

PRAKSISOVERSIGT · MENNESKERETTIGHEDER

Praksisoversigt over EMRK artikel 14 (forbud mod diskrimination)

Diskriminationsforbuddet i konventionens artikel 14 – accessorisk karakter, firetrins-prøvelse og dansk retspraksis

Version 1 · Opdateret 6. jun. 2026 · 22 afgørelser · 1977-2026

[Læs online](#)

INTRODUKTION

EMRK artikel 14 forbyder diskrimination i nydelsen af konventionens øvrige rettigheder og friheder. Bestemmelsen er accessorisk – den kan kun påberåbes sammen med en anden konventionsrettighed – men dækker et bredt spektrum af diskriminationsgrunde, herunder køn, race, religion, nationalitet og "ethvert andet forhold". Dansk retspraksis viser, at diskriminationsforbuddet håndhæves gennem et samspil mellem [EMRK art. 14](#), [EU's beskæftigelsesdirektiv \(2000/78/EF\)](#) og den nationale [forskelsbehandlingslov](#), med Ligebehandlingsnævnet som det altdominerende forum. Højesteret har i de seneste år taget principiel stilling til bl.a. religionsdiskrimination (håndtrykskravet), handicapdiskrimination (fleksjobsagerne) og kravet om konkret jobsøgning som betingelse for godtgørelse.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

- 01** EMRK artikel 14 er accessorisk – den kan kun påberåbes sammenholdt med en anden konventionsrettighed, men denne behøver ikke selv at være krænket; det er tilstrækkeligt, at forholdet falder inden for en anden artikels anvendelsesområde.
- 02** Strasbourg-praksis opstiller en firetrins-prøvelse: (1) faktum inden for en anden artikels ambit, (2) forskelsbehandling på grund af et beskyttet forhold, (3) sammenlignelig situation og (4) fravær af objektiv og rimelig begrundelse (legitimt formål + proportionalitet).
- 03** For suspect grounds – race, etnicitet, religion, nationalitet, køn, seksuel orientering og fødsel uden for ægteskab – har staten en snæver skønsmargin, og proportionalitetsprøvelsen skærpes markant.
- 04** Danmark har ikke ratificeret den 12. tillægsprotokol til EMRK, der indeholder et generelt diskriminationsforbud; dansk praksis er derfor fortsat bundet til den accessoriske art. 14-prøvelse.
- 05** Biao mod Danmark (Storkammer 2016) fastslog, at 28-års-reglen i udlændingelovens tilknytningskrav udgjorde indirekte etnisk diskrimination i strid med art. 14 sammenholdt med art. 8, fordi den ramte naturaliserede danskere af ikke-dansk oprindelse uforholdsmæssigt hårdt.

- 06 Ved indirekte forskelsbehandling på arbejdsmarkedet efter forskelsbehandlingsloven skal det tilsyneladende neutrale krav være objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det skal være både hensigtsmæssige og nødvendige.
- 07 Bevisbyrden er delt: klageren skal påvise faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode diskrimination, hvorefter det påhviler modparten at godtgøre, at ligebehandlingsprincippet ikke er krænket.
- 08 Godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven for afskedigelse udmåles med udgangspunkt i den løn, den ansatte modtager fra arbejdsgiveren – for fleksjobbere på den nye ordning medregnes det kommunale fleksløntilskud ikke.
- 09 Godtgørelse ved ansættelsesdiskrimination forudsætter som udgangspunkt, at den pågældende faktisk har ansøgt om den konkrete stilling – en generel forespørgsel er ikke tilstrækkelig.
- 10 Arbejdsgiveren har en tilpasningsforpligtelse over for handicappede medarbejdere, men denne rækker kun så langt, at den ikke pålægger en uforholdsmæssig stor byrde under hensyn til virksomhedens størrelse, økonomi og karakter.
- 11 Hadforbrydelser – strafbare handlinger med helt eller delvis baggrund i ofrets etniske oprindelse, tro, handicap, seksuelle orientering mv. – skærpes efter straffelovens § 81, nr. 6, og den nye § 81 f (2025).

EMRK artikel 14: ordlyd, accessorisk karakter og den 12. tillægsprotokol

§ 1

Den Europæiske Menneskerettighedskonvention art. 14 lyder:

Nydelsen af de i denne konvention anerkendte rettigheder og friheder skal sikres uden forskel på grund af køn, race, farve, sprog, religion, politisk eller anden overbevisning, national eller social oprindelse, tilhørsforhold til et nationalt mindretal, formueforhold, fødsel eller ethvert andet forhold.

