

PRAKSISOVERSIGT · ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSRET

Praksisoversigt over aldersdiskrimination i ansættelsesforhold

Forskelsbehandlingslovens forbud mod aldersdiskrimination og beskæftigelsesdirektivets proportionalitetsprøvelse

Version 2 · Opdateret 24. jun. 2026 · 22 afgørelser · 2013-2026

[Læs online](#)

INTRODUKTION

Aldersdiskrimination i ansættelsesforhold er forbudt efter forskelsbehandlingsloven (senest LBK nr. 399 af 18. april 2024) og Rådets direktiv 2000/78/EF (beskæftigelsesdirektivet). Forbuddet dækker alle faser af ansættelsesforholdet – fra stillingsopslag og ansættelse over løn- og arbejdsvilkår til afskedigelse – og beskytter både yngre og ældre arbejdstagere. Praksis fra Højesteret, Ligebehandlingsnævnet, Arbejdsretten og EU-Domstolen viser, at den delte bevisbyrde i § 7 a er central: statistisk overrepræsentation af ældre blandt opsagte kan skabe formodning for diskrimination, men arbejdsgiveren kan løfte bevisbyrden ved at dokumentere konkrete, saglige udvælgelseskriterier. Aldersgrænser i kollektive overenskomster kan opretholdes, hvis de forfølger et legitimt beskæftigelses- eller socialpolitisk formål og er proportionale – en standard der blev skærpet med ophævelsen af 70-årsreglen i 2016.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

- 01** Forskelsbehandlingsloven forbyder direkte og indirekte forskelsbehandling på grund af alder i alle faser af ansættelsesforholdet – herunder ansættelse, løn- og arbejdsvilkår, forfremmelse og afskedigelse.
- 02** Forbuddet beskytter alle aldersgrupper, dvs. både yngre og ældre arbejdstagere, jf. EU-Domstolens Mangold- og Küçükdeveci-domme.
- 03** Statistiske oplysninger om aldersfordeling blandt de opsagte kan indgå ved bedømmelsen af, om der er skabt en formodning for forskelsbehandling (delt bevisbyrde), men er ikke i sig selv tilstrækkeligt, jf. U.2023.4533H.
- 04** Når formodningen er etableret, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er krænkert – dokumentation af konkrete, saglige udvælgelseskriterier er afgørende.
- 05** Aldersgrænser i kollektive overenskomster kan opretholdes efter § 5 a, stk. 3, forudsat at de er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål, og midlerne er hensigtsmæssige og nødvendige (proportionalitetsprøvelsen).

- 06** Ensidigt fastsatte aldersgrænser i individuelle kontrakter nyder ikke den vide skønsmargin, som EU-retten tildeler kollektivt aftalte ordninger, jf. Arbejdsrettens dom i Terma-sagen (FV2014.0133).
- 07** 70-årsreglen i § 5 a, stk. 4, blev ophævet med virkning fra 1. januar 2016 – herefter kan nye individuelle og kollektive aftaler om tvungen fratræden ved en bestemt alder kun opretholdes, hvis de lever op til proportionalitetskravet.
- 08** Stillingsopslag må ikke angive en foretrukken aldersgruppe eller kræve oplysning om ansøgerens præcise alder, jf. § 5, stk. 1-2 (sidstnævnte indført ved lov af 28. marts 2022).
- 09** Godtgørelse for aldersdiskrimination udmåles efter retningslinjerne for afskedigelse i strid med ligebehandlingslovens § 9 – typisk 6-12 måneders løn afhængigt af anciennitet og sagens omstændigheder, men kan fraviges i nedadgående retning.
- 10** For fleksjobansatte på den nye ordning (efter 1. januar 2013) udmåles godtgørelsen alene af arbejdsgiverens lønudbetaling – ikke med tillæg af kommunalt flekslønstilskud, jf. BS-45599/2023-HJR og BS-49177/2023-HJR.
- 11** Ophør af en positiv særforanstaltning (fleksjobtilskud) ved folkepensionsalderen udgør ikke i sig selv ulovlig aldersdiskrimination, jf. BS-25958/2018-HJR.
- 12** Aldersgraduerede pensionsbidrag kan være lovlige efter en proportionalitetsprøvelse, jf. Højesterets dom i Experian-sagen (Sag 1/2015) og EU-Domstolens præjudicielle afgørelse C-476/11.
- 13** Arbejdsgiverens økonomiske interesser alene er ikke et legitimt formål der kan begrunde forskelsbehandling – der kræves hensyn af samfundsmæssig art.

