

PRAKSISOVERSIGT · ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSRET

Praksisoversigt over forskelsbehandling i arbejdsforhold

Bevisbyrde, tilpasningsforpligtelse og godtgørelsesniveau

Version 2 · Opdateret 24. jun. 2026 · 27 afgørelser · 2012-2025

[Læs online](#)**INTRODUKTION**

Forbuddet mod forskelsbehandling i arbejdsforhold hviler på to hovedlove: forskelsbehandlingsloven (race, hudfarve, religion, alder, handicap, seksuel orientering m.v.) og ligebehandlingsloven (køn, herunder graviditet og barsel), suppleret af ligelønsloven. Begge love implementerer EU-rettens beskæftigelsesdirektiv (2000/78/EF) og kønsligestillingsdirektivet (2006/54/EF). Praksis fra Højesteret, landsretterne, Ligebehandlingsnævnet og EU-Domstolen tegner et klart billede af, at bevisbyrden vendes mod arbejdsgiveren, når der foreligger faktiske omstændigheder – fx statistisk skævhed i afskedigelsesrunder eller tidsmæssig sammenhæng med graviditet – og at arbejdsgivere pålægges en aktiv tilpasningsforpligtelse over for handicappede medarbejdere, der rækker ud over den enkelte afdeling og ikke kan opfyldes blot ved at henvise til en jobportal. Godtgørelsesniveauet er typisk 6-12 måneders løn afhængigt af anciennitet og overtrædelsens grovhed.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

- 01** Afskediges en gravid medarbejder eller en medarbejder under barsels-/forældreorlov, gælder OMVENDT bevisbyrde efter ligebehandlingsloven § 16, stk. 4 – arbejdsgiveren skal positivt bevise, at graviditet/orlov ikke har haft betydning for beslutningen.
- 02** Godtgørelse efter ligebehandlingsloven forudsætter IKKE, at lønmodtageren fratræder stillingen – også forringelse af vilkår under fortsat ansættelse kan udløse krav.
- 03** Statistisk skævhed i afskedigelsesrunder – fx at alle opsagte er over 50 år, mens ingen under 50 rammes – kan i sig selv skabe formodning for aldersdiskrimination, som vender bevisbyrden mod arbejdsgiveren efter forskelsbehandlingsloven § 7a.
- 04** Tilpasningsforpligtelsen efter forskelsbehandlingsloven § 2a indebærer en AKTIV undersøgelses- og afprøvningspligt – det er ikke tilstrækkeligt at henvise medarbejderen til selv at søge interne stillinger via en jobportal.
- 05** Store organisationer (regioner, kommuner, koncerner) kan ikke begrænse tilpasningsforpligtelsen til den organisatoriske enhed, hvori medarbejderen gør tjeneste – pligten gælder hele den juridiske arbejdsgiver.

- 06** En handicappet medarbejders ret til omplacering efter forskelsbehandlingsloven går forud for det offentligretlige princip om at ansætte den bedst kvalificerede, så længe medarbejderen er kompetent, egnet og disponibel.
- 07** Handicapbegrebet i forskelsbehandlingsloven omfatter en tilstand forårsaget af en lægeligt diagnosticeret sygdom, der medfører en begrænsning af lang varighed, som kan hindre fuld og effektiv deltagelse i arbejdslivet.
- 08** Generelle, udifferentierede neutralitetspolitikker (fx krav om håndtryk til alle uanset køn) udgør ikke direkte forskelsbehandling, men kan udgøre indirekte forskelsbehandling pga. religion, der kun kan retfærdiggøres ved et reelt og dokumenteret behov.
- 09** Godtgørelse for overtrædelse af forskelsbehandlingsloven fastsættes typisk til 6-12 måneders løn beregnet ud fra arbejdsgiverens faktiske lønudgift, med hensyntagen til anciennitet og overtrædelsens grovhed.
- 10** Et forlig indgået af en faglig organisation kan IKKE uden specifik fuldmagt afskære lønmodtageren fra at forfølge lovhjemlede krav efter forskelsbehandlingsloven, da sådanne krav falder uden for den kollektivretlige organisationsfuldmagt.
- 11** Arbejdsgiveren skal foretage eller opretholde tilpasninger i rimeligt omfang – herunder omplacering – FØR afskedigelse af en handicappet medarbejder, medmindre det dokumenteres, at tilpasningen ville udgøre en uforholdsmæssig stor byrde.
- 12** Afskedigelse under barsel kan være lovlig, hvis næsten alle medarbejdere afskediges pga. virksomhedslukning – men manglende genansættelse ved genoptag af aktiviteter kan udgøre selvstændig forskelsbehandling.

