

PRAKSISOVERSIGT · ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSRET

Praksisoversigt over afskedigelse under graviditet og barsel

Omvendt bevisbyrde, omplaceringspligt og godtgørelsesniveau

Version 2 · Opdateret 27. jun. 2026 · 26 afgørelser · 2011-2026

[Læs online](#)

INTRODUKTION

Ligebehandlingslovens §§ 9 og 16 forbyder afskedigelse og anden mindre gunstig behandling af lønmodtagere på grund af graviditet, barsel, adoption eller fertilitetsbehandling. Sker afskedigelsen under graviditet eller barselsorlov, gælder en omvendt bevisbyrde, hvor det påhviler arbejdsgiveren at godtgøre, at beslutningen ikke var begrundet i disse forhold. Praksis fra Højesteret, landsretterne, Arbejdsretten og Ligebehandlingsnævnet viser et konsistent mønster: bevisbyrden er streng, og arbejdsgiveren skal dokumentere en reel, saglig begrundelse – typisk økonomisk nødvendighed, objektive udvælgelseskriterier og undersøgelse af omplaceringsmuligheder. Godtgørelsen udgør som udgangspunkt 6 måneders løn ved kort anciennitet og 9 måneders løn ved længere ansættelse, men kan ved grove tilfælde overstige dette niveau.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

- 01** Afskedigelse under graviditet eller barselsorlov udløser omvendt bevisbyrde efter ligebehandlingslovens § 16, stk. 4 – arbejdsgiveren skal godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i graviditeten eller fraværet.
- 02** Afskedigelse uden for barselsorlov (men i forbindelse med graviditet eller fertilitetsbehandling) bedømmes efter delt bevisbyrde efter § 16 a – lønmodtageren skal først påvise faktiske omstændigheder, der giver formodning for forskelsbehandling.
- 03** Beskyttelsen i § 9 omfatter ikke kun afskedigelse, men også anden mindre gunstig behandling – herunder forringelse af barselsvilkår, ophør af tilkaldevagter og væsentlige vilkårsændringer.
- 04** Det er ikke en betingelse for godtgørelse efter § 16, stk. 2, at lønmodtageren fratræder stillingen – godtgørelse kan tilkendes også ved vilkårsforringelse, hvor ansættelsen fortsætter.
- 05** Beskyttelsen mod afskedigelse på grund af fertilitetsbehandling kræver, at der er indledt egentlig behandling, der har aktualiseret en graviditetsmulighed – planlagte, men ikke påbegyndte behandlinger falder uden for § 9, men kan være beskyttet af det generelle forskelsbehandlingsforbud i § 4.
- 06** Rimeligheden af en afskedigelse vurderes ud fra forholdene på opsigelsestidspunktet – omplaceringspligten strækker sig ikke til stillinger, der bliver ledige efter opsigelsestidspunktet.

- 07 Ved nedskæringer kan arbejdsgiveren løfte bevisbyrden ved at dokumentere reel økonomisk nødvendighed, objektive udvælgelseskriterier og fraværsneutral vurdering af kompetencer.
- 08 Manglende skriftlige advarsler, tilbagedaterede opsigelser og nyansættelser kort efter afskedigelsen er tungtvejende indicier, der kan hindre arbejdsgiveren i at løfte bevisbyrden.
- 09 Godtgørelsen fastsættes som udgangspunkt til 6 måneders løn ved kort anciennitet (under ca. 1-2 år) og 9 måneders løn ved længere anciennitet – ved særligt grove krænkelse kan beløbet fastsættes højere.
- 10 Beskyttelsen mod afskedigelse i § 9 gælder også fædre og partnere – herunder ved fædreorlov, forældreorlov og fertilitetsbehandling af partneren.
- 11 Afskedigelsesnævnets og Ligebehandlingsnævnets afgørelser afvises til domstolene, når sagens afgørelse afhænger af modstridende forklaringer, der kræver mundtlig bevisførelse.

