrænsningen:

"Stk. 1. Nævnet kan ikke behandle klager, der kan indbringes for en anden forvaltningsmyndighed, før denne har truffet afgørelse i sagen. Stk. 2. Nævnet kan ikke behandle sager om brud på kollektive overenskomster om forskelsbehandling, som kan behandles fagretligt, hvis den faglige organisation ønsker at føre sagen i det fagretlige system. Stk. 3. Nævnet kan ikke behandle sager, der verserer ved domstolene. Stk. 4. Nævnet kan ikke tage sager op af egen drift."

Det fagretlige system. Efter § 1, stk. 7 kan en lønmodtager kun få en overenskomstsag behandlet, hvis vedkommende godtgør, at den faglige organisation ikke vil iværksætte fagretlig behandling. Forarbejderne er klare:

"Ligebehandlingsnævnet er således efter lovforslaget ikke kompetent til at behandle sager om forskelsbehandling, der kan behandles i det fagretlige system, og fagforeningen rent faktisk ønsker at føre sagen fagretligt. Hvis en sag fx behandles i Afskedigelsesnævnet i medfør af Hovedaftalens § 4, stk. 3, vil der ikke være mulighed for at få sagen behandlet i Ligebehandlingsnævnet."

Andre lovbestemte nævn. Vedrører sagen et elevforhold, der kan indbringes for Tvistighedsnævnet efter erhvervsuddannelseslovgivningen, afvises den – se j.nr. 20-54343 ([afskedigelse af kontorelev](#)).

Voldgift. I j.nr. 21-26017 ([voldgiftsklausul ved afskedigelse af gravid](#)) afviste nævnet sagen, fordi en gyldig voldgiftsaftale afskar de almindelige domstoles kompetence – og da nævnets afgørelser ved manglende efterlevelse skal indbringes for domstolene efter § 12, ville en realitetsbehandling være formålsløs.

Bindende forumvalg. Når en klager først har valgt domstolsvejen, kan sagen ikke føres tilbage til nævnet. I j.nr. 23-98615 ([forsikringserstatning efter afbrudt retssag](#)) fastslog nævnet, at kompetencen ophørte i det øjeblik, sagen blev indbragt for de civile domstole – uanset at retssagen senere blev afbrudt, fordi klageren mistede sin retshjælpsforsikring. Endelig viser j.nr. 20-39321 ([lønforskelle for polsk gartner](#)), at uenighed om, hvorvidt

der allerede er indgået et bindende fagretligt forlig, både rejser et kompetencespørgsmål og kræver mundtlig bevisførelse.

LOV

Bekendtgørelse om forretningsordenen for Ligebehandlingsnævnet § 4

Lov om Ligebehandlingsnævnet § 1, stk. 7

Lov om Ligebehandlingsnævnet § 12

PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Afslag på genoptagelse af sag om forsikringserstatning efter afbrudt retssag	19.06.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Spørgsmål om voldgiftsklausuls virkning ved afskedigelse af gravid medarbejder	14.01.2023
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnet afviser sag om afskedigelse af kontorelev på grund af manglende kompetence	29.10.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage over lønforskelle for polsk gartner grundet uenighed om forlig og faktiske forhold	22.07.2022

§ 6 Sagsgang, nævnssammensætning, formandsafgørelser og beviskrav

Sekretariatet stilles til rådighed af Ankestyrelsen, jf. [forretningsordenen § 5](#), og forestår den forberedende sagsbehandling: det indhenter oplysninger, udarbejder sagsfremstilling og udkast til afgørelse og kan anmode parterne om at medvirke til sagens oplysning (§ 8 i forretningsordenen). Sekretariatet rådgiver desuden om, hvor og hvordan en sag kan indbringes (§ 7).

Nævnssammensætning. Efter [§ 6, stk. 1](#) deltager der ved behandlingen ét medlem af formandskabet og to øvrige nævnsmedlemmer, og afgørelsen træffes ved stemmeflerhed. I principielle sager kan formanden tilføje yderligere to medlemmer (§ 6, stk. 2).

Formandsafgørelser. For at frigøre ressourcer til de komplekse sager kan et medlem af formandskabet træffe afgørelse alene, jf. [§ 6, stk. 3](#):

"Skønnes en sag at kunne afgøres i overensstemmelse med fast rets- eller nævnsspraksis, kan afgørelsen træffes af et medlem af formandskabet alene."

Dette ses bl.a. i [j.nr. 19-18129](#) (afslag på genoptagelse, fængselsbetjentelev) og [j.nr. 25-47768](#) (genoptagelse, bobehandling). Sekretariatet kan tillige efter delegation, jf. [§ 8, stk. 4](#), afvise klager, der ikke er egnede, hvor det er åbenbart, at der ikke kan gives medhold, eller hvor der mangler retlig interesse; sådanne afgørelser kan påklages til nævnet inden fire uger, jf. [forretningsordenen § 10](#).

Genoptagelse. Efter [§ 10](#) kan en sag kun genoptages, hvis der foreligger særlige grunde – i nævnets faste praksis nye oplysninger af væsentlig betydning, der ikke kunne fremlægges tidligere, eller væsentlige sagsbehandlingsfejl. Anmodninger afvises, når der blot er tale om gentagelse af allerede kendte oplysninger eller uenighed i bevisvurderingen, fx [j.nr. 18-30635](#) (værtinde-stillingsopslag), [j.nr. 20-4692](#) (gravid marketingassistent), [j.nr. 22-25063](#) (godtgørelsens størrelse), [j.nr. 25-59615](#) (berigtigelse via Datatilsynet) og [j.nr. 25-127326](#) (handicap by association).

Dokumentations- og beviskrav i realitetssager. Når nævnet realitetsbehandler, lægger det vægt på objektiv, samtidig dokumentation. I [j.nr. 20-39288](#) (professionshøjskole) løftede arbejdsgiveren ikke bevisbyrden, fordi det oprindelige indstillingsskema ikke blev fremlagt, og fordi et efterfølgende sammenligningsskema indeholdt oplysninger, der ikke gjaldt på afskedigelsestidspunktet – efterrationalisering svækkede troværdigheden af udvælgelsen.