§ 1 Lovgrundlag og EU-retlig ramme

Forbuddet mod aldersdiskrimination i ansættelsesforhold hviler på to søjler: [forskelsbehandlingsloven](#) og Rådets **direktiv 2000/78/EF** (beskæftigelsesdirektivet).

Forskelsbehandlingsloven forbyder i [§ 1, stk. 1](#) direkte og indirekte forskelsbehandling på grund af bl.a. alder. Alder blev indsat som beskyttet kriterium ved lov af 22. december 2004, der gennemførte beskæftigelsesdirektivet i dansk ret. Forbuddet gælder efter [§ 2, stk. 1](#) i alle faser af ansættelsesforholdet – ansættelse, løn- og arbejdsvilkår, forfremmelse og afskedigelse. [§ 2 a](#) forbyder chikane og instruktion til at forskelsbehandle.

Den EU-retlige ramme er central. EU-Domstolen fastslog allerede i **Mangold-dommen (C-144/04)**, at forbuddet mod aldersdiskrimination udgør et *almindeligt EU-retligt princip*, som den nationale domstol skal sikre fuld virkning – også selv om direktivets gennemførelsesfrist ikke var udløbet. I **Kücükdeveci-dommen (C-555/07)** blev dette bekræftet, og Domstolen fastslog, at en national regel, der stillede yngre arbejdstagere ringere, skulle tilsidesættes. Som [Vejledning om Forskelsbehandlingsloven](#) præciserer:

Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder skal anses for et almindeligt EU-retligt princip.

Undtagelser fra forbuddet findes i [§ 5 a, stk. 3](#), der tillader opretholdelse af aldersgrænser i kollektive aftaler og overenskomster, forudsat at de er *objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål og midlerne er hensigtsmæssige og nødvendige*. [§ 6 a](#) undtager visse erhvervstilknyttede pensionsordninger fra forbuddet. **Beskæftigelsesdirektivets art. 6, stk. 1** tillader forskelsbehandling begrundet i bl.a. legitime beskæftigelses- og erhvervsuddannelsespolitiske mål, men kræver, at hensynet har *samfundsmæssig* karakter – arbejdsgiverens rent økonomiske interesser er ikke tilstrækkeligt.

LOV

Forskelsbehandlingsloven § 1, stk. 1

Forskelsbehandlingsloven § 2, stk. 1

Forskelsbehandlingsloven § 2a

Forskelsbehandlingsloven § 5a, stk. 3

Forskelsbehandlingsloven § 6a

§ 2 Ophævelsen af 70-årsreglen og dens betydning

Indtil 1. januar 2016 gav [§ 5 a, stk. 4](#) (nu ophævet) adgang til ved individuel aftale eller kollektiv overenskomst at fastsætte tvungen fratræden ved det fyldte 70. år. Bestemmelsen blev ophævet ved lov af 23. december 2014, der trådte i kraft 1. januar 2016.

Forarbejderne til ophævelsen udtrykker formålet klart:

Det foreslås, at ophæve muligheden for at indgå aftaler om pligtmæssig fratræden fra et ansættelsesforhold på grund af alder på 70 år eller derover. En konsekvens af lovforslaget er, at der ikke fremover gyldigt vil kunne indgås nye individuelle aftaler om ophør af ansættelsesforhold på grund af alder.

Ophævelsen har flere konsekvenser:

- **Individuelle aftaler:** Bestående klausuler om pligtmæssig fratræden ved 70 år blev ugyldige ved ikrafttrædelsen, og nye kan ikke gyldigt indgås.
- **Kollektive overenskomster:** Gældende overenskomstbestemmelser om aldersgrænser blev ikke ophævet automatisk, men kan kun opretholdes, hvis de lever op til proportionalitetsprøvelsen i [§ 5 a, stk. 3](#).
- **Lovbestemte aldersgrænser:** Særlige lovfastsatte aldersgrænser – fx for dommere efter [tjenestemandsløven § 34, stk. 2](#) – blev bevidst opretholdt. I [22-48776](#) fandt Ligebehandlingsnævnet, at pligtmæssig fratræden af en 70-årig retsassessor var lovlig, da aldersgrænsen var begrundet i domstolenes uafhængighed og kvalitet.