§ 1 Retsgrundlag: De to hovedlove og EU-retlig forankring

Forbuddet mod forskelsbehandling i arbejdsforhold reguleres af to hovedlove:

- **Forskelsbehandlingsloven (FBL)** forbyder forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap samt national, social eller etnisk oprindelse. Loven gennemfører det EU-retlige **beskæftigelsesdirektiv 2000/78/EF**.
- **Ligebehandlingsloven (LBL)** forbyder forskelsbehandling på grund af køn, herunder graviditet, barsel og forældreorlov, og gennemfører **kønsligestillingsdirektivet 2006/54/EF**. Suppleres af **ligelønsloven**.

De centrale bestemmelser er:

Lov	Bestemmelse	Indhold
FBL	§ 1	Definerer direkte og indirekte forskelsbehandling

FBL	§ 2	Forbud mod forskelsbehandling ved ansættelse, afskedigelse, forfremmelse og løn
FBL	§ 2a	Tilpasningsforpligtelse over for handicappede
FBL	§ 7a	Delt bevisbyrde
FBL	§ 7	Godtgørelse
LBL	§ 9	Forbud mod afskedigelse pga. graviditet/barsel
LBL	§ 16, stk. 4	Omvendt bevisbyrde under graviditet/barsel
LBL	§ 16a	Delt bevisbyrde uden for barselsfraværsperioden

Den officielle [Vejledning om forskelsbehandlingsloven](#) fra Beskæftigelsesministeriet (2024) gennemgår reglerne detaljeret, herunder bevisbyrdens to led og sammenhængen med EU-retten.

For dybere behandling af kønsspecifikke og handicapspecifikke emner henvises til [praksisoversigten om ligebehandling – køn](#) henholdsvis [praksisoversigten om ligebehandling – handicap](#).

LOV

[Forskelsbehandlingsloven § 1](#)
[Forskelsbehandlingsloven § 2](#)
[Forskelsbehandlingsloven § 2a](#)
[Forskelsbehandlingsloven § 7a](#)
[Ligebehandlingsloven § 9](#)
[Ligebehandlingsloven § 16, stk. 4](#)
[Ligebehandlingsloven § 16a](#)

§ 2 Bevisbyrden: Omvendt og delt bevisbyrde i forskelsbehandlingssager

Bevisbyrden i forskelsbehandlingssager afviger markant fra dansk rets almindelige udgangspunkt. Reglerne opererer med to modeller:

1. Omvendt bevisbyrde ved graviditet og barsel (LBL § 16, stk. 4)

Finder afskedigelse eller anden mindre gunstig behandling sted *under* graviditet eller barselsfravær, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at beslutningen ikke er begrundet i disse forhold. Bevisbyrden vendes altså automatisk.

Forarbejderne til den oprindelige bestemmelse (lovforslag fra 1988) præciserede, at den omvendte bevisbyrde gælder *under* fravær, mens der uden for disse perioder gælder dansk rets almindelige regler.

I [BS-22779/2023-HJR](#) fastslog Højesteret, at en ændring af barselsvilkår (fra fuld løn til dagpenge) efter meddelelse om graviditet udløste den omvendte bevisbyrde – og at arbejdsgiveren ikke havde godtgjort, at ændringen var uafhængig af graviditeten, selvom den gjaldt alle ansatte.

2. Delt bevisbyrde (FBL § 7a og LBL § 16a)

Uden for den særlige barselsbeskyttelsesperiode gælder den delte bevisbyrde: Lønmodtageren skal *påvise faktiske omstændigheder*, der giver anledning til at formode forskelsbehandling. Lykkes dette, overgår bevisbyrden til arbejdsgiveren.

Højesteret præciserede i [Sag 12/2011](#), at positive evalueringer kombineret med kendskab til graviditet ikke i sig selv er tilstrækkelige til at vende bevisbyrden – det kræver yderligere konkrete indicier. Flertallet understregede, at en automatisk bevisbyrdevending ved enhver gravid ansøger ville skabe en "uberettiget fortrinsstilling".

Statistisk skævhed som formodningsgrundlag

Statistiske oplysninger kan i sig selv skabe formodning for forskelsbehandling. I [BS-12117/2020-OLR](#) (aldersdiskrimination ved afskedigelse af lærer) var samtlige otte indstillede lærere over 50 år, mens ingen under 50 blev berørt. Landsrettens dissenterende dommer fandt dette tilstrækkelig signifikant til at vende bevisbyrden og henviste til EU-Domstolens Enderby-dom (C-127/92). Ligebehandlingsnævnet har i flere sager nået samme resultat, bl.a. i [20-14719](#) og [20-28531](#), hvor virksomheder blev dømt for aldersdiskrimination i afskedigelsesrunder, der alene ramte medarbejdere over 40 år.