Bestemmelsen har ikke karakter af et generelt diskriminationsforbud. Den er **accessorisk** – den kan kun påberåbes i sammenhæng med en eller flere af konventionens øvrige rettigheder (eller tillægsprotokoller). Det er dog ikke et krav, at den samspilsartikel, art. 14 kobles med, selv er krænket; det er tilstrækkeligt, at den foreliggende situation falder inden for den anden artikels *anvendelsesområde* (ambit). Som [Vejledning om lov kvalitet, pkt. 5.2](#) formulerer det:

Artikel 14 er accessorisk til konventionens øvrige rettigheder, hvilket betyder, at den kun kan anvendes sammen med én eller flere af disse. Heri ligger intet krav om, at en anden rettighed skal være krænket, men alene et krav om, at den foreliggende situation skal ligge inden for rettighedens virkeområde.

Typiske samspilsartikler er art. 8 (privatliv og familieliv), art. 1 i 1. tillægsprotokol (ejendom og sociale ydelser), art. 6 (retfærdig rettergang) og art. 2 i 1. tillægsprotokol (uddannelse). Sundhedspleje er af EMD henført under art. 8's virkeområde, og sociale ydelser under ejendomsretten i 1. tillægsprotokol.

Den 12. tillægsprotokol indeholder et generelt og selvstændigt diskriminationsforbud, der ikke kræver sammenhæng med en anden konventionsrettighed. Danmark har imidlertid hverken undertegnet eller ratificeret denne protokol. [Betænkning nr. 1546/2014 om inkorporering mv. inden for menneskeretsområdet](#), kapitel 9, gennemgår fordele og ulemper ved en dansk ratifikation og konkluderer, at EU-Charterets art. 21 i vidt omfang allerede dækker behovet inden for EU-rettens anvendelsesområde. Dansk praksis er derfor fortsat bundet til den accessoriske art. 14-prøvelse.

Konventionen er inkorporeret i dansk ret ved [inkorporeringsloven](#) (lov om Den Europæiske Menneskerettighedskonvention) og kan dermed påberåbes direkte for danske domstole og myndigheder.

LOV

[Den Europæiske Menneskerettighedskonvention § 8](#)[Den Europæiske Menneskerettighedskonvention § 14](#)PRAKSIS [Menneskerettighedsdomstolen](#) · Danske Militærnægteres Kontaktudvalg mod Danmark

07.03.1977

§ 2 Firetrins-prøvelsen og skærpet kontrol ved suspect grounds

Strasbourg-praksis har udviklet en fast firetrins-prøvelse for vurderingen af, om [art. 14](#) er krænket:

1. **Ambit:** Faktum skal ligge inden for en anden konventionsrettigheds anvendelsesområde.
2. **Forskelsbehandling:** Der skal foreligge en forskelsbehandling på grund af et i [art. 14](#) beskyttet forhold (den ikke-udtømmende opregning dækker "ethvert andet forhold").
3. **Sammenlignelighed:** De berørte personer eller grupper skal befinde sig i en *sammenlignelig situation* (analogous situation).
4. **Objektiv og rimelig begrundelse:** Forskelsbehandlingen skal savne et *legitimt formål* og/eller stå i et *uproportionalt forhold* til det forfulgte mål.

For såkaldte **suspect grounds** – race, etnicitet, religion, nationalitet, køn, seksuel orientering og fødsel uden for ægteskab – skærpes proportionalitetsprøvelsen markant, og staten har en *snæver skønsmargin*. Kun *very weighty reasons* kan retfærdiggøre forskelsbehandling på disse grunde.

I dansk kontekst illustrerede Menneskerettighedskommissionen allerede i [7565/76 \(Danske Militærnægteres Kontaktudvalg mod Danmark\)](#), at [art. 14](#) kun beskytter mod forskelsbehandling i udøvelsen af rettigheder, der *faktisk* er omfattet af konventionen – retten til løn eller militærnægtelse er det ikke. I [12601/86 \(dansk skattelovgivning om personfradrag for gifte/ugifte\)](#) fastslog Kommissionen, at gifte og ugifte samlevende ikke befinder sig i *sammenlignelige situationer*, idet ægteskabet fortsat er karakteriseret ved et korpus af rettigheder og forpligtelser, der markant adskiller det fra et samlivsforhold.