Der er ingen vedtagne, men ikke-konsoliderede ændringer til forskelsbehandlingsloven (senest konsolideret 18. april 2024).

LOV

Forskelsbehandlingsloven § 5a, stk. 3

Tjenestemandsløven § 34, stk. 2

PRAKSIS

Ligebehandlingsnævnet · Pligtmæssig fratrædelse for 70-årig retsassessor fundet i overensstemmelse med forskelsbehandlingsloven 22.07.2022

§ 3 Delt bevisbyrde og statistisk formodning ved afskedigelser

Den delte bevisbyrde i [§ 7 a](#) er det processuelle omdrejningspunkt i aldersdiskriminationssager. Når klager påviser *faktiske omstændigheder* der giver anledning til at formode forskelsbehandling, overgår bevisbyrden til arbejdsgiveren.

Højesterets praksis har nuanceret, hvornår en formodning er etableret:

Statistisk overrepræsentation er ikke automatisk tilstrækkelig. I [BS-32481/2022-HJR](#) (U.2023.4533H) op sagde Assens Kommune otte lærere, alle over 53 år. Højesteret udtalte:

Statistiske oplysninger vedrørende f.eks. de opsagtes alder og aldersfordelingen i den samlede medarbejdergruppe kan indgå ved bedømmelsen af, om der er skabt en formodning for forskelsbehandling.

Men kommunen *løftede* bevisbyrden ved at dokumentere, at udvælgelsen byggede på faglige kompetencer i forhold til den fremtidige opgaveløsning:

Selv om oplysningerne om aldersfordelingen kan pege i retning af en formodning om forskelsbehandling, finder Højesteret på den anførte baggrund, at kommunen har bevist, at opsigelsen af A ikke har haft nogen direkte eller indirekte sammenhæng med hendes alder.

Modsat: I Ligebehandlingsnævnets afgørelse [7100104-12](#) fandt nævnet, at de fire ældste fagchefer i en afdeling alle blev forbigået til nye vicedirektørstillinger, og at myndigheden *ikke* kunne dokumentere, at alderen var uden betydning. Godtgørelsen blev fastsat til 250.000 kr.

I [20-28531](#) afskedigede en virksomhed fire arbejdsmænd, alle blandt de ældste. Nævnet konstaterede:

- 50 % af medarbejdere i alderen 60-69 blev afskediget
- 66 % af medarbejdere i alderen 50-59 blev afskediget
- Ingen medarbejdere under 40 blev afskediget

Den signifikante overrepræsentation skabte formodningen, og virksomheden *løftede* ikke bevisbyrden. Godtgørelsen blev fastsat til 255.000 kr.

[Vejledning om Forskelsbehandlingsloven](#) opsummerer den praktiske konsekvens:

Det kan have afgørende betydning, at en arbejdsgiver har udarbejdet f.eks. interne notater vedrørende kriterier for udvælgelsen af medarbejdere. Denne dokumentation kan således være afgørende for, at en arbejdsgiver kan løfte sin bevisbyrde.

LOV	Forskelsbehandlingsloven § 2, stk. 1	Forskelsbehandlingsloven § 7a	
PRAKSIS	Højesteret · Afskedigelse af lærer var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven trods statistisk formodning om aldersdiskrimination		27.06.2023
	Ligebehandlingsnævnet · Virksomhed dømt for aldersdiskrimination efter afskedigelse af ældre arbejdsmænd		30.04.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Offentlig myndighed dømt for aldersdiskrimination ved afskedigelse af ældste fagchefer under omstrukturering		13.08.2015

§ 4 Aldersgrænser og tvungen fratræden i kollektive overenskomster

Aldersgrænser i kollektive overenskomster kan fortsat opretholdes efter [§ 5 a, stk. 3](#), men kun hvis de opfylder en treleddet proportionalitetsprøvelse: (1) legitimt formål, (2) hensigtsmæssigt middel, og (3) nødvendighed.