§ 1 Lovgrundlag: Beskyttelsen i ligebehandlingslovens §§ 9 og 16

Kernebestemmelsen er [ligebehandlingslovens § 9](#), der forbyder en arbejdsgiver at afskedige en lønmodtager eller udsætte denne for anden mindre gunstig behandling på grund af graviditet, barsel eller adoption. Bestemmelsen beskytter også lønmodtagere, der har fremsat krav om fravær efter [barsellovens §§ 6-14 a](#), herunder fædreorlov og forældreorlov, samt – siden 2024 – sociale forældres fravær efter barsellovens §§ 23 b og 23 c.

Sanktionen for overtrædelse fremgår af [ligebehandlingslovens § 16](#). Stk. 1 giver mulighed for underkendelse af afskedigelsen, mens stk. 2 fastsætter, at arbejdsgiveren skal betale en godtgørelse, hvis afskedigelsen ikke underkendes, eller hvis lønmodtageren udsættes for anden mindre gunstig behandling. Godtgørelsen fastsættes efter stk. 3 under hensyn til ansættelsestid og sagens omstændigheder.

Den omvendte bevisbyrde i [§ 16, stk. 4](#) er central: sker afskedigelsen under graviditet eller under fravær efter barselloven, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold. Uden for disse perioder gælder den delte bevisbyrde i [§ 16 a](#), hvor lønmodtageren først skal påvise faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode forskelsbehandling.

Forarbejderne til den oprindelige lov (1989) fastslog, at bevisbyrden for, at en afskedigelse *under* fravær ikke er begrundet i graviditet eller barsel, pålægges arbejdsgiveren, mens almindelige bevisregler gælder uden for disse perioder. Ved nyaffattelsen i 2013 blev beskyttelsen præciseret til også at omfatte "anden mindre gunstig behandling" – ikke kun afskedigelse – og den omvendte bevisbyrde blev udvidet tilsvarende.

Endelig har lønmodtageren efter [§ 16, stk. 5](#) krav på en *skriftlig fyldestgørende begrundelse* for afskedigelsen, hvis den sker under barselsorlov.

[Barselsvejledningen](#) sammenfatter retstilstanden således: omvendt bevisbyrde gælder ved afskedigelse under graviditet og retsbaseret orlov; delt bevisbyrde gælder ved fertilitetsbehandling og ved orlov, der kræver arbejdsgiverens accept. Vejledningen understreger, at der efter retspraksis kræves "ganske meget" for at løfte den omvendte bevisbyrde.

Ligebehandlingsloven § 16a

§ 2 Den omvendte bevisbyrde: Hvornår løfter arbejdsgiveren den?

Den omvendte bevisbyrde efter § 16, stk. 4 er i praksis streng. Højesteret har i [Sag 259/2014](#) (U.2016.2026H) opstillet det principielle udgangspunkt:

"Ved vurderingen af, om arbejdsgiveren har løftet sin bevisbyrde for, at afskedigelsen ikke er begrundet i graviditeten, kan det efter omstændighederne få betydning, hvis arbejdsgiveren ikke har udnyttet en eventuel mulighed for omplacering til en stilling, som var ledig i tiden op til opsigelsestidspunktet."

I denne sag frifandtes arbejdsgiveren, fordi beslutningen om afskedigelse var truffet og fastlagt i et ledelsesmøde før graviditeten blev kendt, og fordi de potentielle omplaceringsmuligheder enten allerede var besat eller krævede kompetencer, som lønmodtageren ikke besad.

I Arbejdsrettens praksis frifandtes AVK Gummi A/S i [sag 20200439](#) (2020), hvor opmanden fandt, at afskedigelsen var begrundet i dokumenteret ordrenedgang og objektive kriterier (laveste effektivitet, højest omkostning), og at beslutningen var truffet dagen før lønmodtageren oplyste om sin graviditet. Tilsvarende frifandtes en pensionskasse i [FV 2023-1289](#) (2024), hvor afskedigelsen indgik i en sparerunde med nedlæggelse af 16 stillinger, og hvor den varslede forældreorlov ikke fandtes at have haft indflydelse.