Uden for de rene konventionsspørgsmål suppleres [art. 14](#) i dansk ret af [FN's Konvention om Borgerlige og Politiske Rettigheder art. 26](#), der – i modsætning til [art. 14](#) – indeholder et *generelt* og selvstændigt diskriminationsforbud. [SP art. 26](#) er dog ikke inkorporeret i dansk ret og FN-Menneskerettighedskomiteéns udtalelser er ikke folkeretligt bindende.

LOV

[Den Europæiske Menneskerettighedskonvention § 14](#)PRAKSIS [Menneskerettighedsdomstolen](#) · Skelen mellem gifte og ugifte par i skattelovgivningen vedrørende personfradrag

05.10.1987

Biao mod Danmark – principiel dom om indirekte etnisk diskrimination

§ 3

Biao mod Danmark (Storkammer 2016, sag 38590/10) er den helt centrale EMD-dom for dansk ret om [EMRK art. 14](#). Sagen drejede sig om den såkaldte 28-års-regel i udlændingelovens tilknytningskrav for familiesammenføring: en ægtefælle, der havde haft dansk statsborgerskab i mindst 28 år, var undtaget fra kravet om, at ægtefællernes samlede tilknytning til Danmark skulle være større end tilknytningen til et andet land.

Storkammeret fastslog med 12 stemmer mod 5, at reglen udgjorde *indirekte etnisk diskrimination* i strid med [art. 14](#) sammenholdt med [art. 8](#), fordi den i praksis ramte naturaliserede danskere af ikke-dansk etnisk oprindelse uforholdsmæssigt hårdt. Født-danskere ville typisk opfylde 28-års-kravet fra fødslen, mens personer med indvandringsbaggrund først kunne opnå undtagelsen i en relativt sen alder.

EMD lagde afgørende vægt på:

- At etnisk oprindelse er en *suspect ground*, der kræver *very weighty reasons*.
- At den danske regering ikke havde godtgjort, at reglen var nødvendig for at opnå de angivne formål (integration og indvandringsregulering).
- At statistiske data viste, at reglen reelt opretholdt en sondring baseret på den erhvervede statsborgerskabers tidspunkt – i praksis et proxy for etnisk oprindelse.

Dommen fik vidtrækkende konsekvenser for dansk lovgivning. 28-års-reglen blev ophævet, og tilknytningskravet blev omformuleret. Sagen illustrerer EMD's vilje til at prøve *indirekte* diskrimination, hvor et tilsyneladende neutralt kriterium har en disproportional effekt på en bestemt etnisk gruppe.

For den nærmere behandling af familiesammenføringsreglerne og udvisning efter art. 8 henvises til [familiesammenføring](#) og [udvisning-og-integration-paragraf-26](#).

LOV

Den Europæiske Menneskerettighedskonvention § 8

Den Europæiske Menneskerettighedskonvention § 14

Det nationale lovgivningskompleks: forskelsbehandlingsloven, ligebehandlingsloven og lov om etnisk ligebehandling

§ 4

I dansk ret suppleres EMRK art. 14 af et omfattende lovgivningskompleks, der gennemfører EU's beskæftigelsesdirektiv (2000/78/EF) og direktivet om etnisk ligebehandling (2000/43/EF):

- [Forskelsbehandlingsloven](#) forbyder forskelsbehandling på arbejdsmarkedet på grund af race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk, kønskarakteristika, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse. Kriterierne er udtømmende.
- [Ligebehandlingsloven](#) regulerer kønsligebehandling i beskæftigelsen.
- [Ligestillingsloven](#) regulerer ligebehandling uden for beskæftigelsen.
-

[Lov om etnisk ligebehandling](#) forbyder etnisk forskelsbehandling i forbindelse med bl.a. social beskyttelse, sundhed og uddannelse.

[Vejledning om forskelsbehandlingsloven](#) definerer forskelsbehandlingsbegrebet og gennemgår den historiske udvikling: loven blev vedtaget i 1996 med henblik på ILO-konvention nr. 111 og FN's racediskriminationskonvention. I 2004 blev alder og handicap indsat som nye beskyttede kriterier ved gennemførelsen af EU-direktiverne. I 2008 oprettedes Ligebehandlingsnævnet som ét samlet klageforum.