Kollektive aftaler nyder vid skønsmargin. I [Sag 183/2011](#) (U.2013.3130H, TDC-sagen) opretholdt Højesteret en pligtig afgangsalder på 67 år i TDC's overenskomst. Retten fastslog:

Vilkåret i den kollektive overenskomst om pligtig afgangsalder på 67 år må anses for at have som hovedformål at få en lavere gennemsnitsalder og dermed en mere hensigtsmæssig aldersfordeling samt i muligt omfang at opnå den nødvendige reduktion af arbejdsstyrken ved aldersbetinget afgang frem for afskedigelser.

Højesteret fandt formålet legitimt og midlet hensigtsmæssigt og nødvendigt, bl.a. med henvisning til EU-Domstolens praksis i Rosenbladt (C-45/09) og Fuchs & Köhler (C-159/10 og C-160/10).

Ensidigt fastsatte aldersgrænser bedømmes strengere. I Arbejdsrettens dom [FV2014.0133](#) (Terma-sagen) dømte opmanden Terma A/S for aldersdiskrimination ved en ensidig fastsat afgangsalder på 65 år. Afgørelsen understreger forskellen:

Den faste afgangsalder i Terma A/S er ikke som i TDC-sagen kollektivt aftalt med arbejdstagersiden og kan derfor ikke ses som udtryk for en balance, parterne har skullet finde mellem deres respektive interesser.

Godtgørelsen blev dog sat til blot 25.000 kr. henset til, at ordningen var en generel virksomhedsordning og ikke målrettet den konkrete medarbejder.

Sag	Aldersgrænse	Aftalegrundlag	Udfald
TDC (U.2013.3130H)	67 år	Kollektiv overenskomst	Lovlig
Terma (FV2014.0133)	65 år	Ensidig virksomhedsbeslutning	Ulovlig

LOV

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

PRAKSIS

Højesteret · Validitet af pligtig afgangsalder på 67 år i kollektive overenskomster (Lederforeningen mod TDC) 27.08.2013

Arbejdsretten · Ulovlig aldersdiskrimination ved ensidig fastsat afgangsalder på 65 år i individuel kontrakt (Terma A/S) 02.03.2016

§ 5 Stillingsopslag, annoncering og indhentning af aldersoplysninger

Forskelsbehandlingsloven indeholder to særskilte forbud vedrørende rekruttering:

1. **Annonceringsforbuddet** i [§ 5, stk. 1](#): En arbejdsgiver må ikke angive, at der søges eller foretrækkes en person af en bestemt alder.
2. **Forbud mod indhentning af aldersoplysninger** i [§ 5, stk. 2](#), indsat ved lov af 28. marts 2022 (i kraft 1. juli 2022): En arbejdsgiver må ikke anmode om oplysninger om ansøgerens alder.

Som [Vejledning om Forskelsbehandlingsloven](#) beskriver, udmøntede lovændringen en trepartsaftale om mangel på arbejdskraft:

Baggrunden for lovændringen var bl.a., at undersøgelser har vist, at ældre ansøgere på forhånd kan blive frasorteret i ansættelsesprocessen, hvorfor det kan være svært for ledige seniorer at få adgang til arbejdsmarkedet.

Konkret praksis:

I Ligebehandlingsnævnets afgørelse [22-49237](#) overtrådte en virksomhed § 5, stk. 2, ved at kræve oplysning om ansøgerens præcise alder i et digitalt ansøgningsskema. Nævnet fastslog, at behovet for at afklare om en ansøger

er over eller under 18 år kan løses på andre måder. Da virksomheden ikke kunne bevise, at klagerens alder ikke var tillagt vægt, blev der tilkendt 12.500 kr. i godtgørelse.

I [19-53591](#) vurderede nævnet derimod, at formuleringen "nyuddannet eller med få års erfaring" *ikke* var i strid med § 5, da nyuddannede kan have forskellige aldre, og da annoncen også stillede krav om specifikke kompetencer. Arbejdsgiverens budgetmæssige begrundelse skabte ikke i sig selv formodning for diskrimination.

Afgrænsning: Krav som "ung og dynamisk" eller en direkte angivelse af ønsket aldersgruppe vil som udgangspunkt udgøre en overtrædelse af annonceringsforbuddet. Signalerende ordvalg bedømmes konkret, men formuleringer der *entydigt* peger på en bestemt aldersgruppe vil være i strid med loven.