Omvendt fandt Arbejdsrettens opmand i [sag 20100925](#) (2011), at bevisbyrden ikke var løftet, da afskedigelsen skete blot to uger efter sygemeldingen uden forudgående påtaler, og da der forelå modstridende forklaringer om arbejdsgiverens kendskab til graviditeten:

"Bevistivl herom vil således komme arbejdsgiveren til skade."

Ligebehandlingsnævnet har i adskillige afgørelser understreget, at nyansættelser kort efter afskedigelsen kraftigt svækker arbejdsgiverens begrundelse. I [sag 23-53084](#) (2025) var en ny medarbejder ansat 17 dage efter afskedigelsen, og i [sag 19-21637](#) (2020) slog virksomheden en tilsvarende stilling op få dage før klagerens fratræden – i begge tilfælde fandtes bevisbyrden ikke løftet.

Modsat accepterede nævnet i [sag 21-9868](#) (2022) arbejdsgiverens begrundelse, fordi den nyopslåede stilling krævede væsentligt andre kvalifikationer end klagerens, og omstruktureringen var dokumenteret reel.

LOV	Ligebehandlingsloven § 16, stk. 4	
PRAKSIS	Højesteret · Afskedigelse af gravid medarbejder: Omplaceringspligt og bevisbyrde efter ligebehandlingsloven	25.10.2016
	Arbejdsretten · Afskedigelse efter varsling af forældreorlov: Sagsøger får ikke godtgørelse efter Ligebehandlingsloven eller Funktionærloven	04.04.2024
	Arbejdsretten · Saglig afskedigelse af gravid medarbejder grundet kapacitetstilpasning og lav effektivitet	25.08.2020
	Arbejdsretten · Godtgørelse for usaglig afskedigelse under graviditet: Virksomhed løftede ikke den skærpede bevisbyrde	08.03.2011
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - medhold	12.07.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Opsigelse af kontorassistent under barsel var sagligt begrundet i omstrukturering og manglende kvalifikationer	12.11.2022

Ligebehandlingsnævnet · Godtgørelse for afskedigelse af jurist under barselsorlov i forbindelse med omstrukturering 04.08.2020

§ 3 Fertilitetsbehandling: Beskyttelsens rækkevidde

Højesteret har i sin nyeste dom – [BS-28980/2024-HJR](#) (2025) – taget stilling til den præcise grænse for beskyttelsens indtræden ved fertilitetsbehandling. Dommen fastslår, at [§ 9](#) alene beskytter lønmodtagere, der har indledt *egentlig* behandling:

"Det er således, som anført af landsrettens flertal, ikke tilstrækkeligt for at blive omfattet af beskyttelsen i § 9, at kvinden er blevet udredt, og at der er lagt en plan for en kommende fertilitetsbehandling."

Samtidig fastslog Højesteret imidlertid, at en afskedigelse begrundet i *planlagt* fertilitetsbehandling kan udgøre direkte kønsdiskrimination i strid med det generelle forskelsbehandlingsforbud i [ligebehandlingslovens § 4](#). I den konkrete sag var lønmodtageren opsagt uden begrundelse efter kun 29 arbejdsdage, umiddelbart efter at have orienteret sin leder om den kommende ægudtagning. Godtgørelsen blev fastsat til 150.000 kr. – svarende til § 9-niveauet på 6 måneders løn – idet retten udtalte:

"Det er således uden betydning for bedømmelsen af krænkelsens grovhed, om A blev afskediget før eller efter fertilitetsbehandlingens påbegyndelse."

Disse principper understøttes af [barselsvejledningen](#), der beskriver retstilstanden: ved afskedigelse af en person under fertilitetsbehandling gælder delt bevisbyrde, og beskyttelsen indtræder først, når vedkommende indleder den egentlige behandling, der kan føre til graviditet.

Ligebehandlingsnævnet har i flere sager afvist klager om afskedigelse under fertilitetsbehandling til mundtlig bevisførelse ved domstolene, når de faktuelle omstændigheder var uklare – fx i [sag 22-43480](#) (2025) og [sag 2016-6810-14002](#) (2017). Omvendt fandt nævnet i [sag 24-54165](#) (2026) bevisbyrden løftet, da timereduktionen nøjagtigt svarede til den oprindelige budgetnormering.