[Forskelsbehandlingsloven § 1, stk. 3](#) definerer indirekte forskelsbehandling som en tilsyneladende neutral bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der *vil stille* personer med et beskyttet kendetegn ringere end andre, **medmindre** bestemmelsen er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og *nødvendige*. Som [vejledningen](#) præciserer, indebærer nødvendighedskravet en toleddet test: kriteriet skal være egnet til at opnå formålet, og det må ikke gå videre end nødvendigt – det skal være det *mindst indgribende* middel.

Den delte bevisbyrde i [forskelsbehandlingslovens § 7 a](#) er en central processuel mekanisme: påviser klageren faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode diskrimination, overgår bevisbyrden til modparten, der skal godtgøre, at ligebehandlingsprincippet ikke er krænket.

LOV

[Forskelsbehandlingsloven § 1, stk. 3](#)[Forskelsbehandlingsloven § 7a](#)

§ 5 Religionsdiskrimination: håndtryk, sabbat, juletræsdans og uniformskrav

Religionsdiskrimination er et af de mest litigerede emner i dansk praksis. Højesteret og Ligebehandlingsnævnet har taget stilling til en række principielle sager om forholdet mellem religiøs praksis og arbejdsgiverens krav:

Håndtrykskravet (2026): I [BS-37715/2025-HJR](#) fastslog seks ud af syv højesteretsdommere, at en folkeskoles krav om håndtryk til alle uanset køn udgjorde *indirekte forskelsbehandling* af en muslimsk lærerpraktikant, der af religiøse årsager ikke ville give hånd til mænd. Skolen havde ikke i tilstrækkelig grad afsøgt alternative hilsemåder. Flertallet konstaterede, at ligebehandling kunne sikres ved en alternativ, respektfuld hilsen. Trods konstateringen af forskelsbehandling tilkendte Højesteret *ingen godtgørelse*, fordi praktikanten selv kunne have bidraget mere til at finde en løsning, og afbrydelsen fik begrænsede praktiske konsekvenser.

Sagen var forinden behandlet af Ligebehandlingsnævnet i [19-43314](#) og [19-43316](#), hvor nævnet tilkendte 25.000 kr. i godtgørelse.

Lørdagsarbejde (2022): I [BS-31220/2021-HJR](#) fandt Højesteret, at et gymnasiums krav om deltagelse i åbent hus-arrangement en lørdag *ikke* udgjorde ulovlig forskelsbehandling af en idrætslærer, der som syvendedagsadventist helligholder lørdagen. Kravet var nødvendigt, fordi læreren var den eneste fastansatte idrætsfaglærer, og skolen havde undersøgt alternativer.

Juletræsdans (2019): Ligebehandlingsnævnet fastslog i [18-46422](#), at afskedigelsen af en lærer, der som Jehovas Vidne nægtede at danse om juletræet, var i strid med forskelsbehandlingsloven. Skolen havde afvist alle alternative forslag og fritaget andre lærere for deltagelse pga. fysiske skader. Godtgørelsen blev sat til 485.000 kr. (ca. 12 måneders løn).

Uniformskrav (2024): I [21-25183](#) fandt Ligebehandlingsnævnet derimod, at afskedigelsen af en audiolog, der af religiøse årsager ikke ville bære kortærmet uniform, *ikke* var i strid med loven. Hospitalet havde foretaget en grundig 14-dages afprøvningsperiode med skåneærmer, som viste sig uforenelige med hygiejnekravene.

Mønsteret er klart: **nødvendighedskravet** er afgørende. Arbejdsgiveren skal dokumentere, at kravet ikke kan opnås med et mindre indgribende middel – men hvis alternativerne er udtømt, kan kravet opretholdes.

LOV

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

PRAKSIS	Højesteret · Håndtrykskrav til muslimsk lærerpraktikant udgjorde indirekte religionsdiskrimination, men berettigede ikke til 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 · 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 · Afskedigelse af lærer efter nægtelse af juletræsdans grundet religiøs overbevisning	06.03.2019

Handicapdiskrimination: fleksjob, tilpasningsforpligtelse og godtgørelsesberegning

§ 6

Handicapdiskrimination udgør den anden store gruppe af principielle sager. Forskelsbehandlingsloven gennemfører EU's beskæftigelsesdirektiv, der bl.a. pålægger arbejdsgiveren en *tilpasningsforpligtelse* efter [§ 2 a](#).