LOV	Forskelbehandlingsloven § 5, stk. 1-2	Forskelbehandlingsloven § 7a
PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - ansættelse - stillingsopslag - medhold	21.02.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Er krav om få års erfaring i et stillingsopslag udtryk for ulovlig aldersdiskrimination?	11.05.2021

§ 6 Pensionsordninger og aldersbetingede ydelser

Pensionsspørgsmål udgør et særligt delikat krydsningspunkt mellem aldersforbuddet og de lovlige undtagelser. Tre Højesteretsdomme tegner billedet:

Aldersgraderede pensionsbidrag: I [Sag 1/2015](#) (Experian-sagen) godkendte Højesteret en pensionsordning, hvor ældre medarbejdere modtog højere procentuelle bidrag end yngre. Efter en præjudiciel forelæggelse (C-476/11) fastslog Højesteret, at ordningen forfulgte legitime formål – herunder at give unge adgang til ordningen uden karenperiode – og at den ikke gik videre end nødvendigt:

Højesteret finder, at det i den forbindelse må indgå med betydelig vægt, at Experian helt kunne have afskåret yngre medarbejdere fra retten til en pensionsordning ved at fastsætte en aldersgrænse for indtræden i ordningen.

Tjenestemandspension og pensionsstop: I [BS-31228/2020-HJR](#) frifandt Højesteret Horsens Kommune for at standse pensionsindbetalinger til en medarbejder, der havde aktiveret sin tjenestemandspension. Retten lagde vægt på, at medarbejderen selv havde valgt at aktivere pensionen og derved opnåede en retsstilling, som yngre kolleger ikke havde:

A havde mulighed for enten at fortsætte sin ansættelse på de hidtidige vilkår (...) eller at påbegynde udbetalingen af sin tjenestemandspension med den virkning, at hun ikke længere var omfattet af overenskomsten.

Tjenestemandspensionsloven § 7: I [BS-9010/2019-HJR](#) fastslog Højesteret, at aldersgrænsen på 60 år for kvalificeret svagelighedspension faldt inden for undtagelsen i beskæftigelsesdirektivets art. 6, stk. 2, og at der *ikke* skulle foretages en proportionalitetsvurdering:

Bestemmelsen i artikel 6, stk. 2, indebærer ikke efter sin ordlyd og sammenhæng med artikel 6, stk. 1, at der skal foretages en proportionalitetsvurdering af den pågældende sikringsordning.

LOV	Forskelbehandlingsloven § 2, stk. 1	Forskelbehandlingsloven § 6a
PRAKSIS	Højesteret · Højesterets dom om aldersdiskrimination ved standsning af pensionsindbetalinger for ansat med tjenestemandspension	18.06.2021

Højesteret · Aldersgrænse i tjenestemandspensionsloven for ret til kvalificeret svagelighedspension var ikke i strid med EU-retten	16.04.2020
Højesteret · Højesterets dom om aldersgraduerede pensionsbidrag og forbuddet mod aldersdiskrimination	12.11.2015

§ 7 Fleksjob, folkepensionsalder og godtgørelsesudmåling

Samspillet mellem fleksjobordningen og aldersdiskrimination har været genstand for tre principielle Højesteretsdomme:

Ophør ved folkepensionsalder: I [BS-25958/2018-HJR](#) fastslog Højesteret, at arbejdsgiverens opsigelse af en fleksjobansat ved folkepensionsalderens indtræden – og det dermed forbundne ophør af det kommunale løntilskud – *ikke* udgjorde ulovlig forskelsbehandling:

Ophør af en sådan positiv særforanstaltning som følge af folkepensionsalderens indtræden kan ikke anses for ulovlig forskelsbehandling på grund af alder eller handicap.

Godtgørelsesberegning for nye fleksjobansatte: Højesterets to samtidige domme af 12. marts 2024 – [BS-45599/2023-HJR](#) og [BS-49177/2023-HJR](#) – afgjorde, at godtgørelse for fleksjobansatte på den nye ordning (efter 1. januar 2013) alene skal beregnes af den løn, arbejdsgiveren udbetaler, *ikke* med tillæg af kommunalt fleksløntilskud:

En fravigelse af udmålingspraksis (...) må kræve klare holdepunkter i lovgivningen. Højesteret finder, at der ikke i beskæftigelsesindsatsloven eller dens forarbejder er sådanne holdepunkter.