LOV	Ligebehandlingsloven § 4	Ligebehandlingsloven § 9
PRAKSIS	Højesteret · Afskedigelse på grund af planlagt fertilitetsbehandling var i strid med ligebehandlingslovens § 4 15.04.2025 Byretten · Afskedigelse af medarbejder i fertilitetsbehandling udgjorde ulovlig forskelsbehandling og udløste godtgørelse på 150.000 kr. 22.11.2022 Ligebehandlingsnævnet · Psykolog i fertilitetsbehandling afskediget efter afslag på timereduktion: Ligebehandlingsnævnets vurdering af økonomisk begrundelse 18.02.2026 Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse - fertilitetsbehandling - parts- og vidneforklaringer 17.06.2025	

§ 4 Omplaceringspligt og tidspunkt for vurdering

Højesteret fastslog i [Sag 259/2014](#) (U.2016.2026H) et principielt standpunkt om omplaceringspligtens rækkevidde:

"Det er et almindeligt ansættelsesretligt princip, at rimeligheden af en afskedigelse skal vurderes ud fra forholdene på opsigelsestidspunktet. Højesteret finder, at dette også gælder ved bedømmelse af lovigheden af en afskedigelse efter reglerne i ligebehandlingsloven."

Dermed strækker omplaceringspligten sig ikke til stillinger, der først bliver ledige *efter* opsigelsestidspunktet. Højesteret understregede endvidere, at ligebehandlingsdirektivet ikke indeholder en pligt til positiv særbehandling af gravide:

"Ligebehandlingsdirektivet indeholder ikke en pligt til positiv særbehandling af gravide medarbejdere, herunder i forhold til at undersøge muligheden for omplacering som alternativ til afskedigelse."

Dog tillagde retten det betydning, om arbejdsgiveren havde undersøgt omplaceringsmuligheder i tiden *op til* opsigelsestidspunktet. I praksis vurderes dette konkret: manglende undersøgelse af ledige stillinger, der eksisterede på opsigelsestidspunktet, kan tale imod arbejdsgiverens begrundelse.

Ligebehandlingsnævnet har i [sag 19-21637](#) (2020) fulgt denne linje og fundet, at virksomheden burde have overvejet omplacering, da den slog en tilsvarende stilling op inden opsigelsesperiodens udløb – en indikation af, at behovet for arbejdskraft allerede eksisterede på opsigelsestidspunktet.

Ved akkordansættelse i byggebranchen har Arbejdsretten i [sag 2021-1255](#) (2022) fastslået, at nedmanding ved akkordens afslutning er et opgavebestemt forholds naturlige ophør – ikke en afskedigelse – og at [§ 9](#) ikke giver medarbejderen ret til at blive tilbudt *ny* ansættelse.

LOV	Ligebehandlingsloven § 2	Ligebehandlingsloven § 9
PRAKSIS	Højesteret · Afskedigelse af gravid medarbejder: Omplaceringspligt og bevisbyrde efter ligebehandlingsloven 25.10.2016 Arbejdsretten · Spørgsmål om afskedigelse i strid med ligebehandlingsloven ved nedmanding i akkord efter varslet fædreorlov 18.07.2022 Ligebehandlingsnævnet · Godtgørelse for afskedigelse af jurist under barselsorlov i forbindelse med omstrukturering 04.08.2020	

Anden mindre gunstig behandling: Vilkårsforringelser og repressalier

Beskyttelsen i [ligebehandlingslovens § 9](#) rækker videre end blot afskedigelse. Højesteret fastslog i [BS-22779/2023-HJR](#) (2024) to principielle standpunkter:

1. Vilkårsforringelser er omfattet. En ændring af barselsvilkårene fra fuld løn til dagpenge – foretaget kort efter meddelelsen om graviditet – udgjorde "ikke uvæsentlig forringelse" af ansættelsesvilkårene og var i strid med [§ 9](#). Selvom ændringen gjaldt alle ansatte, fandtes bevisbyrden ikke løftet.