Fleksjob-godtgørelsessagerne (2024): Højesteret afgjorde i to parallelsager – [BS-45599/2023-HJR](#) og [BS-49177/2023-HJR](#) – at godtgørelse ved ulovlig afskedigelse af fleksjobbere på den nye ordning (efter 1. januar 2013) udmåles *alene* af arbejdsgiverens lønudbetaling, ikke af den samlede indkomst inkl. kommunalt fleksløntilskud. Forskellen mellem de to ordninger udgør hverken direkte eller indirekte forskelsbehandling, da ordningerne er grundlæggende forskellige, og formålet – at gøre det mere attraktivt at ansætte personer med begrænset arbejdssevne – er sagligt.

Krav om konkret jobsøgning (2024): I [BS-62875/2023-HJR](#) fastslog Højesteret, at godtgørelse efter [forskelsbehandlingslovens § 7, stk. 1](#) for diskrimination ved ansættelse *som udgangspunkt forudsætter*, at den pågældende har ansøgt om den konkrete stilling. En generel forespørgsel om, hvorfor en virksomhed ikke ansætter fleksjobbere, er ikke tilstrækkelig.

Tilpasningsforpligtelse (2022): I [BS-26753/2021-HJR](#) fandt Højesteret, at en idrætsforening med begrænset økonomi havde opfyldt sin tilpasningsforpligtelse over for en fleksjobansat, der ikke kunne tage livredderprøven og krævede en permanent kontaktperson. Under hensyn til foreningens karakter, størrelse og økonomi var det ikke muligt at imødekomme kravene.

Fleksjob og folkepensionsalder (2019): [BS-25958/2018-HJR](#) afgjorde, at opsigelse af en fleksjobber ved folkepensionsalderens indtræden og tilskudsophør ikke udgjorde ulovlig forskelsbehandling, da fleksjobordningen er en *positiv særforanstaltning*, jf. [forskelsbehandlingslovens § 9, stk. 2](#).

EU-Domstolens praksis er central for fortolkningen. I [C-270/16 \(Ruiz Conejero\)](#) fastslog Domstolen, at en national regel, der tillader afskedigelse ved hyppigt sygefravær, kan udgøre indirekte handicapdiskrimination, hvis fraværet skyldes handicapet.

LOV	Forskelsbehandlingsloven § 2a	Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 1
	Forskelsbehandlingsloven § 9, stk. 2	
PRAKSIS	Højesteret · Ingen godtgørelse for forskelsbehandling ved manglende konkret jobsøgning	12.06.2024
	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 · Arbejdsgivers tilpasningsforpligtelse over for medarbejder i fleksjob med handicap	06.09.2022
	Højesteret · Højesteretsdom om ophør af fleksjob og løntilskud ved folkepensionsalderen	17.04.2019
	EU-Domstolen · Afskedigelse baseret på periodisk sygefravær forårsaget af handicap: Fortolkning af indirekte forskelsbehandling under direktiv 2000/78/EF	17.01.2018

§ 7 Ligebehandlingsnævnets rolle som primært klageforum

Ligebehandlingsnævnet er det altdominerende forum for diskriminationssager i Danmark. Nævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af samtlige beskyttede kriterier i forskelsbehandlingsloven samt køn, jf. [bekendtgørelse om forretningsorden for Ligebehandlingsnævnet § 1](#). Nævnet kan tilkende godtgørelse og har i de seneste år afgjort over 900 sager.

Nævnets afgørelser er administrativt endelige, men kan indbringes for domstolene – som det skete i håndtrykssagen, der gik fra nævnet via Østre Landsret til Højesteret.

Eksempler på nævnets praksis i etnisk diskrimination:

- I [7100039-13](#) fandt nævnet, at en virksomhed havde udøvet direkte etnisk forskelsbehandling ved at nægte en kvinde med udenlandsk navn et ansøgningsskema, mens en fiktiv "Tina" straks fik det tilsendt. Godtgørelse: 25.000 kr.
- I [21-54869](#) fandt nævnet derimod ikke grundlag for at konstatere forskelsbehandling, da et ministerium tillod et ramadanarrangement i sine lokaler, men ikke i personaleforeningens regi.
- I [2014-6810-31121](#) blev en virksomhed frifundet for påstået religiøs og etnisk diskrimination ved masseafskedigelse, fordi klageren ikke påviste faktiske omstændigheder, der skabte formodning for forskelsbehandling.