Forskellen i godtgørelsesniveau mellem gammel og ny ordning udgjorde hverken direkte eller indirekte forskelsbehandling. I den ene sag blev godtgørelsen fastsat til 66.278 kr. (9 måneders løn), i den anden til 30.000 kr.

Sag	Ugentlig tid	Godtgørelse	Beregningsgrundlag
BS-45599/2023-HJR	6-10 timer	66.278 kr.	Kun løn
BS-49177/2023-HJR	2,5 timer	30.000 kr.	Kun løn

LOV	Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 1	Forskelsbehandlingsloven § 9, stk. 2	
PRAKSIS	Højesteret · Højesterets afgørelse om beregning af godtgørelse til fleksjobbere ved ulovlig forskelsbehandling		12.03.2024
	Højesteret · Højesterets afgørelse om beregning af godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven for fleksjobansatte		12.03.2024
	Højesteret · Højesteretsdom om ophør af fleksjob og løntilskud ved folkepensionsalderen		17.04.2019

§ 8 Godtgørelsesniveauer og SAS-sagerne

Godtgørelse ved aldersdiskrimination udmåles efter [§ 7, stk. 1](#) og skal efter beskæftigelsesdirektivets art. 17 være *effektiv, proportional og afskrækkende*. Udgangspunktet følger retningslinjerne for afskedigelse i strid med ligebehandlingslovens § 9 – typisk 6-12 måneders løn afhængigt af anciennitet.

De to SAS-sager illustrerer, at udgangspunktet kan fraviges i nedadgående retning:

I [Sag 322/2012](#) (U.2015.1H) afskedigede SAS 54 piloter, alle i alderen 60-63 med 18-36 års anciennitet, ud fra et kriterium om berettigelse til pension. Det var ubestridt, at afskedigelserne udgjorde direkte forskelsbehandling. Trods den høje anciennitet fastsatte Højesteret godtgørelsen til kun 6 måneders løn pr. pilot – en fravigelse fra det ellers klare udgangspunkt om 12 måneders løn ved så lang anciennitet. Fravigelsen skyldtes bl.a., at afskedigelserne byggede på en forhandlet kollektiv aftale med den faglige organisation.

Som [Vejledning om Forskelsbehandlingsloven](#) sammenfatter:

Der har dog efterhånden udviklet sig en praksis for godtgørelsesniveauet, som fastsættes ud fra samtlige omstændigheder i sagen, herunder med inddragelse af lønmodtagerens ansættelsesanciennitet.

Oversigt over godtgørelsesniveauer i praksis:

Instans/sag	Anciennitet	Godtgørelse	Bemærkning
SAS-piloterne (U.2015.1H)	18-36 år	6 mdr. løn	Kollektiv aftale, formildende
Terma (FV2014.0133)	49 år	25.000 kr.	Ensidig ordning, tvivlsomt spørgsmål
Fagchefer (LBN 7100104-12)	Lang	250.000 kr.	Offentlig myndighed, statistisk formodning
Arbejdsmænd (LBN 20-28531)	2 år	255.000 kr.	Signifikant overrepræsentation
Salgsassistent (LBN 2016-6810-19532)	5 mdr.	125.000 kr.	Erstatning med ungarbejder
Stillingsopslag (LBN 22-49237)	Ikke ansat	12.500 kr.	Ulovligt aldersfelt

LOV

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

PRAKSIS

Højesteret · Højesterets dom om godtgørelsesniveau ved aldersdiskrimination af SAS-piloter	01.10.2014
Arbejdsretten · Ulovlig aldersdiskrimination ved ensidig fastsat afgangsalder på 65 år i individuel kontrakt (Terma A/S)	02.03.2016
Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - ansættelse - stillingsopslag - medhold	21.02.2025
Ligebehandlingsnævnet · Virksomhed dømt for aldersdiskrimination efter afskedigelse af ældre arbejdsmænd	30.04.2022
Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af 39-årig salgsassistent til fordel for ungarbejder var ulovlig aldersdiskrimination	07.07.2017
Ligebehandlingsnævnet · Offentlig myndighed dømt for aldersdiskrimination ved afskedigelse af ældste fagchefer under omstrukturering	13.08.2015