LOV

Bekendtgørelse om forretningsorden for Ligebehandlingsnævnet § 10

Lov om Ligebehandlingsnævnet § 6

Lov om Ligebehandlingsnævnet § 8, stk. 4

Lov om Ligebehandlingsnævnet § 10

PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Afslag på genoptagelse af sag om påstået forskelsbehandling af forælder til børn med handicap	18.02.2026
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - genoptagelse - afvisning	25.09.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - genoptagelse - afvisning	12.07.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Afslag på genoptagelse af sag om godtgørelsesstørrelse efter kønsdiskriminerende forsikringsafslag	12.11.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Professionshøjskole dømt for ulovlig afskedigelse af studievejleder under barselsorlov	22.07.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Afslag på genoptagelse af sag om afskedigelse af gravid marketingsassistent	23.04.2020
	Ligebehandlingsnævnet · Afslag på anmodning om genoptagelse af sag vedrørende afskedigelse af fængselsbetjentelev	07.06.2019
	Ligebehandlingsnævnet · Afslag på genoptagelse af sag om kønsdiskriminerende stillingsopslag til værtinder	20.06.2018

§ 7 Efterlevelse og indbringelse for domstolene efter § 12

Nævnets afgørelser er ikke direkte eksigible – de kan ikke tvangsfuldbyrdes. Derfor bestemmer § 12, stk. 2:

"Hvis nævnets afgørelser og forlig, som er indgået for nævnet, ikke efterleves, skal nævnet på vegne af klageren eller Institut for Menneskerettigheder – Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution indbringe sagen for domstolene, hvis klageren eller instituttet anmoder herom."

Ligebehandlingsnævnet vurderer i hver sag, om afgørelsen reelt er efterlevet. Er godtgørelsen betalt, er der ikke grundlag for at anlægge sag. I **j.nr. 22-26938** ([efterlevelse ved forsikringsafslag](#)) fandt nævnet, at en samlet udbetaling på 20.000 kr. (5.000 kr. før og 15.000 kr. plus renter efter afgørelsen) præcis svarede til den fastsatte godtgørelse, hvorfor afgørelsen var efterlevet, og sagen ikke skulle indbringes.

Nævnet lægger desuden vægt på, om en manglende fuld betaling skyldes retligt bindende insolvensforhold. I **j.nr. 22-25089** ([flyselskab under rekonstruktion](#)) og den genoptagne **j.nr. 25-4806** ([samme sag efter Ombudsmandens henvendelse](#)) afviste nævnet at indbringe sagen, fordi selskabet under en stadfæstet rekonstruktionsplan var juridisk begrænset til at udbetale en dividende på ca. 5 %, og fordi et søgsmål ikke ville føre til et bedre resultat. Sidstnævnte sag illustrerer samtidig, at Folketingets Ombudsmand kan inddrages i nævnets beslutninger om mandatarordningen.

Forpligtelsen rækker kun til den oprindeligt indklagede part. Nævnet kan ikke efter § 12, stk. 2 anlægge sag mod selskabets ledelse **personligt** efter en konkurs – se **j.nr. 22-24655** ([sag mod direktør](#)) og **j.nr. 22-34974** ([sag mod bestyrelsesmedlemmer](#)).

LOV

Lov om Ligebehandlingsnævnet § 10

Lov om Ligebehandlingsnævnet § 12, stk. 2

PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - genoptagelse - øvrige - afvisning	26.04.2025
---------	---	------------

Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets vurdering af efterlevelse ved udbetaling af godtgørelse for kønsdiskrimination	29.10.2022
Ligebehandlingsnævnet · Afslag på anmodning om at indbringe sag mod ledelsesmedlemmer personligt efter selskabs konkurs	09.09.2022
Ligebehandlingsnævnet · Afslag på domstolsprøvelse af manglende udbetaling af godtgørelse fra flyselskab under rekonstruktion	05.08.2022
Ligebehandlingsnævnet · Afslag på anmodning om sagsanlæg mod direktør efter selskabs konkurs	05.08.2022

§ 8 Sammenhæng med domstolspraksis – domstolene prøver fuldt ud og korrigerer nævnets linje

Fordi nævnet kun afgør på skriftligt grundlag, kan en indklaget part – eller nævnet selv på klagers vegne – bringe sagen for domstolene, der foretager **fuld bevisførelse** med parts- og vidneforklaringer. Det fører jævnligt til frifindelse eller et ændret resultat.

Frifindelse efter fuld prøvelse. I håndtryk-sagen havde Ligebehandlingsnævnet i december 2021 fundet, at Albertslund Kommune havde udøvet indirekte forskelsbehandling på grund af religion over for to muslimske lærerpraktikanter og tilkendt hver 25.000 kr. Kommunen nægtede at efterleve afgørelsen, og nævnet indbragte sagen efter § 12. I **BS-33470/2022-OLR** ([Østre Landsret, 27. juni 2025](#)) frifandt landsretten med stemmerne 2-1 kommunen, idet kravet om at give hånd til alle uanset køn blev anset for objektivt begrundet og **nødvendigt** for at fremme folkeskolens formål om ligeværd, jf. [Forskelsbehandlingsloven § 1, stk. 3](#).

Korrektion af godtgørelsesspørgsmålet. I **BS-14687/2023-VLR** ([Vestre Landsret, 13. oktober 2023](#)) tiltrådte landsretten, at en virksomhed havde handlet i strid med [Forskelsbehandlingsloven § 2, stk. 1](#), men frifandt alligevel for godtgørelseskravet efter [§ 7, stk. 1](#):

"Landsretten finder ikke grundlag for at tilkende Appellant, tidligere Sagsøger en godtgørelse i medfør af forskelsbehandlingslovens § 7, stk. 1. Landsretten har herved navnlig lagt vægt på, at hun ikke søgte den ledige stilling hos Appellindstævnte ApS, tidligere Sagsøgte ApS."

Fagretligt forlig afskærer kravet. I **BS-12117/2020-OLR** ([Østre Landsret, 12. januar 2022](#)) ændrede landsretten byrettens dom og frifandt en kommune, fordi et forlig indgået af lærerens faglige organisation var bindende og afskar et efterfølgende krav om godtgørelse for aldersdiskrimination.

Nævnets egen domstolsadgang og frister. Nævnet indbringer selv sager via Kammeradvokaten og er underlagt retsplejelovens frister. I **BS-1362/2015-OLR** ([Østre Landsret, 1. juni 2016](#)) fik Ligebehandlingsnævnet undtagelsesvis tilladelse til at anke en frifindende byretsdom efter ankefristens udløb, da fristoverskridelsen skyldtes en IT-fejl ved den digitale indlevering, jf. [Retsplejeloven § 372, stk. 2](#). Endelig viser **BS-45134/2021-HJR** ([Højesteret, 3. november 2022](#)), at en forskelsbehandlingssag ved domstolene kan afvises fra realitetsbehandling i anden instans efter [Retsplejeloven § 368 a](#), når der ikke er udsigt til et andet resultat. Samlet understreger domstolspraksis, at nævnets afgørelser ikke har retskraft, og at den endelige retlige prøvelse hører hjemme ved domstolene.