Mønsteret viser, at nævnets adgang til at prøve sagen afhænger af bevissituationen: kræver sagen mundtlige vidneforklaringer, vil nævnet typisk afvise den, og henvise til domstolene.

LOV	Forskelsbehandlingsloven § 7a	Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 1
PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ministerium frifundet for diskrimination efter afslag på ramadanarrangement i personaleforeningsregi	11.05.2023

Ligebehandlingsnævnet · Etnisk forskelsbehandling ved anmodning om ansøgningsskema medfører godtgørelse 26.06.2015

Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets vurdering af påstået religiøs og etnisk diskrimination ved masseafskedigelse 17.04.2015

§ 8 EU-Domstolens og EMD's indflydelse på dansk ret

Dansk ret om diskrimination er i vid udstrækning formet af EU-Domstolens og EMD's praksis. Forskelsbehandlingsloven gennemfører EU's beskæftigelsesdirektiv (2000/78/EF), og danske domstole er forpligtet til EU-konform fortolkning.

EU-Domstolen om neutralitetspolitik og religion:

Tre EU-domme har haft direkte indflydelse på dansk praksis om religiøs forskelsbehandling, og indgik eksplicit i Højesterets begrundelse i håndtrykssagen:

Sag	Dato	Kernepointe
C-157/15 (G4S Secure Solutions)	14.3.2017	Privat arbejdsgivers forbud mod synlige religiøse symboler kan legitimeres af neutralitetshensyn, men skal begrænse sig til det strengt nødvendige
C-804/18 og C-341/19 (WABE og MH Müller Handel)	15.7.2021	Neutralitetspolitik skal forfølges sammenhængende og systematisk; nationale domstole skal foretage en nøje proportionalitetsprøvelse
C-148/22 (Commune d'Ans)	28.11.2023	Offentlige myndigheder har en skønsmargin til "eksklusiv neutralitetspolitik", men den skal være konsekvent, og foranstaltningens nødvendighed skal efterprøves

EMD's praksis om dansk ret:

Ud over Biao-dommen har EMD prøvet en række danske sager under art. 14. Historisk afviste Menneskerettighedskommissionen flere tidlige klager: i [238/56](#) (nægtelse af opholdstilladelse til tysk ægtefælle) fastslog Kommissionen, at art. 14 kun finder anvendelse i forbindelse med konventionens egne rettigheder, og at konventionen ikke indeholder en ret til ophold for udlændinge. I [7658/76](#) (faders ret til forældremyndighed over barn født uden for ægteskab) førte klagen til en dansk lovændring, der gav fædre ret til at indbringe spørgsmålet for domstolene.

EMD-praksis og EU-Domstolens praksis udgør tilsammen den retlige ramme, som danske domstole og Ligebehandlingsnævnet opererer inden for – med EU-retten som den primære kilde for beskæftigelsesretlig diskrimination og EMRK som den bredere menneskeretlige standard.

LOV	Den Europæiske Menneskerettighedskonvention § 14	Forskelsbehandlingsloven § 1, stk. 3
PRAKSIS	Højesteret · Håndtrykskrav til muslimsk lærerpraktikant udgjorde indirekte religionsdiskrimination, men berettigede ikke til godtgørelse 13.05.2026 Menneskerettighedsdomstolen · N mod Danmark: Adgang til forældremyndighed for fædre til børn født uden for ægteskab 05.12.1978	

§ 9 Hadforbrydelser: den strafferetlige dimension af diskrimination

Diskrimination har også en strafferetlig dimension i dansk ret. [Straffelovens § 81, nr. 6](#) bestemmer, at det i almindelighed skal indgå som en *strafskærpende* omstændighed, at gerningen helt eller delvis har baggrund i andres etniske oprindelse, tro, handicap, seksuelle orientering, kønsidentitet, kønsudtryk, kønskarakteristika eller lignende.

Ved lov nr. 201 af 25. februar 2025 indførtes den nye [straffelovens § 81 f](#), der giver mulighed for at forhøje straffen *indtil det halve*, hvis hadforbrydelsen er begået inden for en skærpet strafzone eller under en skærpet strafperiode.