2. Godtgørelse kræver ikke fratræden. Højesteret fastslog:

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

Dermed adskiller ligebehandlingsloven sig fra funktionærrettens princip om, at en medarbejder skal vælge at betragte sig som opsagt for at opnå krav. Godtgørelsen fastsattes til 50.000 kr. – lavere end ved egentlig afskedigelse – under hensyn til, at lønmodtageren ikke fratrådte.

Ligebehandlingsnævnet har også håndteret *repressalier*. I [sag 2016-6810-45724](#) (2017) blev en virksomhed pålagt 105.000 kr. i godtgørelse, fordi den forkortede opsigelsesperioden fra fem til tre måneder som direkte reaktion på lønmodtagerens krav om godtgørelse efter ligebehandlingsloven – en overtrædelse af forbuddet mod repressalier i [§ 15, stk. 1](#).

I [sag 23-6295](#) (2025) fandt nævnet, at en skoles ophør med at tildele en gravid vikar tilkaldevagter udgjorde mindre gunstig behandling i strid med [§ 9](#), og tilkendte 100.000 kr. i godtgørelse – for både afslaget på ansættelse og ophøret af vagter.

LOV

[Ligebehandlingsloven § 9](#)
[Ligebehandlingsloven § 15, stk. 1](#)
[Ligebehandlingsloven § 16, stk. 2](#)

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 · Medarbejder tilkendt godtgørelse for ulovlige repressalier efter indsigelse om forskelsbehandling	10.08.2017

§ 6 Fædre og partnere: Beskyttelsens udstrækning til mænd

Beskyttelsen i [§ 9](#) er kønsneutral og omfatter også fædre og partnere, der varsler eller afvikler fædreorlov eller forældreorlov. I praksis rejses sager om afskedigelse af mænd, der har varslet orlov, regelmæssigt ved Ligebehandlingsnævnet og Arbejdsretten.

I [sag 23-95153](#) (2025) klagede en mandlig pædagog over afskedigelse under ægtefællens graviditet og efter varsling af fædreorlov. Nævnet bekræftede, at den omvendte bevisbyrde finder anvendelse, men afviste klagen til domstolene, da parternes forklaringer var uforenelige.

Ved Arbejdsretten frifandtes en pensionskasse i [FV 2023-1289](#) (2024), hvor en mandlig medarbejder varslede forældreorlov kort før sin afskedigelse. Opmanden fandt det godtgjort, at afskedigelsen skyldtes reelle besparelser og nedlæggelse af stillingen, ikke den varslede orlov.

Men i [sag 20240108](#) (2024) fandtes afskedigelsen af en tømrer i strid med [§ 9](#), da den skete kun tre dage efter tilbagevenden fra forældreorlov, og da direktøren under samtalen direkte kritiserede den varslede orlov. Godtgørelsen fastsattes til 375.000 kr. – ca. 9 måneders løn – under hensyn til den lange anciennitet (over 18 år) og det samtidige brud på Hovedaftalen.

[Barselsvejledningen](#) bekræfter, at "beskyttelsen mod afskedigelse i graviditetsperioden omfatter både moderen og faderen."

LOV

[Ligebehandlingsloven § 9](#)
[Ligebehandlingsloven § 16, stk. 4](#)

PRAKSIS	Arbejdsretten · Usaglig afskedigelse grundet orlov og fremsat krav om løn efter betaling – Godtgørelse på 375.000 kr.	19.12.2024
---------	--	------------

Arbejdsretten · Afskedigelse efter varsling af forældreorlov: Sagsøger får ikke godtgørelse efter Ligebehandlingsloven eller Funktionærloven	04.04.2024
Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - parts- og vidneforklaringer	29.07.2025

§ 7 Godtgørelsesniveauet i praksis

Godtgørelsen efter [ligebehandlingslovens § 16, stk. 2-3](#) fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder. Praksis viser et klart mønster:

Anciennitet	Typisk godtgørelse	Eksempler
Under ca. 3 mdr.	Ca. 6 mdr.s løn (lavere beløb)	Trainee: 65.000 kr.; tjener: 40.000 kr.
Ca. 3-12 mdr.	6 mdr.s løn	Fertilitetsbehandling: 150.000 kr.; sygeplejerske: 170.000 kr.
Over ca. 1-2 år	9 mdr.s løn	Jurist under barsel: 290.000 kr.; pædagog: 345.000 kr.
Lang anciennitet + grove omstændigheder	Op til 9+ mdr.s løn	Tømrer (18 år + dobbelt brud): 375.000 kr.; Legal Counsel (6 dage, grov): 515.000 kr.

Kort anciennitet – 6 måneders løn: I Ligebehandlingsnævnets [sag 2016-6810-30401](#) (2017) tilkendtes en trainee 65.000 kr., og i [sag 18-61777](#) (2019) tilkendtes en gravid tjener med blot fire ugers ansættelse 40.000 kr. – begge svarende til ca. 6 måneders løn.

Længere anciennitet – 9 måneders løn: I [sag 19-21637](#) (2020) tilkendtes 290.000 kr. (9 mdr.s løn) ved godt et års anciennitet, og i [sag 22-36479](#) (2024) tilkendtes 345.000 kr. (9 mdr.s løn) til en pædagog med knap to års anciennitet.

Særligt grove tilfælde: I [sag 23-74077](#) (2025) fastsattes godtgørelsen til 515.000 kr. (ca. 6 måneders løn, men ved et meget højt lønniveau) til en Legal Counsel, der blev opsagt blot 6 dage efter ansættelsesstart – og hvor lederen ifølge lydoptagelse eksplicit kobede afskedigelsen til det forestående barselsfravær.

Mindre gunstig behandling (ikke-afskedigelse): Ved vilkårsforringelse – uden fratræden – fastsatte Højesteret i [BS-22779/2023-HJR](#) (2024) godtgørelsen til 50.000 kr., idet der var tale om en lavere krænkellesgrad end ved egentlig afskedigelse.

Vejledning om forskelsbehandlingsloven bekræfter, at godtgørelsesniveauet ved afskedigelse på grund af forskelsbehandling som udgangspunkt følger ligebehandlingslovens § 9-praksis: "løn svarende til 6 til 12 måneder, herunder med udgangspunkt i lønmodtagerens anciennitet."

LOV

[Ligebehandlingsloven § 16, stk. 2, 3](#)

PRAKSIS

Højesteret · Godtgørelse til gravid lønmodtager for forringelse af barselsvilkår uden krav om fratræden	18.01.2024
Arbejdsretten · Usaglig afskedigelse grundet orlov og fremsat krav om lønefterbetaling – Godtgørelse på 375.000 kr.	19.12.2024
Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - medhold - chikane - arbejdsvilkår - ej medhold	25.11.2025
Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - medhold	12.07.2025

Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under orlov - afskedigelse efter orlov - medhold	17.12.2024
Ligebehandlingsnævnet · Godtgørelse for afskedigelse af jurist under barselsorlov i forbindelse med omstrukturering	04.08.2020
Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af gravid tjener kort efter ansættelse medførte godtgørelse	09.04.2019
Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig afskedigelse af ejendomsmægler-trainee under graviditet udløser godtgørelse	23.08.2017

§ 8 Når bevisbyrden løftes: Arbejdsgiverens frifindelse

Trods den strenge bevisbyrde viser praksis, at arbejdsgiveren *kan* frifinde sig, når følgende elementer er dokumenteret:

- **Reel driftsmæssig nødvendighed.** I [sag 22-47133](#) (2024) accepterede Ligebehandlingsnævnets flertal, at faldende omsætning og manglende nyansættelse efter afskedigelsen underbyggede en saglig begrundelse. Tilsvarende i [sag 23-94554](#) (2025), hvor 180 stillingsnedlæggelser og et objektivt kompetenceskema fandtes tilstrækkeligt.
- **Objektive udvælgelseskriterier.** I AVK Gummi-sagen ([sag 20200439](#), 2020) lagde opmanden vægt på, at lønmodtageren objektivt havde den laveste effektivitet og mindste fleksibilitet.
- **Manglende kvalifikationer til ledige stillinger.** I [sag 21-9868](#) (2022) fandtes arbejdsgiverens kvalifikationsvurdering saglig, og nævnet tilsidesatte ikke vurderingen af, at kontorassistenten manglede de fornødne juridiske og processtyringskompetencer til den nye sagsbehandlerstilling.
- **Beslutning truffet før kendskab til graviditet.** I [sag 23-85608](#) (2025) var der enighed om, at arbejdsgiveren ikke kendte til graviditeten på beslutningstidspunktet, og afskedigelsen var begrundet i lav lukkerate og omsætningsbekymringer.

Disse sager illustrerer, at den omvendte bevisbyrde – trods sin strenghed – ikke indebærer et absolut forbud mod afskedigelse under graviditet eller barsel, men kræver reel og dokumenteret saglig begrundelse.

LOV	Ligebehandlingsloven § 16, stk. 4	
PRAKSIS	Arbejdsretten · Saglig afskedigelse af gravid medarbejder grundet kapacitetstilpasning og lav effektivitet	25.08.2020
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under orlov - ej medhold	22.10.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - ansættelse - ej medhold	29.07.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - ej medhold	21.12.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Opsigelse af kontorassistent under barsel var sagligt begrundet i omstrukturering og manglende kvalifikationer	12.11.2022

§ 9 Sammenfatning og centrale tendenser

Praksis over for afskedigelse under graviditet og barsel tegner et konsistent billede:

-

Bevisbyrden er i realiteten meget streng. Arbejdsgiveren skal kunne dokumentere en saglig, driftsmæssig begrundelse, der er uafhængig af graviditeten. Manglende skriftlige advarsler, tilbagedaterede opsigelser, tæt tidsmæssig sammenhæng mellem graviditetsoplysning og afskedigelse, og nyansættelser kort efter afskedigelsen er alle tungtvejende indicier, der kan hindre bevisbyrdens løft.

- **Beskyttelsen rækker videre end afskedigelse.** Vilkårsforringelser, ophør af vagter og repressalier kan alle udløse godtgørelse – og efter Højesterets dom fra 2024 er det nu fastslået, at fratræden ikke er en betingelse for godtgørelse.
- **Fertilitetsbehandling er beskyttet – men med nuancer.** Højesterets dom fra 2025 afklarede, at § 9 kræver igangsætning af egentlig behandling, men at § 4 kan beskytte allerede fra planlagt behandling.
- **Fædre og partnere er omfattet på lige fod.** Praksis fra Arbejdsretten og Ligebehandlingsnævnet bekræfter, at mænd, der varsler fædreorlov eller forældreorlov, nyder samme beskyttelse.
- **Godtgørelsen følger et fast mønster:** 6 måneders løn ved kort anciennitet, 9 måneders løn ved længere anciennitet, med mulighed for højere beløb ved særligt grove krænkelse. Ved vilkårsforringelse uden fratræden fastsættes et lavere beløb.
- **Ligebehandlingsnævnet afviser sager til domstolene,** når de faktuelle omstændigheder – typisk spørgsmålet om arbejdsgiverens kendskab til graviditeten eller indholdet af mundtlige samtaler – kræver parts- og vidneforklaringer.