LOV

[Forskelsbehandlingsloven § 1, stk. 3](#)[Forskelsbehandlingsloven § 2, stk. 1](#)[Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 1](#)[Retsplejeloven § 226, stk. 1](#)[Retsplejeloven § 372, stk. 2](#)

PRAKSIS

Højesteret · Højesteret stadfæster landsrettens afvisning af ankesag om bortvisning efter retsplejelovens § 368 a

03.11.2022

Landsretten · Frifindelse af kommune for krav om håndtryk til lærerpraktikanter i sag om indirekte forskelsbehandling	27.06.2025
Landsretten · Vestre Landsrets frifindelse af selskab for godtgørelse i sag om forskelsbehandling da ansøger ikke havde søgt stillingen	13.10.2023
Landsretten · Sag om aldersdiskrimination ved afskedigelse af lærer	12.01.2022
Landsretten · Anketilladelse efter fristoverskridelse grundet IT-fejl i sag om kønsdiskrimination	01.06.2016

§ 9 Sammenfatning: de processuelle nøglemønstre

Ligebehandlingsnævnets praksis om proces og kompetence kan koges ned til nogle få, tilbagevendende mønstre, der gælder på tværs af alle diskriminationsgrunde:

- **Skriftligt grundlag er den hyppigste afvisningsgrund.** Kræver sagens udfald, at uforenelige mundtlige forklaringer afklares, afvises den efter [§ 8, stk. 1](#) – også når der gælder omvendt bevisbyrde i barsels- og graviditetssager, jf. fx [j.nr. 19-1593](#).
- **Kompetencen er udtømmende og snæver.** Klager, der reelt angår anden lovgivning eller myndighedsudøvelse, afvises – markant i [dåbsattest-/surrogatisagen](#).
- **Retlig interesse er en adgangsbetingung.** Kun den individuelt og aktuelt berørte kan klage, og en forening er ikke selv beskyttelsessubjekt; principielle sager kan dog løftes af Institut for Menneskerettigheder.
- **Nævnet er subsidiært.** Fagretlig behandling, gyldig voldgift og et bindende valg af domstolsvejen afskærer nævnets kompetence.
- **Afgørelser er endelige administrativt, men ikke eksigible.** Efterleves de ikke, indbringer nævnet efter [§ 12, stk. 2](#) sagen for domstolene – men kun mod den oprindelige modpart og kun hvis efterlevelse faktisk udestår, jf. [j.nr. 22-26938](#).
- **Domstolene har det sidste ord.** Efter fuld bevisførelse frifinder eller korrigerer de jævnligt nævnets afgørelser, som det skete i [håndtryk-sagen](#).

For klageren betyder mønsteret, at den gratis nævnsbehandling er hurtig og uden omkostninger, men kun egner sig til sager, der kan oplyses skriftligt og ligger klart inden for ligebehandlingslovene. Er sagen bevistung eller grænsende til andre retsområder, er domstolene det rette – og ofte eneste mulige – forum.

LOV	Lov om Ligebehandlingsnævnet § 8, stk. 1	Lov om Ligebehandlingsnævnet § 12, stk. 2
PRAKSIS	Landsretten · Frifindelse af kommune for krav om håndtryk til lærerpraktikanter i sag om indirekte forskelsbehandling	27.06.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnet afviser sag om manglende dåbsattest til børn født via surrogati	29.01.2026
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets vurdering af efterlevelse ved udbetaling af godtgørelse for kønsdiskrimination	29.10.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage over diskrimination ved jobsamtale: Behov for mundtlige vidneforklaringer om graviditetsafslag	17.12.2019

REFERENCE Lovgrundlag

6 paragraffer

[Lov om Ligebehandlingsnævnet § 1](#)[Lov om Ligebehandlingsnævnet § 6](#)

[Lov om Ligebehandlingsnævnet § 8](#)
[Lov om Ligebehandlingsnævnet § 9](#)
[Lov om Ligebehandlingsnævnet § 10](#)
[Lov om Ligebehandlingsnævnet § 12](#)

stk. 2

MATERIALE Citerede afgørelser

37 afgørelser

HØJESTERET · ØVERSTE INSTANS

1

03.11.2022 Højesteret stadfæster landsrettens afvisning af ankesag om bortvisning efter retsplejelovens § 368 a bs-45134-2021-hjr

LANDSRETTE · ANKEINSTANS

4

27.06.2025 Frifindelse af kommune for krav om håndtryk til lærerpraktikanter i sag om indirekte forskelsbehandling 9916-11601

13.10.2023 Vestre Landsrets frifindelse af selskab for godtgørelse i sag om forskelsbehandling da ansøger ikke havde søgt stillingen 5600-6700

12.01.2022 Sag om aldersdiskrimination ved afskedigelse af lærer 3129-3719

01.06.2016 Anketilladelse efter fristoverskridelse grundet IT-fejl i sag om kønsdiskrimination 6965-8359

LIGEBEHANDLINGSNÆVNET · NÆVN / KLAGEINSTANS

32

18.02.2026 Afslag på genoptagelse af sag om påstået forskelsbehandling af forælder til børn med handicap 25-127326

29.01.2026 Ligebehandlingsnævnet afviser sag om manglende dåbsattest til børn født via surrogati 25-73581

22.10.2025 Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under orlov - medhold - afskedigelse efter orlov - ej medhold 23-85169

25.09.2025 Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - chikane - genoptagelse - afvisning 25-52546

25.09.2025 Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - genoptagelse - afvisning 25-59615

29.07.2025 Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - kompetence - afvisning 25-22678

12.07.2025 Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - arbejdsvilkår - afskedigelse efter orlov - parts- og vidneforklaringer 23-44075

12.07.2025 Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - genoptagelse - afvisning 25-47768

26.04.2025 Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - genoptagelse - øvrige - afvisning 25-4806

22.03.2025 Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - uanset handicap - kompetence - rimelig tilpasning - afvisning 24-121601

15.03.2025 Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under orlov - parts- og vidneforklaringer 23-10115