[Rigsadvokatmeddelelsen om hadforbrydelser](#) opstiller detaljerede retningslinjer for politiets og anklagemyndighedens arbejde med hadforbrydelser, herunder:

- **Indikatorer for hadmotiv:** verbale tilkendegivelser, tilhørsforhold til racistiske/homofobiske organisationer, gerningsstedets karakter, mv.
- **Tiltalerejsning:** § 81, nr. 6, skal *citeres i anklageskriftet* når indikationer foreligger.
- **Indberetning:** Alle afgørelser, hvor § 81, nr. 6, er anvendt, skal indberettes til Vidensbasen.

Derudover kriminaliserer [lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af race mv.](#)

(racediskriminationsloven) diskriminerende betjening eller ydelser i erhvervsmæssigt eller almennyttigt øjemed, jf. [Rigsadvokatmeddelelsen](#). [Straffelovens § 266 b](#) (hadtalebestemmelsen) supplerer med forbud mod offentlige ytringer, der truer, forhåner eller nedværdiger en gruppe af personer pga. race, tro, seksuel orientering mv.

LOV

[Straffeloven § 81](#)
[Straffeloven § 266b](#)

§ 10 Godtgørelsesniveauer og udmålingsprincipper

Godtgørelse efter [forskelsbehandlingslovens § 7, stk. 1](#) fastsættes af domstolene under hensyn til sagens konkrete omstændigheder og med iagttagelse af beskæftigelsesdirektivets art. 17 om effektive, forholdsmæssige og afskrækkende sanktioner.

[Vejledning om forskelsbehandlingsloven](#) sammenfatter praksis:

- Udgangspunktet ved afskedigelse er løn svarende til **6-12 måneders løn**, med ansættelsesanciennitet som central faktor.
- Godtgørelsen kan afvige afhængigt af overtrædelsens grovhed, baggrund og krænkelsens karakter.
- For fleksjobbere på den nye ordning er beregningsgrundlaget alene arbejdsgiverens lønudbetaling.

Sag	Diskriminationsgrund	Godtgørelse
BS-45599/2023-HJR	Handicap (fleksjob)	66.278 kr. (9 mdr. løn)
BS-49177/2023-HJR	Handicap (fleksjob)	30.000 kr.
18-46422 (juletræsdans)	Religion	485.000 kr. (ca. 12 mdr. løn)
BS-37715/2025-HJR (håndtryk)	Religion	0 kr. (konstateret, men ikke udmålt)

BS-62875/2023-HJR	Handicap	0 kr. (ingen ansøgning)
-------------------	----------	-------------------------

Håndtrykssagen illustrerer, at konstatering af indirekte forskelsbehandling ikke automatisk udløser godtgørelse. Højesteret lagde vægt på, at praktikanten selv kunne have bidraget til en løsning, og at afbrydelsen fik begrænsede praktiske konsekvenser. For aldersdiskrimination og handicapdiskrimination ved ansættelse gælder desuden, at der som udgangspunkt kræves en *konkret* jobansøgning.

LOV	Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 1	
PRAKSIS	Højesteret · Håndtrykskrav til muslimsk lærerpraktikant udgjorde indirekte religionsdiskrimination, men berettigede ikke til godtgørelse	13.05.2026
	Højesteret · Ingen godtgørelse for forskelsbehandling ved manglende konkret jobansøgning	12.06.2024
	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
	Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af lærer efter nægtelse af juletræsdans grundet religiøs overbevisning	06.03.2019

§ 11 Sammenfatning og afgrænsning

EMRK art. 14 og den danske anti-diskriminationslovgivning udgør tilsammen et finmasket retligt net mod forskelsbehandling. De centrale mønstre i praksis kan sammenfattes:

- **Accessoriteten** begrænser art. 14's rækkevidde: kun diskrimination i udøvelsen af konventionsrettigheder er omfattet. Inden for EU-rettens sfære – navnlig beskæftigelsen – er det derimod direktiverne og forskelsbehandlingsloven, der udgør det primære retlige grundlag.
- **Nødvendighedskravet** er det hyppigste stridspunkt: arbejdsgiverens neutrale krav (håndtryk, lørdagsarbejde, uniformer, dans) skal bestå en proportionalitetstest, der kræver dokumentation for, at alternative, mindre indgribende midler er afsøgt.
- **Suspect grounds** udløser skærpet kontrol: race, etnicitet, religion og seksuel orientering kræver *very weighty reasons* for forskelsbehandling – både ved EMD og EU-Domstolen.
- **Bevisbyrden** er delt: klageren skal kun skabe en *formodning*, hvorefter arbejdsgiveren/staten skal godtgøre, at ligebehandlingen er overholdt.
- **Godtgørelse** forudsætter konkret krænkelser – og kan i sjældne tilfælde udelades, selv når forskelsbehandling konstateres.