LOV

[Forskelsbehandlingsloven § 7a](#)
[Ligebehandlingsloven § 16, stk. 4](#)
[Ligebehandlingsloven § 16a](#)

PRAKSIS	Højesteret · Godtgørelse til gravid lønmodtager for forringelse af barselsvilkår uden krav om fratræden	18.01.2024
	Højesteret · Afslag på fastansættelse af gravid kontorelev ved en byret var ikke i strid med ligebehandlingsloven	28.06.2012
	Landsretten · Sag om aldersdiskrimination ved afskedigelse af lærer	12.01.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Godtgørelse for aldersdiskrimination ved afskedigelse af arbejdsmand i forbindelse med omstrukturering	30.04.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Virksomhed dømt for aldersdiskrimination efter afskedigelse af ældre arbejdsmand	30.04.2022

Graviditets- og barselsbeskyttelse: Praksis om omvendt bevisbyrde og godtgørelse

§ 3

Beskyttelsen mod afskedigelse og anden ugunstig behandling under graviditet og barsel er et af de mest behandlede områder i praksis.

Principielle Højesteretsafgørelser

I [BS-22779/2023-HJR](#) fastslog Højesteret to principielle synspunkter:

Bestemmelserne efter deres ordlyd, forarbejder og formål omfatter afskedigelse, ændringer som må sidestilles med afskedigelse samt anden mindre gunstig behandling, og [...] det ikke er en forudsætning for tilkendelse af godtgørelse, at den ansatte fratræder stillingen.

Dermed adskiller ligebehandlingsloven sig fra funktionærrettens princip, hvor en medarbejder skal vælge at betragte sig som opsagt ved væsentlige vilkårsændringer. Godtgørelsen blev sat til 50.000 kr. – lavere end normalt – fordi A ikke fratrådte.

Ligebehandlingsnævnets praksis om graviditetsafskedigelse

Nævnet behandler et stort antal sager årligt om graviditetsbeskyttelse. Mønsteret er klart:

- I [20-14719](#) blev en gravid ungekonsulent afskediget dagen efter graviditetsbetinget sygemelding. Nævnet tilkendte 165.000 kr. (ca. 6 måneders løn) – den tætte tidsmæssige sammenhæng var afgørende.
-

I [22-36479](#) blev en pædagog afskediget ti dage efter tilbagevenden fra barsel. Flertallet fandt, at beslutningen reelt var truffet under orloven, og tilkendte 345.000 kr. (9 måneders løn).

- I [23-6295](#) fik en skole pålagt 100.000 kr. for at have fravalgt en gravid vikar til et vikariat og stoppet med at tildele hende vagter efter den faglige organisations henvendelse.

Afskedigelse under barsel kan være lovlig

Hvis begrundelsen er reel og ikke relateret til graviditeten, kan arbejdsgiveren løfte bevisbyrden. I [22-47133](#) fandt Ligebehandlingsnævnets flertal, at en virksomhed med kun to ansatte havde dokumenteret et reelt omsætningsfald, der begrundede afskedigelsen. I [21-3498](#) var selve afskedigelsen lovlig (24 af 25 medarbejdere opsagt pga. likvidation), men den manglende genansættelse to måneder senere udgjorde selvstændig forskelsbehandling (50.000 kr.).

I [23-1199](#) blev en dagplejer lovligt afskediget under barsel, da kommunen dokumenterede faldende børnetal og dagplejeren selv havde tilkendegivet ønske om jobskifte.

LOV	Ligebehandlingsloven § 9	Ligebehandlingsloven § 16, stk. 2, 4	
PRAKSIS	Højesteret · Godtgørelse til gravid lønmodtager for forringelse af barselsvilkår uden krav om fratræden		18.01.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - ansættelse - afskedigelse under graviditet - medhold		21.02.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under orlov - ej medhold		21.02.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - ej medhold		21.12.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under orlov - afskedigelse efter orlov - medhold		17.12.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse under barsel var saglig ved virksomhedsafvikling, men manglende genansættelse var diskriminerende		12.11.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Godtgørelse på 165.000 kr. for afskedigelse af gravid ungekonsulent under sygdomsperiode		13.01.2022

Tilpasningsforpligtelsen ved handicap: Fra passiv henvisning til aktiv omplaceringspligt

§ 4

[Forskelsbehandlingslovens § 2a](#) pålægger arbejdsgiveren at træffe hensigtsmæssige foranstaltninger for at give en person med handicap adgang til beskæftigelse, medmindre det medfører en uforholdsmæssig stor byrde. Bestemmelsen gennemfører **beskæftigelsesdirektivets artikel 5**.

Praksis har gradvist skærpet kravene til, hvad der udgør tilstrækkelige foranstaltninger.