Ligebehandlingsnævnets praksis – typesager og processuelle spørgsmål

§ 9

Ligebehandlingsnævnet er den primære klageinstans i aldersdiskriminationssager. Nævnets afgørelser belyser en række praktiske spørgsmål:

Afskedigelse til fordel for yngre/billigere medarbejdere: I [2016-6810-19532](#) afskedigede en dagligvarebutik en 39-årig salgsassistent og opslog *samme dag* en stilling for en person under 18 år. Nævnet fandt dette til ulovlig forskelsbehandling og tilkendte 125.000 kr. Arbejdsgiverens indrømmelse af, at afskedigelsen var et led i at reducere lønomkostningerne, var medvirkende til at etablere formodningen.

Forældelse: I [2014-6810-20774](#) fastslog nævnet, at godtgørelseskrav for aldersdiskrimination er underlagt den femårige forældelsesfrist i forældelsesloven. Det forhold, at klager afventede resultatet af en parallel retssag, suspenderede *ikke* fristen. Nævnet har dog i 2023 ændret praksis, så forældelse af godtgørelseskravet ikke længere afskærer behandling af selve diskriminationsspørgsmålet – som illustreret i [23-28330](#), hvor en genoptaget sag blev realitetsbehandlet men ikke førte til medhold.

Fratrædelsesaftaler: I [2016-6810-16764](#) afviste nævnet at behandle en klage, fordi den forudgående fratrædelsesaftale – indgået med bistand fra personaleforening – var balanceret og indeholdt passus om "fuld og endelig afgørelse".

Indirekte diskrimination – lektortillæg: I [2017-6810-50337](#) klagede en lektor over, at tillægget var lavere for lektorer bedømt før 2013 (en gruppe med højere gennemsnitsalder). Nævnet fandt, at de to bedømmelsesgrundlag ikke var sammenlignelige, og at lønforskellen derfor ikke udgjorde forskelsbehandling.

Afvisning for mundtlighed: Nævnet kan ikke gennemføre mundtlig bevisførelse. Sager med modstridende mundtlige forklaringer afvises derfor – en begrænsning der ofte aktualiseres i aldersdiskriminationssager, hvor den afgørende bevisførelse vedrører udtalelser under ansættelsessamtaler eller opsigelsesmøder.

LOV	Forskelbehandlingsloven § 2, stk. 1	Forskelbehandlingsloven § 7a	
PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - afskedigelse - genoptagelse - forældelse - ej medhold		21.12.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Vurdering af aldersdiskrimination i forbindelse med differentierede lektortillæg ved ny stillingsstruktur		09.07.2019
	Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af 39-årig salgsassistent til fordel for ungarbejder var ulovlig aldersdiskrimination		07.07.2017
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnet afviser sag om aldersdiskrimination da fratrædelsesaftale blev anset som bindende og balanceret		25.02.2017
	Ligebehandlingsnævnet · Forældelse af godtgørelseskrav for aldersdiskrimination ved afskedigelse af fagchef		13.08.2015

§ 10 Sammenfatning og centrale takeaways

Praksis tegner et billede af et retligt område, hvor proportionalitetsvurderingen er det bærende element – både ved undtagelser fra forbuddet og ved den processuelle bevisbedømmelse.

For arbejdsgivere er den vigtigste praktiske konsekvens, at enhver afskedigelsesrunde, der rammer en uforholdsmæssig andel af ældre medarbejdere, kræver dokumentation af konkrete, saglige udvælgelseskriterier. Interne notater om udvælgelsesgrundlag er ikke blot god praksis – de kan være afgørende for at løfte bevisbyrden. Stillingsopslag skal undgå enhver reference til alder, og arbejdsgiveren må ikke indhente aldersoplysninger i ansøgningsprocessen.

For overenskomstparter er der fortsat rum til at fastsætte aldersgrænser, men kun inden for rammerne af proportionalitetsprøvelsen. Ensidigt fastsatte virksomhedsordninger nyder *ikke* den vide skønsmargin, som EU-retten tildeler kollektivt aftalte ordninger – en sontring der blev tydeliggjort i Terma-sagen.

For lønmodtagere er den delte bevisbyrde et centralt værktøj, men statistisk overrepræsentation alene er ikke tilstrækkeligt til at vinde sagen – arbejdsgiveren kan løfte bevisbyrden ved at dokumentere, at udvælgelsen byggede på saglige kriterier.