19.06.2024	Afslag på genoptagelse af sag om forsikringserstatning efter afbrudt retssag	23-98615
18.02.2023	Ligebehandlingsnævnets afvisning af sag om afskedigelse af pædagog med kronisk migræne grundet behov for bevisførelse	21-35494
14.01.2023	Spørgsmål om voldgiftsklausuls virkning ved afskedigelse af gravid medarbejder	21-26017
12.11.2022	Afslag på genoptagelse af sag om godtgørelsesstørrelse efter kønsdiskriminerende forsikringsafslag	22-25063
29.10.2022	Ligebehandlingsnævnet afviser sag om afskedigelse af kontorelev på grund af manglende kompetence	20-54343
29.10.2022	Ligebehandlingsnævnets vurdering af efterlevelse ved udbetaling af godtgørelse for kønsdiskrimination	22-26938
09.09.2022	Afslag på anmodning om at indbringe sag mod ledelsesmedlemmer personligt efter selskabs konkurs	22-34974
05.08.2022	Afslag på anmodning om sagsanlæg mod direktør efter selskabs konkurs	22-24655
05.08.2022	Afslag på domstolsprøvelse af manglende udbetaling af godtgørelse fra flyselskab under rekonstruktion	22-25089
22.07.2022	Professionshøjskole dømt for ulovlig afskedigelse af studievejleder under barselsorlov	20-39288
22.07.2022	Afvisning af klage over lønforskel for polsk gartner grundet uenighed om forlig og faktiske forhold	20-39321
12.05.2022	Afvisning af sag om afskedigelse af fængselsbetjent grundet behov for mundtlig bevisførelse	20-34769
12.10.2021	Afvisning af sag om påstået forskelsbehandling af far i Familieretshuset grundet modstridende forklaringer	20-48234
04.08.2020	Ligebehandlingsnævnets afvisning af sag om afskedigelse af gravid tandlæge grundet behov for vidneforklaringer	19-29580
23.06.2020	Vurdering af arbejdsvilkår efter barsel og afvisning af sag om afskedigelse grundet behov for vidneforklaringer	19-11414
23.04.2020	Afslag på genoptagelse af sag om afskedigelse af gravid marketingsassistent	20-4692
17.12.2019	Afvisning af klage over diskrimination ved jobsamtale: Behov for mundtlige vidneforklaringer om graviditetsafslag	19-1593
07.06.2019	Afslag på anmodning om genoptagelse af sag vedrørende afskedigelse af fængselsbetjentelev	19-18129
05.03.2019	Ligebehandlingsnævnets afslag på genoptagelse af sag vedrørende kønssammensætning i Børnerådet	19-7825
20.06.2018	Afslag på genoptagelse af sag om kønsdiskriminerende stillingsopslag til værtinder	18-30635
06.02.2015	Aflønning af ungarbejder under 18 år efter overenskomst i dagligvarebutik udgjorde ikke ulovlig aldersdiskrimination	2500291-10

10

PRAKSISOVERSIGT · LIGEBEHANDLINGSNÆVNET

Praksisoversigt over repressalier og viktimisering

Ligebehandlingsnævnets praksis om ugunstig behandling som reaktion på krav om ligebehandling

Version 1 · Opdateret 29. maj 2026 · 18 afgørelser · 2015-2026

[Læs online](#)

INTRODUKTION

Repressalier (viktimisering) er ugunstig behandling, der rammer en person, fordi vedkommende har klaget over eller på anden måde gjort krav om ligebehandling gældende. Beskyttelsen er et selvstændigt værn, der findes i fire parallelle love – ligebehandlingsloven § 15, forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 2, ligestillingsloven § 2 b og lov om etnisk ligebehandling § 8 – og klager herover behandles af Ligebehandlingsnævnet. Denne oversigt kortlægger, hvad Ligebehandlingsnævnet lægger vægt på, når det afgør repressaliesager: den tidsmæssige sammenhæng mellem kravet og reaktionen, kravet om årsagssammenhæng og beslutningstagerens kendskab, bevisbyrden samt nævnets skriftlige sagsgang. Oversigten sættes i forhold til EU-Domstolens og de danske domstoles parallelle praksis.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

- 01** Ligebehandlingsnævnet kræver en nær tidsmæssig sammenhæng mellem kravet om ligebehandling og den ugunstige reaktion, før en formodning om repressalier anses for påvist – i én sag blev syv timer mellem klage og afskedigelse tillagt afgørende betydning.
- 02** Ligebehandlingsnævnet afviser repressalier, når den ugunstige reaktion tidsmæssigt lå før klagen eller kravet blev fremsat; en udelukkelse, der skete to dage før klagen blev indgivet, var derfor ikke en reaktion på klagen.
- 03** Ligebehandlingsnævnet kræver, at klageren reelt har gjort en rettighed gældende, men accepterer enhver form herfor – formel klage, mundtlig påtale på arbejdspladsen eller kontakt til fagforeningen – idet der ikke gælder formkrav.
- 04** Ligebehandlingsnævnet accepterer, at beskyttelsen også omfatter den, der rejser krav om ligebehandling på en kollegas eller andres vegne.
- 05** Ligebehandlingsnævnet kræver årsagssammenhæng og lægger vægt på, om den, der traf den ugunstige beslutning, overhovedet havde kendskab til, at der var fremsat krav om ligebehandling.
- 06** Ligebehandlingsnævnet accepterer, at arbejdsgiveren fører modbevis ved at dokumentere en saglig begrundelse, der forelå og var påtalt før kravet blev fremsat.

- 07** Repressalieforbuddet er et selvstændigt værn: Ligebehandlingsnævnet kan give medhold i repressalier, selv om den oprindelige forskelsbehandling eller chikane ikke kan bevises.
- 08** Ligebehandlingsnævnet afviser at realitetsbehandle repressaliesager, der kræver mundtlige parts- og vidneforklaringer, og henviser dem til domstolene, fordi nævnet kun afgør sager på skriftligt grundlag.

Fire parallelle repressalieforbud og Ligebehandlingsnævnets kompetence

Beskyttelsen mod repressalier er ikke samlet i én bestemmelse, men findes i fire love, der dækker hver sit område, og som alle håndhæves af Ligebehandlingsnævnet:

- **Køn, graviditet og barsel på arbejdsmarkedet:** [Ligebehandlingsloven § 15, stk. 1](#) giver godtgørelse til en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, der afskediges eller udsættes for "anden ufordelagtig behandling eller følge, fordi der er fremsat krav om ligebehandling efter §§ 2-4".
- **De øvrige kriterier på arbejdsmarkedet (race, religion, alder, handicap, seksuel orientering m.v.):** [Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 2](#), hvorefter den, der udsættes for ufordelagtig behandling, fordi vedkommende har fremsat krav om ligebehandling, kan tilkendes godtgørelse. Klager herover behandles af nævnet efter [forskelsbehandlingsloven § 8a](#).
- **Køn, seksuel orientering og kønsidentitet uden for arbejdsmarkedet:** [Ligestillingsloven § 2b](#): "Ingen må udsættes for ugunstig behandling eller ugunstige følger som reaktion på en klage eller nogen form for retsforfølgning, der iværksættes med det formål at sikre, at princippet om ligebehandling iagttages."
- **Race og etnisk oprindelse uden for arbejdsmarkedet:** [Lov om etnisk ligebehandling § 8](#) med en næsten enslydende ordlyd; [§ 10](#) henlægger udtrykkeligt repressalieklager til Ligebehandlingsnævnet.