LOV	Ligebehandlingsloven § 9	Ligebehandlingsloven § 16, stk. 2-4	
PRAKSIS	Højesteret · Afskedigelse på grund af planlagt fertilitetsbehandling var i strid med ligebehandlingslovens § 4		15.04.2025
	Højesteret · Godtgørelse til gravid lønmodtager for forringelse af barselsvilkår uden krav om fratræden		18.01.2024
	Højesteret · Afskedigelse af gravid medarbejder: Omplaceringspligt og bevisbyrde efter ligebehandlingsloven		25.10.2016
	Arbejdsretten · Usaglig afskedigelse grundet orlov og fremsat krav om lønefterbetaling – Godtgørelse på 375.000 kr.		19.12.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - medhold - chikane - arbejdsvilkår - ej medhold		25.11.2025

REFERENCE Lovgrundlag

6 paragraffer

Barselsloven § 6	stk. 2	Ligebehandlingsloven § 2
Ligebehandlingsloven § 4		Ligebehandlingsloven § 9
Ligebehandlingsloven § 16	stk. 2-4	Ligebehandlingsloven § 16a

MATERIALE Citerede afgørelser

26 afgørelser

HØJESTERET · ØVERSTE INSTANS		3
15.04.2025	Afskedigelse på grund af planlagt fertilitetsbehandling var i strid med ligebehandlingslovens § 4	28980-2024

18.01.2024 Godtgørelse til gravid lønmodtager for forringelse af barselsvilkår uden krav om fratræden bs-22779-2023-hjr

25.10.2016 Afskedigelse af gravid medarbejder: Omplaceringspligt og bevisbyrde efter ligebehandlingsloven 259-2014

ARBEJDSRETEN · SPECIALRET

5

19.12.2024 Usaglig afskedigelse grundet orlov og fremsat krav om løn efter betaling – Godtgørelse på 375.000 kr. 20240108

04.04.2024 Afskedigelse efter varsling af forældreorlov: Sagsøger får ikke godtgørelse efter Ligebehandlingsloven eller Funktionærloven FV 2023-1289

18.07.2022 Spørgsmål om afskedigelse i strid med ligebehandlingsloven ved nedmanding i akkord efter varslet fædreorlov 2021-1255

25.08.2020 Saglig afskedigelse af gravid medarbejder grundet kapacitetstilpasning og lav effektivitet 20200439

08.03.2011 Godtgørelse for usaglig afskedigelse under graviditet: Virksomhed løftede ikke den skærpede bevisbyrde 20100925

BYRETEN · FØRSTE INSTANS

1

22.11.2022 Afskedigelse af medarbejder i fertilitetsbehandling udgjorde ulovlig forskelsbehandling og udløste godtgørelse på 150.000 kr. 8330-9839

LIGEBEHANDLINGSNÆVNET · NÆVN / KLAGEINSTANS

17

18.02.2026 Psykolog i fertilitetsbehandling afskediget efter afslag på timereduktion: Ligebehandlingsnævnets vurdering af økonomisk begrundelse 24-54165

25.11.2025 Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - medhold - chikane - arbejdsvilkår - ej medhold 23-74077

22.10.2025 Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under orlov - ej medhold 23-94554

29.07.2025 Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - ansættelse - ej medhold 23-85608

29.07.2025 Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - parts- og vidneforklaringer 23-95153

12.07.2025 Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - medhold 23-53084

17.06.2025 Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse - fertilitetsbehandling - parts- og vidneforklaringer 22-43480

21.02.2025 Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - ansættelse - afskedigelse under graviditet - medhold 23-6295

21.12.2024 Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - ej medhold 22-47133

17.12.2024 Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under orlov - afskedigelse efter orlov - medhold 22-36479

12.11.2022	Opsigelse af kontorassistent under barsel var sagligt begrundet i omstrukturering og manglende kvalifikationer	21-9868
12.05.2022	Afskedigelse af jurist under barsel hos virksomhed i økonomisk krise	20-34803
04.08.2020	Godtgørelse for afskedigelse af jurist under barselsorlov i forbindelse med omstrukturering	19-21637
09.04.2019	Afskedigelse af gravid tjener kort efter ansættelse medførte godtgørelse	18-61777
23.08.2017	Ulovlig afskedigelse af ejendomsmægler-trainee under graviditet udløser godtgørelse	2016-6810-30401
10.08.2017	Medarbejder tilkendt godtgørelse for ulovlige repressalier efter indsigelse om forskelsbehandling	2016-6810-45724
09.07.2015	Ulovlig opsigelse af gravid sygeplejerske grundet sygefravær og driftsforstyrrelser	2014-6810-14030