Afgrænsning: Kønsbaseret forskelsbehandling behandles under [ligebehandling-koen](#), graviditets- og barseldiskrimination under [graviditet-barsel-afskedigelse](#), og generel saglighedsprøvelse af opsigelser under [afskedigelse-og-opsigelse](#).

REFERENCE Lovgrundlag

6 paragraffer

Forskelsbehandlingsloven § 1	stk. 1	Forskelsbehandlingsloven § 2	stk. 1
Forskelsbehandlingsloven § 5	stk. 1-2	Forskelsbehandlingsloven § 5a	stk. 3
Forskelsbehandlingsloven § 7a		Forskelsbehandlingsloven § 7	stk. 1

MATERIALE Citerede afgørelser

22 afgørelser

HØJESTERET · ØVERSTE INSTANS

10

04.06.2026	Randers Kommune: Sag om handicapdiskrimination ved afskedigelse opfyldte ikke betingelserne for henvisning til landsretten som 1. instans	17276-2026
12.03.2024	Højesterets afgørelse om beregning af godtgørelse til fleksjobbere ved ulovlig forskelsbehandling	4830-5818
12.03.2024	Højesterets afgørelse om beregning af godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven for fleksjobansatte	bs-49177-2023-hjr
27.06.2023	Afskedigelse af lærer var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven trods statistisk formodning om aldersdiskrimination	bs-32481-2022-hjr
18.06.2021	Højesterets dom om aldersdiskrimination ved standsning af pensionsindbetalinger for ansat med tjenestemandspension	bs-31228-2020-hjr
16.04.2020	Aldersgrænse i tjenestemandspensionsloven for ret til kvalificeret svagelighedspension var ikke i strid med EU-retten	bs-9010-2019-hjr
17.04.2019	Højesteretsdom om ophør af fleksjob og løntilskud ved folkepensionsalderen	bs-25958-2018-hjr
12.11.2015	Højesterets dom om aldersgraderede pensionsbidrag og forbuddet mod aldersdiskrimination	1-2015
01.10.2014	Højesterets dom om godtgørelsesniveau ved aldersdiskrimination af SAS-piloter	322-2012

27.08.2013	Validitet af pligtig afgangsalder på 67 år i kollektive overenskomster (Lederforeningen mod TDC)	183-2011
------------	--	----------

ARBEJDSRETEN · SPECIALRET

1

02.03.2016	Ulovlig aldersdiskrimination ved ensidig fastsat afgangsalder på 65 år i individuel kontrakt (Terma A/S)	FV2014.0133
------------	--	-------------

LIGEBEHANDLINGSNÆVNET · NÆVN / KLAGEINSTANS

11

21.02.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - ansættelse - stillingsopslag - medhold	22-49237
21.12.2024	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - afskedigelse - genoptagelse - forældelse - ej medhold	23-28330
22.07.2022	Pligtmæssig fratrædelse for 70-årig retsassessor fundet i overensstemmelse med forskelsbehandlingsloven	20-46066
30.04.2022	Virksomhed dømt for aldersdiskrimination efter afskedigelse af ældre arbejdsmænd	20-28531
11.05.2021	Er krav om få års erfaring i et stillingsopslag udtryk for ulovlig aldersdiskrimination?	19-53591
09.07.2019	Vurdering af aldersdiskrimination i forbindelse med differentierede lektortillæg ved ny stillingsstruktur	2017-6810-50337
07.07.2017	Afskedigelse af 39-årig salgsassistent til fordel for ungarbejder var ulovlig aldersdiskrimination	2016-6810-19532
25.02.2017	Ligebehandlingsnævnet afviser sag om aldersdiskrimination da fratrædelsesaftale blev anset som bindende og balanceret	2016-6810-16764
13.08.2015	Forældelse af godtgørelseskrav for aldersdiskrimination ved afskedigelse af fagchef	2014-6810-20774
13.08.2015	Offentlig myndighed dømt for aldersdiskrimination ved afskedigelse af ældste fagchefer under omstrukturering	7100104-12
09.07.2015	Afskedigelse af elektriker i fleksjob i forbindelse med omorganisering var i strid med forskelsbehandlingsloven	2013-6810-06526