Nævnets samlede kompetence følger af [lov om Ligebehandlingsnævnet § 1](#), der opregner alle de love, nævnet kan prøve klager efter. Nævnet behandler kun klager fra den, der har **retlig interesse** i sagen (§ 1, stk. 8), mens Institut for Menneskerettigheder kan indbringe principielle sager (§ 1, stk. 9). At ét og samme forløb kan rumme flere selvstændige krav – den oprindelige forskelsbehandling, eventuel chikane og repressalierne – ses i sager, hvor nævnet vurderer hvert led for sig, fx [j.nr. 23-74973](#) (sexchikane ej medhold, men repressalier medhold) og [j.nr. 22-8400](#) (medhold i både chikane, afskedigelse og repressalier).

Det EU-retlige grundlag er repressalie-/viktimiseringsforbuddet i [ligebehandlingsdirektivet 2006/54/EF artikel 24](#), [direktiv 2000/43/EF artikel 9](#) (etnisk ligebehandling) og [direktiv 2000/78/EF artikel 11](#) (beskæftigelse). Det danske repressalieforbud uden for arbejdsmarkedet bygger bl.a. på **Betænkning nr. 1422/2002 om gennemførelsen i dansk ret af direktivet om etnisk ligebehandling**.

LOV

[Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 2](#)
[Forskelsbehandlingsloven § 8a](#)
[Ligebehandlingsloven § 15, stk. 1](#)
[Ligestillingsloven § 2b](#)
[Lov om etnisk ligebehandling § 8](#)
[Lov om etnisk ligebehandling § 10](#)
[Lov om Ligebehandlingsnævnet § 1](#)

PRAKSIS

Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - sexchikane - ej medhold - afskedigelse - repressalier - medhold

22.10.2025

Ligebehandlingsnævnet · Godtgørelse for afskedigelse af gravid farmakonom, chikane og repressalier fra arbejdsgiver

02.11.2023

§ 2 Den tidsmæssige sammenhæng er nævnets vigtigste pejlemærke

Det gennemgående mønster i Ligebehandlingsnævnets praksis er, at **den tidsmæssige sammenhæng** mellem kravet om ligebehandling og den ugunstige reaktion er afgørende for, om en formodning om repressalier anses for påvist. Jo tættere de to begivenheder ligger, jo stærkere er formodningen.

Det klareste eksempel er [j.nr. 23-74973](#), hvor en Account Manager kl. 03.25 sendte en detaljeret mail om seksuel chikane og samme morgen kl. 10.27 – syv timer senere – modtog sin opsigelse:

Det var nævnets vurdering, at der var en sådan nær tidsmæssig sammenhæng mellem kvindens orientering om den seksuelle chikane og afskedigelsen afhende, at kvinden havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at der var udøvet forskelsbehandling. Nævnet vurderede også, at arbejdsgiveren ikke havde løftet bevisbyrden for det modsatte.

Kvinden fik tilkendt 180.000 kr. svarende til seks måneders løn. Tilsvarende fik en konsulent medhold i [j.nr. 2016-6810-45724](#), hvor arbejdsgiveren **samme dag**, som klagerens advokat fremsatte krav om godtgørelse, forkortede opsigelsesvarslet fra fem til tre måneder.

Den anden side af mønstret er lige så fast: **En reaktion, der tidsmæssigt ligger før klagen, kan ikke være en repressalie.** Det fastslog nævnet i den principielle [j.nr. 23-31366](#), hvor et non-binært kormedlems medlemskab af et kirkekor blev bragt til ophør den 17. marts 2023, mens klagen til nævnet først blev indgivet den 19. marts 2023:

Nævnet lagde vægt på, at klager ikke havde indgivet en klage på tidspunktet, hvor medlemskabet blev bragt til ophør. Nævnet vurderede derved, at forholdet ikke udgjorde en reaktion på en klage.

Udelukkelsen blev anset for begrundet i den eskalerende samarbejdskonflikt og ikke i klagerens kønsidentitet, og nævnet frifandt efter [ligestillingsloven § 2b](#). Samme ræsonnement bar [j.nr. 2017-6810-38015](#): Her fik en projektleder ganske vist 345.000 kr. for ulovlig afskedigelse under fertilitetsbehandling, men ikke medhold i, at en efterfølgende bortvisning var en repressalie, fordi bortvisningen allerede var **varslet, før** klagerens organisation fremsatte det formelle krav om ligebehandling.

LOV	Ligebehandlingsloven § 15, stk. 1	Ligestillingsloven § 2b
PRAKSIS		
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - sexchikane - ej medhold - afskedigelse - repressalier - medhold	22.10.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - kønsidentitet, kønsudtryk og kønskarakteristika - chikane - repressalier - ej medhold	17.06.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Projektleder tilkendt 345.000 kr. efter ulovlig afskedigelse under fertilitetsbehandling	20.04.2018
	Ligebehandlingsnævnet · Medarbejder tilkendt godtgørelse for ulovlige repressalier efter indsigelse om forskelsbehandling	10.08.2017

§ 3 Hvad tæller som at have "gjort en rettighed gældende"

Beskyttelsen forudsætter, at klageren rent faktisk har fremsat et krav om ligebehandling – men nævnet og den officielle [Vejledning om Forskelsbehandlingsloven](#) stiller ingen formkrav til, hvordan kravet rejses:

Beskyttelsen mod repressalier gælder for lønmodtagere, der fremsætter krav om ligebehandling af sig selv eller af andre. Fremsætter man krav om ligebehandling på en kollegas vegne, er man altså også beskyttet.

Vejledningen tilføjer, at beskyttelsen gælder, hvad enten der indgives en formel klage til en domstol eller myndighed, et forhold mundtligt påtales på arbejdspladsen, eller en lønmodtager tager kontakt til sin fagforening. Det afspejles i nævnets praksis. I [j.nr. 23-74973](#) anså nævnet selve den detaljerede sygemeldingsmail om kollegaens adfærd som fremsættelse af et "krav om ligebehandling" – der skulle altså ikke en formel klage til.