Højesterets principielle dom fra december 2024

I [BS-19728/2024-HJR](#) fastsatte Højesteret tre banebrydende principper:

1. **Tilpasningsforpligtelsen gælder hele den juridiske arbejdsgiver.** Region Hovedstaden kunne ikke begrænse pligten til det center, hvor socialrådgiveren var ansat. Regionen – som én juridisk enhed – skulle aktivt undersøge omplaceringsmuligheder i hele organisationen.
2. **En jobportal er ikke tilstrækkelig.** Højesteret fastslog utvetydigt:

Arbejdsgiveren kan ikke nøjes med blot at henvise arbejdstageren til selv at finde og søge ledige stillinger i konkurrence med andre ansøgere.

3. **Omplaceringspligten går forud for det offentligretlige princip om at ansætte den bedst kvalificerede.**
Regionen havde afslået at omplacere til en konkret ledig 10-timers stilling med begrundelser (kommunal erfaring, mulighed for at gå op i tid), der ikke fremgik af stillingsopslaget. Godtgørelsen blev sat til 310.000 kr. (9 måneders løn).

Tilpasningsforpligtelsens grænser

Men pligten er ikke absolut. Tre sager illustrerer, hvornår arbejdsgiveren har opfyldt sin forpligtelse:

- I [Sag 98/2015](#) frifandt Højesteret en kommune, der ikke kunne konvertere en specialiseret fuldtidsstilling som byplanlægger til deltid, da det ville forringe den offentlige service i en lille afdeling med kun tre medarbejdere.
- I [BS-26753/2021-HJR](#) fandt Højesteret, at en lille idrætsforening (IFS Randers) lovligt kunne afskedige en fleksjobber, da det under hensyn til foreningens karakter, størrelse og økonomi ville være uforholdsmæssigt byrdefuldt at fritage hende for svømmeundervisning og stille en permanent kontaktperson til rådighed.
- I [23-28283](#) fandt Ligebehandlingsnævnet, at en virksomhed, der i to år havde forsøgt nedsat tid og makkerordning, havde opfyldt sin pligt – medarbejderen var simpelthen ikke kompetent, egnet og disponibel.

Når afskedigelsen sker for tidligt

I [21-49064](#) tilkendte Ligebehandlingsnævnet 550.000 kr. (12 måneders løn) til en fleksjobber, der blev afskediget blot 12 dage efter at arbejdsgiveren *selv* havde besluttet at omplacere ham – uden at afvente effekten. Tilsvarende blev en stor uddannelsesinstitution i [22-29994](#) pålagt 330.000 kr., fordi den ikke forud for afskedigelsen reelt havde undersøgt omplaceringsmuligheder for en handicappet lektor.

I den nyeste nævnspraksis anvender Ligebehandlingsnævnet nu direkte Højesterets standard fra december 2024. I [23-69331](#) tilkendte nævnet 455.000 kr. (12 måneders løn) til en kommunalt ansat socialpædagog og citerede Højesteret for, at arbejdsgiveren skal *selv undersøge og eventuelt afprøve* omplaceringsmuligheder.

LOV	Forskelsbehandlingsloven § 2a	Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 1	
PRAKSIS	Højesteret · Højesteret idømmer Region Hovedstaden godtgørelse for manglende omplacering af handicappet socialrådgiver		03.12.2024
	Højesteret · Arbejdsgivers tilpasningsforpligtelse over for medarbejder i fleksjob med handicap		06.09.2022
	Højesteret · Højesterets dom om kommunal byplanlæggers afskedigelse og rækkevidden af arbejdsgiverens tilpasningsforpligtelse ved handicap		13.04.2016
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - er handicap - medhold		22.10.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - er handicap - medhold		17.12.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af specialarbejder efter piskesmæld og vurdering af arbejdsgivers tilpasningsforpligtelse		07.09.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig afskedigelse af projektmedarbejder i fleksjob før afprøvning af omplacering		12.04.2023

§ 5 Aldersdiskrimination: Statistisk skævhed og delt bevisbyrde

Aldersdiskrimination er en af de hyppigste former for forskelsbehandling i afskedigelsesrunder. Reglerne følger den delte bevisbyrde i [forskelsbehandlingslovens § 7a](#).

Landsrettens håndtering: Fuldmagtsspørgsmålet

I [BS-12117/2020-OLR](#) blev sagen afgjort med dissens (2-1). Samtlige otte afskedigede lærere var over 50 år ud af en personalestab på 56 overenskomstansatte. Landsrettens flertal afgjorde dog sagen på fuldmagtsspørgsmålet: den faglige organisations forlig med kommunen bandt læreren, da hun havde givet organisationen tilstrækkelig fuldmagt.