For beslægtede emner henvises til:

- [ligebehandling-koen](#) om ren kønsligebehandling
- [aldersdiskrimination-arbejde](#) om aldersdiskrimination
- [emrk-artikel-8-privatliv-familieliv](#) om privatlivsbeskyttelsen
- [emrk-artikel-6-retfærdig-rettergang](#) om retfærdig rettergang
- [emrk-artikel-10-ytringsfrihed](#) om ytringsfrihed

LOV	Den Europæiske Menneskerettighedskonvention § 14	Forskelsbehandlingsloven § 1, stk. 3	☐
-----	--	--	--------------------------

[Forskelsbehandlingsloven § 7a](#)

REFERENCE Lovgrundlag

6 paragraffer

Den Europæiske Menneskerettighedskonvention § 14	Forskelsbehandlingsloven § 1	stk. 3
Forskelsbehandlingsloven § 7a	Forskelsbehandlingsloven § 7	stk. 1
Lov om etnisk ligebehandling § 3	Straffeloven § 81	

MATERIALE Citerede afgørelser

22 afgørelser

HØJESTERET · ØVERSTE INSTANS

8

13.05.2026	Håndtrykskrav til muslimsk lærerpraktikant udgjorde indirekte religionsdiskrimination, men berettigede ikke til godtgørelse	37715-2025
12.06.2024	Ingen godtgørelse for forskelsbehandling ved manglende konkret jobansøgning	bs-62875-2023-hjr
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
07.09.2022	Arbejdsgivers krav om lørdagsarbejde for en syvendedagsadventist var ikke ulovlig indirekte forskelsbehandling	bs-31220-2021-hjr
06.09.2022	Arbejdsgivers tilpasningsforpligtelse over for medarbejder i fleksjob med handicap	bs-26753-2021-hjr
11.08.2020	Krænkelser af EMRK ved lang sagsbehandling og manglende resocialiseringsstilbud for udvist forvaringsdømt	142-2019
17.04.2019	Højesteretsdom om ophør af fleksjob og løntilskud ved folkepensionsalderen	bs-25958-2018-hjr

EU-DOMSTOLEN · EUROPÆISK DOMSTOL

1

17.01.2018	Afskedigelse baseret på periodisk sygefravær forårsaget af handicap: Fortolkning af indirekte forskelsbehandling under direktiv 2000/78/EF	C-270/16
------------	--	----------

MENNESKERETTIGHEDSDOMSTOLEN · EUROPÆISK DOMSTOL

4

04.07.1990	B. mod Danmark: Påstand om diskrimination i sag om forældremyndighed	14456/88
05.10.1987	Skellen mellem gifte og ugifte par i skattelovgivningen vedrørende personfradrag	12601/86
05.12.1978	N mod Danmark: Adgang til forældremyndighed for fædre til børn født uden for ægteskab	7658/76
07.03.1977	Danske Militærnægteres Kontaktudvalg mod Danmark	7565/76

LANDSRETTE · ANKEINSTANS

1

28.05.2025 Erstatningssag mod Udlændinge- og Integrationsministeriet om forsinket dansk indfødsret til statsløse palæstinensere 9757-11395

LIGEBEHANDLINGSNÆVNET · NÆVN / KLAGEINSTANS 8

17.12.2024 Ligebehandlingsnævnets afgørelse om religion og tro - afskedigelse - påklædning - ej medhold 21-25183

11.05.2023 Ministerium frifundet for diskrimination efter afslag på ramadanarrangement i personaleforeningsregi 21-54869

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

10.09.2019 Genoptagelse af sag om religiøs forskelsbehandling og justering af tidspunkt for procesrente 19-13655

06.03.2019 Afskedigelse af lærer efter nægtelse af juletræsdans grundet religiøs overbevisning 18-46422

26.06.2015 Etnisk forskelsbehandling ved anmodning om ansøgningsskema medfører godtgørelse 7100039-13

17.04.2015 Ligebehandlingsnævnets vurdering af påstået religiøs og etnisk diskrimination ved masseafskedigelse 2500093-11

FORARBEJDE Betænkninger

1 reference

Betænkning om inkorporering mv. inden for menneskeretsområdet

nr. 1546 · 2014 · Justitsministeriet