At beskyttelsen også omfatter den, der agerer **på andres vegne**, bekræftede nævnet i [j.nr. 20-51705](#), hvor en medarbejder havde anmeldt en leders påståede sexisme over for kolleger. Nævnet udtalte, at beskyttelsen mod repressalier i [ligebehandlingsloven § 15, stk. 1](#) "også finder anvendelse, når en medarbejder fremsætter krav om ligebehandling på vegne af andre" (selve sagen blev dog afvist af bevismæssige grunde, jf. nedenfor). Dette stemmer med EU-Domstolens linje i [C-404/18](#) (Hakelbracht), hvor også støttepersoner og vidner er beskyttet mod viktimisering.

LOV	Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 2	Ligebehandlingsloven § 15, stk. 1	
PRAKSIS	EU-Domstolen · Beskyttelse mod viktimisering af medarbejdere, der støtter ofre for kønsdiskriminering		20.06.2019
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - sexchikane - ej medhold - afskedigelse - repressalier - medhold		22.10.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage over påståede repressalier efter anmeldelse af sexisme grundet behov for bevisførelse		05.08.2022

§ 4 Årsagssammenhæng og kravet om beslutningstagerens kendskab

Tidsmæssig nærhed skaber en formodning, men nævnet kræver herudover en reel **årsagssammenhæng** mellem kravet og reaktionen. Vejledningen formulerer det direkte:

Det er en forudsætning, at der er årsagssammenhæng mellem den ufordelagtige behandling og det forhold, at lønmodtageren har fremsat krav om ligebehandling.

Derfor lægger Ligebehandlingsnævnet vægt på, om den, der traf den ugunstige beslutning, overhovedet kendte til kravet. I [j.nr. 18-8313](#) blev der indledt en disciplinærsag mod en politibetjent blot 17 dage efter, at han havde vundet en sag om aldersdiskrimination. Trods den tætte tidsmæssige sammenhæng fik han ikke medhold i repressalier: Nævnet lagde vægt på, at disciplinærsagen blev indledt af en leder i en **anden afdeling** end den, hvor diskriminationen fandt sted, at der ikke var bevis for, at de besluttende ledere havde kendskab til den tidligere sag, og at disciplinærsagen var baseret på en konkret tjenstlig hændelse. Manglende kendskab afskar dermed årsagssammenhængen.

Arbejdsgiveren kan også afkræfte formodningen ved at dokumentere en **saglig begrundelse, der forelå før kravet**. Det illustreres af [j.nr. 2016-6810-45724](#), hvor nævnet delte forløbet op: Selve afskedigelsen var ikke en repressalie, fordi utilfredsheden med klagerens performance var dokumenteret allerede måneder før, men forkortelsen af opsigelsesvarslet samme dag som godtgørelseskravet var en ulovlig reaktion. Hvor en saglig forklaring derimod ikke fremgår af det øvrige materiale, frifindes der; i [j.nr. 22-38420](#) fandt nævnet det ikke godtgjort, at afskedigelsen var en reaktion på kontakten til HR, da opsigelsen var begrundet i samarbejdsvanskeligheder, der også fremgik af korrespondancen. Tilsvarende blev der i [j.nr. 23-8635](#) ikke

fundet repressalier, idet ledelsens udtalelser blev anset for faktisk kommunikation om en fastlåst situation, og klageren forblev i sin stilling, indtil hun selv sagde op.

LOV	Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 2	Ligebehandlingsloven § 15, stk. 1	
PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Forskelsbehandling ved udstationering: Afgørelse om handicapstatus, forsikringsvilkår ved graviditet og påståede repressalier		29.01.2026
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - chikane - afskedigelse - repressalier - ej medhold		21.12.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage om repressalier mod politibetjent efter tidligere sag om aldersdiskrimination		10.07.2018
	Ligebehandlingsnævnet · Medarbejder tilkendt godtgørelse for ulovlige repressalier efter indsigelse om forskelsbehandling		10.08.2017

§ 5 Bevisbyrde: formodning, modbevis og en doktrinær finesse

I de sager, hvor nævnet giver medhold, er strukturen den samme: Klageren skal påvise faktiske omstændigheder, der skaber en **formodning** for repressalier (typisk via den tidsmæssige sammenhæng), hvorefter det påhviler indklagede at føre modbevis. I køns- og barselssager anvender nævnet bevisbyrdereglerne i [ligebehandlingsloven § 16a](#) (delt bevisbyrde) og [§ 16, stk. 4](#) (omvendt bevisbyrde under graviditet og barsel). I [j.nr. 23-74973](#) byggede nævnet således netop på § 16a, da den tætte tidsmæssige sammenhæng havde skabt formodningen, og arbejdsgiveren ikke kunne dokumentere forudgående advarsler om performance.

En vigtig finesse gælder dog forskelsbehandlingslovens område. Den delte bevisbyrde i [forskelsbehandlingsloven § 7a](#) angår selve forskelsbehandlingen – ikke repressalier. Vejledningen fremhæver udtrykkeligt, at "den delte bevisbyrde ikke omfatter sager om repressalier, da der i disse tilfælde ikke er tale om forskelsbehandling". Klageren skal derfor i princippet selv godtgøre årsagssammenhængen, hvor den tidsmæssige sammenhæng udgør det centrale bevis. I praksis indebærer det, at en streng tidsmæssig sammenhæng kan være tilstrækkelig, mens en blot generel tidsnærhed uden yderligere holdepunkter – som i politibetjentsagen [j.nr. 18-8313](#) – ikke rækker.

Det selvstændige i repressalieværnet viser sig ved, at klageren kan tabe spørgsmålet om den oprindelige krænkelse, men vinde på repressalierne. I [j.nr. 23-74973](#) blev arbejdsgiveren frifundet for selve den seksuelle chikane (virksomheden havde reageret hurtigt over for den krænkende kollega), men dømt for at have afskediget klageren som reaktion på, at hun rejste sagen.