Mindretallet dissenterede på begge punkter og fandt:

- At organisationsfuldmagten *ikke* dækkede lovhjemlede krav efter forskelsbehandlingsloven, og at der ikke forelå specifik fuldmagt til at forlige kravet.
- At de statistiske forhold var "særligt bemærkelsesværdige" – ingen under 50 blev afskediget, mens 36 % af alle over 50 blev ramt – og i sig selv tilstrækkelige til at vende bevisbyrden.

Dette rejser det vigtige princip: Et forlig fra fagforeningen kan *ikke* uden specifik fuldmagt afskære lønmodtageren fra at forfølge lovhjemlede krav.

Ligebehandlingsnævnets praksis om aldersdiskrimination

Nævnet har i en række sager fastslået, at overrepræsentation af ældre blandt de afskedigede i sig selv kan skabe formodningen:

- I [20-14719](#) (56-årig arbejdsmand) og [20-28531](#) (61-årig arbejdsmand) blev virksomheden dømt i begge parallelle sager. Ingen under 40 blev afskediget, mens alle fire opsagte var de ældste i afdelingen. Godtgørelserne var 265.000 kr. og 255.000 kr. (begge ca. 9 måneders løn).

Afgørende er, at virksomheden ikke blot kan fremvise en generelt balanceret aldersfordeling – den skal konkret redegøre for, hvorfor *netop* den ældre medarbejder blev udvalgt frem for yngre kolleger med kortere anciennitet.

LOV	Forskelsbehandlingsloven § 2	Forskelsbehandlingsloven § 7a
PRAKSIS	Landsretten · Sag om aldersdiskrimination ved afskedigelse af lærer	12.01.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Godtgørelse for aldersdiskrimination ved afskedigelse af arbejdsmand i forbindelse med omstrukturering	30.04.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Virksomhed dømt for aldersdiskrimination efter afskedigelse af ældre arbejdsmænd	30.04.2022

§ 6 Neutralitetspolitikker og indirekte forskelsbehandling pga. religion

Spørgsmålet om, hvorvidt generelle neutralitetspolitikker på arbejdspladsen kan retfærdiggøre indgreb i religionsfriheden, er principielt afgjort af Østre Landsret i den såkaldte "håndtryk-sag".

I [BS-33470/2022-OLR](#) blev to kvindelige, muslimske lærerstuderende sendt hjem fra et praktikforløb på en folkeskole, fordi de af religiøse årsager afviste at give hånd til en mandlig praktikvejleder.

Landsrettens flertal (2-1) fandt:

1. At kravet om håndtryk udgjorde **indirekte forskelsbehandling** efter [forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 3](#), fordi det stillede muslimer med den pågældende religiøse overbevisning ringere.
2. Men at kravet var **objektivt begrundet** i legitime formål: ligestilling, neutralitet og professionalisme i folkeskolen, jf. [folkeskolelovens § 1, stk. 3](#).
3. At kravet var **nødvendigt** – en alternativ hilsen ville ifølge flertallet være et "skalkeskjul" for diskriminerende holdninger, og målet kunne ikke opnås med mindre indgribende midler.

Mindretallet (dommer Kim Holst) dissenterede og fandt, at kommunen ikke havde undersøgt alternativer tilstrækkeligt – praktikanterne var villige til at hilse alle (mænd og kvinder) på en alternativ, respektfuld måde (hånd på hjertet), hvilket ville have opfyldt kravet om neutral adfærd.

Dommen er relevant for arbejdsgivere, der ønsker at implementere generelle dress codes eller adfærdspolitikker: sådanne politikker er lovlige, men kun hvis de er reelt begrundet i virksomhedens behov, og hvis arbejdsgiveren kan dokumentere, at mindre indgribende alternativer ikke er tilstrækkelige.

LOV

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

PRAKSIS

Landsretten · Frifindelse af kommune for krav om håndtryk til lærerpraktikanter i sag om indirekte forskelsbehandling

27.06.2025

§ 7 EU-Domstolens praksis om tilpasningsforpligtelsen og handicapbegrebet

EU-Domstolen har afsagt flere principielle domme, der har formet den danske retsstilling:

HR Rail (C-485/20) – citeret direkte af Højesteret i [BS-19728/2024-HJR](#) – fastslog, at tilpasningsforpligtelsen kan indebære pligt til at *anvise en anden ledig stilling*, forudsat at medarbejderen er kompetent, egnet og disponibel.

I [C-631/22](#) fastslog Domstolen, at en national lovgivning, der automatisk opsiger en handicappet medarbejder ved anerkendelse af uarbejdsdygtighed *uden* forudgående tilpasningsforsøg, er uforenelig med **direktiv 2000/78, art. 5**. Arbejdsgiveren skal foretage eller opretholde tilpasninger *før* afskedigelse.