LOV	Forskelsbehandlingsloven § 7a	Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 2	
	Ligebehandlingsloven § 16a	Ligebehandlingsloven § 16, stk. 4	
PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - sexchikane - ej medhold - afskedigelse - repressalier - medhold		22.10.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage om repressalier mod politibetjent efter tidligere sag om aldersdiskrimination		10.07.2018

§ 6 Repressaliernes former og godtgørelsesniveauet

Nævnets praksis viser, at repressalier kan antage mange former ud over selve afskedigelsen. Vejledningen nævner afskedigelse, trussel om afskedigelse, degradering, forflyttelse, chikane og nægtet efteruddannelse, og nævnet har konkret anerkendt bl.a. **forkortelse af opsigelsesvarsel**, **byrdefulde særregler** i opsigelsesperioden og **truende mails**:

Afgørelse	Repressaliens form	Udfald / godtgørelse
j.nr. 2016-6810-45724	Opsigelsesvarsel forkortet fra 5 til 3 mdr. samme dag som kravet	Medhold – 105.000 kr.
j.nr. 22-8400	Særregler (observatør, kontaktforbud) + truende mail efter kravet	Medhold – 15.000 kr. for repressalier (270.000 kr. i alt)
j.nr. 23-74973	Afskedigelse 7 timer efter klage	Medhold – 180.000 kr. (6 mdr. løn)

Mønstret er, at en repressalie i form af **afskedigelse** udmåles efter samme retningslinjer som usaglig afskedigelse i strid med ligestillingsloven – dvs. som udgangspunkt løn svarende til ca. 6-12 måneder afhængig af anciennitet – mens **mindre indgribende** repressalier (særregler, en enkelt mail, varselforkortelse) udløser væsentligt lavere, skønsmæssigt fastsatte beløb. Der er ikke fastsat noget maksimum for godtgørelsen. Manglende forlængelse af en tidsbegrænset ansættelse kan også udgøre en repressalie; det var påstanden i [j.nr. 24-3173](#), som dog blev afvist af bevismæssige grunde.

LOV	Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 2	Ligestillingsloven § 15, stk. 1
PRAKSIS	Ligestillingsnævnet · Ligestillingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse - ansættelse - sexchikane - repressalier - parts- og vidneforklaringer 25.11.2025 Ligestillingsnævnet · Ligestillingsnævnets afgørelse om køn - sexchikane - ej medhold - afskedigelse - repressalier - medhold 22.10.2025 Ligestillingsnævnet · Godtgørelse for afskedigelse af gravid farmakonom, chikane og repressalier fra arbejdsgiver 02.11.2023 Ligestillingsnævnet · Medarbejder tilkendt godtgørelse for ulovlige repressalier efter indsigelse om forskelsbehandling 10.08.2017	

§ 7 Sagsgang ved nævnet: skriftlighed, afvisning og forligs betydning

Ligestillingsnævnet er uafhængigt og afgør sager udelukkende på **skriftligt grundlag**, jf. [bekendtgørelse om forretningsorden for Ligestillingsnævnet § 3](#). Det er gratis at klage, men nævnet kan ikke tage sager op af egen drift, kan ikke behandle sager, der verserer ved domstolene eller kan føres fagretligt, jf. [§ 4](#), og sekretariatet kan afvise klager, der ikke er egnede, åbenbart udsigtsløse eller mangler retlig interesse, jf. [§ 10](#) og [lov om Ligestillingsnævnet § 8](#).

Den skriftlige sagsbehandling er en reel begrænsning i repressaliesager, fordi spørgsmålet om årsagssammenhæng ofte beror på modstridende forklaringer om, hvad der blev sagt og hvornår. Når sagen kræver mundtlige parts- og vidneforklaringer, **afviser** nævnet – selv når den tidsmæssige sammenhæng i sig selv peger på repressalier. Det skete i [j.nr. 2017-6810-29654](#), hvor nævnet fandt, at den tætte sammenhæng mellem klagen og en bortvisning nok skabte en formodning, men at arbejdsgiverens forsvar (påstået misligholdelse) ikke kunne vurderes uden bevisførelse. Tilsvarende afvisninger ses i [j.nr. 20-51705](#) og [j.nr. 24-58536](#). Afviste sager henvises til domstolene.

Nævnets afgørelser træffes ved stemmeflertal med skriftlig begrundelse og eventuel dissens, jf. § 23, og offentliggøres løbende i anonymiseret form, jf. § 26. Nævnet kan ikke selv tvangsfuldbyrde en godtgørelse; betaler den indklagede ikke, indbringer nævnet sagen for domstolene og afholder klagerens sagsomkostninger. Endelig fastslog nævnet i j.nr. 24-3173, at en fratrædelsesaftale med en klausul om "fuld og endelig afgørelse" ikke uden videre afskærer en klager fra at indbringe et repressaliekrav – her fordi klageren ikke havde haft juridisk bistand, og aftalen ikke specifikt adresserede godtgørelse efter [ligebehandlingsloven § 15](#).

LOV	Ligebehandlingsloven § 15	Lov om Ligebehandlingsnævnet § 8	
PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnet afviser sag om stripper-kommentar og afskedigelse grundet behov for vidneforklaringer		18.02.2026
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse - ansættelse - sexchikane - repressalier - parts- og vidneforklaringer		25.11.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage over påståede repressalier efter anmeldelse af sexisme grundet behov for bevisførelse		05.08.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af sag om sexchikane og repressalier grundet behov for vidneforklaringer		22.12.2017

§ 8 Sammenhæng med EU- og domstolspraksis

Ligebehandlingsnævnets afgørelser kan indbringes for de almindelige domstole, og nævnet anlægger selv sager, når en godtgørelse ikke betales – som i [C-587/20](#), hvor Ligebehandlingsnævnet på vegne af en klager førte en sag om en aldersgrænse helt til EU-Domstolen via Østre Landsret.

EU-Domstolen har sat de ydre rammer for viktimiseringsbeskyttelsen. I [C-404/18](#) (Hakelbracht) fastslog Domstolen, at beskyttelsen mod viktimisering i [direktiv 2006/54/EF artikel 24](#) skal fortolkes bredt og omfatter "alle arbejdstagere, der kan blive udsat for ugunstig behandling som reaktion på en klage" – også kolleger og vidner, der støtter et offer – og at nationale formkrav, der indsnævrer kredsen, er uforenelige med direktivet. Det understøtter nævnets egen linje om, at man også er beskyttet, når man rejser krav på andres vegne, og at der ikke gælder formkrav til kravet.

De danske domstole følger samme bevismønster om tidsmæssig sammenhæng og omvendt bevisbyrde. Det ses tydeligt i [BS-33549/2023-KBH](#), hvor Københavns Byret tilkendte 100.000 kr. for repressalier (fratagelse af arbejdsopgaver kort efter en indberetning), netop med vægt på den tætte tidsmæssige og indholdsmæssige sammenhæng – dommen angår dog whistleblowerloven og falder uden for diskriminationsområdet, jf. afgrænsningen til [whistleblower-beskyttelse](#). På selve ligebehandlingsområdet illustrerer [BS-62614/2024-HRS](#) og [BS-2393/2014-KBH](#) samspillet mellem afskedigelsesbeskyttelsen i [ligebehandlingsloven § 9](#) og bevisbyrden i [§ 16a](#), herunder hvordan domstolene vurderer den tidsmæssige sammenhæng mellem orlovsvarsel/krav og opsigelse.

Oversigten dækker ikke selve den oprindelige forskelsbehandling (se de relevante grund-oversigter), generel usaglig opsigelse (se [usaglig-opsigelse](#)) eller chikane som krænkelsesform (se [chikane-seksuel-chikane-arbejdsplads](#)).

LOV	Ligebehandlingsloven § 9	Ligebehandlingsloven § 16a	
PRAKSIS	EU-Domstolen · Aldersgrænser for valg til formandsposten i en fagforening: Rækkevidden af direktivet om ligebehandling		02.06.2022

EU-Domstolen · Beskyttelse mod viktimisering af medarbejdere, der støtter ofre for kønsdiskriminering	20.06.2019
Byretten · Kommune dømt til at betale godtgørelse for afskedigelse i strid med ligebehandlingsloven efter fejlslagen omplacering under forældreorlov	18.11.2025
Byretten · Medarbejder tilkendt godtgørelse for repressalier efter whistleblower-indberetning	02.10.2024
Byretten · Forskelsbehandling ved afskedigelse af erhvervsmægler forud for fædreorlov	12.02.2015

§ 9 Sammenfatning af nævnets linje

Ligebehandlingsnævnets praksis om repressalier kan sammenfattes i nogle få, faste pejlemærker. For det første er **den tidsmæssige sammenhæng** mellem kravet om ligebehandling og den ugunstige reaktion det centrale bevistema: Få timer eller dage skaber en stærk formodning for repressalier, mens en reaktion, der ligger før kravet, pr. definition ikke kan være en reaktion på det – som da en udelukkelse to dage før klagen i [j.nr. 23-31366](#) ikke kunne være en repressalie.

For det andet kræver nævnet, at klageren reelt har gjort en rettighed gældende, men accepterer det i enhver form og også på andres vegne. For det tredje skal der være **årsagssammenhæng** – beslutningstagerens kendskab til kravet og en dokumenteret, forudbestående saglig begrundelse er de forhold, der oftest afgør, om arbejdsgiveren slipper fri, jf. [j.nr. 18-8313](#) og [j.nr. 2016-6810-45724](#). For det fjerde er repressalieværnet **selvstændigt** og kan udløse godtgørelse, selv om den oprindelige krænkelse ikke bevises, jf. [j.nr. 23-74973](#). Og for det femte sætter den skriftlige sagsbehandling en praktisk grænse: Sager, der står og falder med mundtlige forklaringer, afvises og må føres ved domstolene.

LOV	Ligebehandlingsloven § 15, stk. 1	Ligestillingsloven § 2b	
PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - sexchikane - ej medhold - afskedigelse - repressalier - medhold		22.10.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - kønsidentitet, kønsudtryk og kønskarakteristika - chikane - repressalier - ej medhold		17.06.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage om repressalier mod politibetjent efter tidligere sag om aldersdiskrimination		10.07.2018
	Ligebehandlingsnævnet · Medarbejder tilkendt godtgørelse for ulovlige repressalier efter indsigelse om forskelsbehandling		10.08.2017

REFERENCE Lovgrundlag

6 paragraffer

Forskelsbehandlingsloven § 7	stk. 2	Ligebehandlingsloven § 15	stk. 1
Ligebehandlingsloven § 16a		Ligestillingsloven § 2b	
Lov om etnisk ligebehandling § 8		Lov om Ligebehandlingsnævnet § 1	

MATERIALE Citerede afgørelser

18 afgørelser

EU-DOMSTOLEN · EUROPÆISK DOMSTOL

2

02.06.2022	Aldersgrænser for valg til formandsposten i en fagforening: Rækkevidden af direktivet om ligebehandling	C-587/20
20.06.2019	Beskyttelse mod viktimisering af medarbejdere, der støtter ofre for kønsdiskriminering	C-404/18

BYRET TEN · FØRSTE INSTANS

3

18.11.2025	Kommune dømt til at betale godtgørelse for afskedigelse i strid med ligebehandlingsloven efter fejlsagen omplacering under forældreorlov	10364-12188
02.10.2024	Medarbejder tilkendt godtgørelse for repressalier efter whistleblower-indberetning	10098-11839
12.02.2015	Forskelsbehandling ved afskedigelse af erhvervsmægler forud for fædreorlov	6964-8358

LIGEBEHANDLINGSNÆVNET · NÆVN / KLAGEINSTANS

13

18.02.2026	Ligebehandlingsnævnet afviser sag om stripper-kommentar og afskedigelse grundet behov for vidneforklaringer	24-58536
29.01.2026	Forskelsbehandling ved udstationering: Afgørelse om handicapstatus, forsikringsvilkår ved graviditet og påståede repressalier	23-8635
25.11.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse - ansættelse - sexchikane - repressalier - parts- og vidneforklaringer	24-3173
22.10.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - sexchikane - ej medhold - afskedigelse - repressalier - medhold	23-74973
17.06.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - kønsidentitet, kønsudtryk og kønskarakteristika - chikane - repressalier - ej medhold	23-31366
21.12.2024	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - chikane - afskedigelse - repressalier - ej medhold	22-38420
02.11.2023	Godtgørelse for afskedigelse af gravid farmakonom, chikane og repressalier fra arbejdsgiver	22-8400
05.08.2022	Afvisning af klage over påståede repressalier efter anmeldelse af sexismen grundet behov for bevisførelse	20-51705
10.07.2018	Afvisning af klage om repressalier mod politibetjent efter tidligere sag om aldersdiskrimination	18-8313
20.04.2018	Projektleder tilkendt 345.000 kr. efter ulovlig afskedigelse under fertilitetsbehandling	2017-6810-38015
22.12.2017	Afvisning af sag om sexchikane og repressalier grundet behov for vidneforklaringer	2017-6810-29654
10.08.2017	Medarbejder tilkendt godtgørelse for ulovlige repressalier efter indsigelse om forskelsbehandling	2016-6810-45724
28.02.2017	Uddannelsesinstitutions udmeldelse af elev efter overtrædelse af sygemeldingsregler var ikke ulovlige repressalier	2015-6811-52729

Gennemførelsen i dansk ret af direktivet om etnisk ligebehandling (Betænkning nr. 1422)

2002 · Indenrigsministeriet