I [C-795/19](#) underkendte Domstolen en national ordning med absolutte helbredskrav for fængselstjenestemænd, fordi den ikke tillod individuel vurdering eller brug af høreapparater – mens briller var tilladt for synskrav.

I den seneste dom, [C-5/24](#), præciserede Domstolen, at en generel overenskomstmæssig ret til ubetalt orlov *ikke* i sig selv udgør en tilpasning i rimeligt omfang – tilpasninger skal være konkrete og skræddersyede.

I den principielle sag [C-38/24](#) udvidede Domstolen tilpasningsforpligtelsen til også at gælde ansatte, der yder omsorg til et handicappet familiemedlem ("forskelsbehandling ved tilknytning").

Endelig fastslog [C-16/19](#), at direktiv 2000/78 også forbyder forskelsbehandling *mellem* handicappede – ikke kun i forhold til ikke-handicappede.

PRAKSIS

Højesteret · Højesteret idømmer Region Hovedstaden godtgørelse for manglende omplacering af handicappet socialrådgiver

03.12.2024

EU-Domstolen · Afskedigelse af handicappet arbejdstager ved overskridelse af sygeperiode og kravet om tilpasninger i rimeligt omfang	11.09.2025
EU-Domstolen · Indirekte forskelsbehandling 'ved tilknytning' og arbejdsgiverens pligt til rimelig tilpasning for forældre til børn med handicap	11.09.2025
EU-Domstolen · Krav om tilpasninger i rimeligt omfang før opsigelse af handicappet medarbejder grundet uarbejdsdygtighed	18.01.2024
EU-Domstolen · Forskelsbehandling på grund af handicap: Krav til fængselstjenestemænds høreevne og pligten til rimelig tilpasning	15.07.2021
EU-Domstolen · Forskelsbehandling på grund af handicap inden for en gruppe af arbejdstagere med handicap i forbindelse med løntillæg	26.01.2021

§ 8 Godtgørelsesniveauet: 6-12 måneders løn som udgangspunkt

Godtgørelsen ved overtrædelse af forskelsbehandlingsforbuddet fastsættes efter [forskelsbehandlingslovens § 7](#) henholdsvis [ligebehandlingslovens § 16, stk. 2](#) under hensyn til sagens konkrete omstændigheder.

Den officielle [Vejledning om forskelsbehandlingsloven](#) opsummerer udgangspunktet:

- Godtgørelsen fastsættes ud fra retningslinjer svarende til ligebehandlingslovens § 9-sager: **typisk 6-12 måneders løn** med udgangspunkt i anciennitet.
- Beregningsgrundlaget er **arbejdsgiverens faktiske lønudgift** – ikke medarbejderens samlede indkomst inkl. offentligt fleksløntilskud.
- Grovheden af overtrædelsen kan føre til afvigelser fra udgangspunktet.

Oversigt over godtgørelsesniveauer i den fundne praksis:

Sag	Grundlag	Anciennitet	Godtgørelse	Måneder
BS-19728/2024-HJR	Handicap/tilpasning	7 år	310.000 kr.	9
BS-22779/2023-HJR	Graviditet (vilkårsforringelse)	Kort	50.000 kr.	Lavere
21-49064	Handicap/omplacering	9 år	550.000 kr.	12
23-69331	Handicap/omplacering	Lang	455.000 kr.	12
22-36479	Barsel	2 år	345.000 kr.	9
2016-6810-09659	Barsel	6 år	345.000 kr.	9
20-14719	Alder	5 år	265.000 kr.	9
20-31281	Graviditet	Kort	165.000 kr.	6
23-85634	Handicap/OCD	4 år	180.000 kr.	9

Mønsteret er, at kort anciennitet typisk giver 6 måneders løn, mens anciennitet over ca. 5 år giver 9 måneder, og grov tilsidesættelse af tilpasningsforpligtelsen ved lang anciennitet kan føre til 12 måneders løn.

LOV	Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 1	Ligebehandlingsloven § 16, stk. 2	
PRAKSIS	Højesteret · Højesteret idømmer Region Hovedstaden godtgørelse for manglende omplacering af handicappet socialrådgiver		03.12.2024
	Højesteret · Godtgørelse til gravid lønmodtager for forringelse af barselsvilkår uden krav om fratræden		18.01.2024

Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - er handicap - medhold	25.11.2025
Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - er handicap - medhold	22.10.2025
Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under orlov - afskedigelse efter orlov - medhold	17.12.2024
Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig afskedigelse af projektmedarbejder i fleksjob før afprøvning af omplacering	12.04.2023
Ligebehandlingsnævnet · Godtgørelse for aldersdiskrimination ved afskedigelse af arbejdsmand i forbindelse med omstrukturering	30.04.2022
Ligebehandlingsnævnet · Godtgørelse på 165.000 kr. for afskedigelse af gravid ungekonsulent under sygemelding	13.01.2022
Ligebehandlingsnævnet · Lærer afskediget under barselsorlov tilkendes 345.000 kr. i godtgørelse for ulovlig forskelsbehandling	19.05.2017

§ 9 Handicapbegrebets afgrænsning: Langvarig funktionsnedsættelse

Et centralt tvistpunkt i mange sager er, om medarbejderen overhovedet er handicappet i lovens forstand. Forskelsbehandlingsloven definerer ikke selv begrebet; det er udviklet i EU-Domstolens praksis og overtaget af Højesteret.

Den ledende definition stammer fra EU-Domstolens Ring og Werge-afgørelser (C-335/11 og C-337/11), som [Vejledning om forskelsbehandlingsloven](#) citerer:

Begrebet "handicap" [...] skal fortolkes således, at det omfatter en tilstand, der er forårsaget af en lægeligt diagnosticeret helbredelig eller uhelbredelig sygdom, når denne sygdom medfører en begrænsning som følge af bl.a. fysiske, mentale eller psykiske skader, som i samspil med forskellige barrierer kan hindre den berørte person i fuldt og effektivt at deltage i arbejdslivet på lige fod med andre arbejdstagere, og denne begrænsning er af lang varighed.

I praksis er det kravet om *langvarighed*, der hyppigst giver anledning til tvist:

- I [23-74974](#) og [23-69333](#) afviste Ligebehandlingsnævnet handicapstatus, fordi lægelige prognoser på afskedigelsestidspunktet pegede på helbredelse inden for "flere uger" til "2-3 måneder". Funktionsnedsættelsen var simpelthen ikke af lang nok varighed.

Modsat er *anerkendelse* af handicapstatus bred: OCD (nævns sag [23-85634](#)), kronisk tarmbetændelse (Højesteret, [BS-19728/2024-HJR](#)), PTSD og angst ([21-49064](#)), bækkenskader ([22-29994](#)) og Morbus Bechterew ([23-69331](#)) er alle anerkendt.

En vigtig sondring: Arbejdsgiverens viden om handicappet er ikke en betingelse for, at medarbejderen *er* handicappet – men det er en forudsætning for, at tilpasningsforpligtelsen udløses, jf. Højesterets Werge-dom og Skibby Supermarked-dom.

LOV	Forskelsbehandlingsloven § 1, stk. 1	
PRAKSIS	Højesteret · Højesteret idømmer Region Hovedstaden godtgørelse for manglende omplacering af handicappet socialrådgiver	03.12.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - er handicap - medhold	25.11.2025

Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - er handicap - medhold	22.10.2025
Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - er handicap - medhold	17.12.2024
Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig afskedigelse af projektmedarbejder i fleksjob før afprøvning af omplacering	12.04.2023

§ 10 Sammenfatning og hovedtendenser

Praksis viser en klar udviklingslinje mod stærkere beskyttelse af lønmodtagere mod forskelsbehandling:

- **Bevisbyrden** er reelt vendt i de vigtigste situationer: automatisk under graviditet/barsel (omvendt bevisbyrde), og ved statistisk skævhed eller tæt tidsmæssig sammenhæng (delt bevisbyrde). Arbejdsgiveren, der afskediger under disse omstændigheder, har en betydelig dokumentationspligt.
- **Tilpasningsforpligtelsen** er efter Højesterets dom fra december 2024 markant skærpet. Arbejdsgivere – særligt store organisationer som regioner og kommuner – skal *aktivt* undersøge og afprøve omplaceringsmuligheder i hele organisationen. Jobportaler og selvhjælpsløsninger er ikke tilstrækkelige.
- **Godtgørelsesniveauet** er stabilt ved 6-12 måneders løn, men den nyeste nævnspøjsis viser en tendens mod de øvre niveauer ved grov tilsidesættelse af tilpasningsforpligtelsen (op til 12 måneders løn).
- **Neutralitetspolitikker** kan retfærdiggøre indirekte forskelsbehandling pga. religion, men kræver reel og dokumenteret begrundelse – ikke blot en henvisning til generelle værdier.
- **EU-Domstolens seneste praksis** udvider fortsat tilpasningsforpligtelsens rækkevidde – nu også til omsorgspersoner for handicappede familiemedlemmer og med krav om konkrete, skræddersyede tilpasninger frem for generelle ordninger.

For emnespecifik praksis henvises til [praksisoversigten om ligebehandling – handicap](#), [praksisoversigten om ligebehandling – køn](#), [praksisoversigten om usaglig opsigelse](#) og [praksisoversigten om bortvisning](#).

PRAKSIS	Højesteret · Højesteret idømmer Region Hovedstaden godtgørelse for manglende omplacering af handicappet socialrådgiver	03.12.2024
	Højesteret · Godtgørelse til gravid lønmodtager for forringelse af barselsvilkår uden krav om fratræden	18.01.2024
	Landsretten · Frifindelse af kommune for krav om håndtryk til lærerpraktikanter i sag om indirekte forskelsbehandling	27.06.2025
	Landsretten · Sag om aldersdiskrimination ved afskedigelse af lærer	12.01.2022

REFERENCE Lovgrundlag

6 paragraffer

Forskelsbehandlingsloven § 2a	Forskelsbehandlingsloven § 7a
Forskelsbehandlingsloven § 7 stk. 1	Ligebehandlingsloven § 9
Ligebehandlingsloven § 16 stk. 4	Ligebehandlingsloven § 16a

MATERIALE Citerede afgørelser

27 afgørelser

HØJESTERET · ØVERSTE INSTANS

5

03.12.2024	Højesteret idømmer Region Hovedstaden godtgørelse for manglende omplacering af handicappet socialrådgiver	6747-8109
18.01.2024	Godtgørelse til gravid lønmodtager for forringelse af barselsvilkår uden krav om fratræden	bs-22779-2023-hjr
06.09.2022	Arbejdsgivers tilpasningsforpligtelse over for medarbejder i fleksjob med handicap	bs-26753-2021-hjr
13.04.2016	Højesterets dom om kommunal byplanlæggeres afskedigelse og rækkevidden af arbejdsgiverens tilpasningsforpligtelse ved handicap	98-2015
28.06.2012	Afslag på fastansættelse af gravid kontorelev ved en byret var ikke i strid med ligebehandlingsloven	12-2011

EU-DOMSTOLEN · EUROPÆISK DOMSTOL

5

11.09.2025	Afskedigelse af handicappet arbejdstager ved overskridelse af sygeperiode og kravet om tilpasninger i rimeligt omfang	C-5/24
11.09.2025	Indirekte forskelsbehandling 'ved tilknytning' og arbejdsgiverens pligt til rimelig tilpasning for forældre til børn med handicap	C-38/24
18.01.2024	Krav om tilpasninger i rimeligt omfang før opsigelse af handicappet medarbejder grundet uarbejdsdygtighed	C-631/22
15.07.2021	Forskelsbehandling på grund af handicap: Krav til fængselstjenestemænds høreevne og pligten til rimelig tilpasning	C-795/19
26.01.2021	Forskelsbehandling på grund af handicap inden for en gruppe af arbejdstagere med handicap i forbindelse med løntillæg	C-16/19

LANDSRETTEEN · ANKEINSTANS

2

27.06.2025	Frifindelse af kommune for krav om håndtryk til lærerpraktikanter i sag om indirekte forskelsbehandling	9916-11601
12.01.2022	Sag om aldersdiskrimination ved afskedigelse af lærer	3129-3719

LIGEBEHANDLINGSNÆVNET · NÆVN / KLAGEINSTANS

14

25.11.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - er handicap - medhold	23-94817
22.10.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - er handicap - medhold	23-69331
21.02.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - ansættelse - afskedigelse under graviditet - medhold	23-6295
21.02.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under orlov - ej medhold	23-1199
21.12.2024	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - ej medhold	22-47133
17.12.2024	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - er handicap - medhold	22-29994
17.12.2024	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under orlov - afskedigelse efter orlov - medhold	22-36479

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
12.11.2022	Afskedigelse under barsel var saglig ved virksomhedsafvikling, men manglende genansættelse var diskriminerende	21-3498
30.04.2022	Godtgørelse for aldersdiskrimination ved afskedigelse af arbejdsmand i forbindelse med omstrukturering	20-31281
30.04.2022	Virksomhed dømt for aldersdiskrimination efter afskedigelse af ældre arbejdsmænd	20-28531
13.01.2022	Godtgørelse på 165.000 kr. for afskedigelse af gravid ungekonsulent under sygemelding	20-14719
19.05.2017	Lærer afskediget under barselsorlov tilkendes 345.000 kr. i godtgørelse for ulovlig forskelsbehandling	2016-6810-09659
PARKERINGSKLAGENÆVNET · NÆVN / KLAGEINSTANS		1
20.12.2023	Manglende synlig parkeringstilladelse under overgangsperiode til digitalt system	park-3719

FORARBEJDE Betænkninger

1 reference

De handicappede og arbejdsmarkedet
nr. 1070 · 1986 · Arbejdsministeriet