

PRAKSISOVERSIGT · ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSRET

Praksisoversigt over hvornår langvarig funktionsbegrænsning anses som et handicap

Varighed, lægelig prognose og dokumentation efter forskelsbehandlingsloven og direktiv 2000/78

Version 1 · Opdateret 23. okt. 2026 · 59 afgørelser · 2014-2026

[Læs online](#)

INTRODUKTION

Forskelsbehandlingsloven forbyder forskelsbehandling på grund af handicap, men definerer ikke begrebet. Ifølge EU-Domstolens og Højesterets praksis foreligger et handicap kun ved en langvarig fysisk, mental eller psykisk funktionsbegrænsning, som i samspil med barrierer kan hindre fuld deltagelse i arbejdslivet. Oversigten gennemgår, hvordan domstolene og Ligebehandlingsnævnet vurderer varighed, lægelig prognose og dokumentation på afskedigelsestidspunktet. Den viser også, hvorfor korte prognoser, diagnoser uden dokumenterede begrænsninger og senere udvikling sjældent fører til medhold, og holder afvisningerne op mod de anerkendte tilfælde: kroniske smerter, synsnedsættelser, hjerneskader og funktionelle lidelser.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

- 01** Forskelsbehandlingsloven definerer ikke handicap, så begrebet fortolkes efter direktiv 2000/78 og EU-Domstolens praksis. Det omfatter langvarige fysiske, mentale eller psykiske begrænsninger, som i samspil med barrierer kan hindre fuld og effektiv deltagelse i arbejdslivet på lige vilkår med andre.
- 02** Sygdom og handicap er ikke det samme, men en helbredelig eller uhelbredelig sygdom kan medføre en funktionsbegrænsning, der udgør et handicap.
- 03** Arbejdstageren skal bevise, at hun eller han havde et handicap på tidspunktet for den påståede forskelsbehandling, herunder at begrænsningen var langvarig. Den delte bevisbyrde i forskelsbehandlingslovens § 7 a gælder først, når det er bevist.
- 04** Der er ingen minimumsperiode. Har begrænsningen ikke allerede varet længe på afskedigelsestidspunktet, kræver praksis en tilstrækkelig fast lægelig prognose for, at den bliver langvarig.
- 05** Prognoser om fuld tilbagevenden inden for nogle uger eller få måneder opfylder ikke kravet om langvarighed. Det samme gælder uklare eller manglende prognoser og sygemeldinger »med mulighed for forlængelse«.
- 06** En lægelig prognose om et varigt, kronisk eller stationært forløb kan føre til, at der foreligger et handicap, selv om begrænsningen eller diagnosen er ny.

- 07** En lægelig diagnose er ikke en betingelse for handicap. Vurderingen bygger på samtlige omstændigheder, navnlig oplysninger fra læger og andre sundhedspersoner.
- 08** En diagnose er heller ikke nok. Klageren skal dokumentere, hvilke konkrete begrænsninger lidelsen giver i arbejdet, og hvor længe de varer. Har klageren selv kunnet udføre arbejdet på lige vilkår, taler det stærkt imod handicap.
- 09** Vurderingen sker ud fra situationen på afskedigelsestidspunktet. Senere forværring, senere afgørelser om mén og erstatning og senere lægeerklæringer om en stationær tilstand gør ikke, at handicappet anses for at have foreligget fra et tidligere tidspunkt. Senere dokumenter kan dog bruges, hvis de belyser den prognose, der forelå på afskedigelsestidspunktet.
- 10** Méngrad, national handicapstatus og invaliditetsgrad er kun indicier. Dokumentation for en stationær nedsat arbejdsevne, fx ved visitation til permanent fleksjob, vejer derimod tungt.
- 11** Sygefravær er ikke i sig selv et handicap, uanset hvor meget fravær der er. Stress anses ikke for et handicap, når der ikke er en lægelig prognose for langvarighed.
- 12** Ved sammensatte sygdomsbilleder vurderes hver lidelse for sig. At én lidelse er et handicap, giver ikke grundlag for at formode forskelsbehandling, når fraværet eller afskedigelsen skyldes en anden lidelse.
- 13** Om der foreligger et handicap, afhænger ikke af, hvad arbejdsgiveren vidste. Arbejdsgiverens viden har derimod betydning for tilpasningspligten og dermed for, om der er sket forskelsbehandling.
- 14** Ligebehandlingsnævnet afviser klager efter § 8, stk. 2, i lov om Ligebehandlingsnævnet, når handicap åbenbart ikke er godtgjort. Det sker typisk, fordi klageren ikke har fremlagt lægelig dokumentation trods opfordring, eller fordi dokumentationen ikke beskriver begrænsninger i arbejdslivet.

Retsgrundlaget: et udefineret handicapbegreb, der fortolkes efter direktiv 2000/78

§ 1

Forskelsbehandlingsloven § 1, stk. 1 nævner handicap som et af lovens beskyttede kriterier. Efter § 2, stk. 1 må en arbejdsgiver ikke forskelsbehandle ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår.

Hverken loven eller [direktiv 2000/78/EF](#) definerer, hvad et handicap er. Kriteriet kom ind i loven med [lov nr. 1417 af 22. december 2004](#), og lovgiver valgte bevidst ikke at indsætte en definition. Det fremgår af lovforslagets almindelige bemærkninger (afsnit 4.1):

Direktivet ændrer ikke ved den danske forståelse af handicapbegrebet. Der foreslås derfor ikke indsat en definition af handicapbegrebet.

Samme sted står der, at »[I]ovforslaget ændrer ikke ved sondringen mellem handicap og sygdom«, og at det i sidste instans er EU-Domstolen, der fastlægger den endelige fortolkning af direktivet.

EU-Domstolens definition. Begrebet har derfor fået sit indhold gennem EU-Domstolens praksis. De vigtigste domme er **Ring og Werge** (forenede sager C-335/11 og C-337/11), [C-395/15 \(Daouidi\)](#) og [C-406/15 \(Milkova\)](#). Ligebehandlingsnævnet bygger på disse domme og på Højesterets to domme af 22. november 2017 og gentager en fast formel, her fra nævnets [afgørelse af 16. oktober 2026](#):

Handicapbegrebet omfatter langvarige begrænsninger 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 vilkår med andre arbejdstagere.

Definitionen kan deles op i fire elementer:

1. **Der skal være en begrænsning.** En sygdom eller diagnose er ikke nok i sig selv.
2. **Begrænsningen skal skyldes fysiske, mentale eller psykiske skader.** Det er uden betydning, om den udspringer af en helbredelig eller uhelbredelig sygdom, en ulykke eller en medfødt tilstand.
3. **Begrænsningen skal kunne hindre deltagelse i arbejdslivet.** I samspil med barrierer skal den kunne hindre fuld og effektiv deltagelse i arbejdslivet på lige vilkår med andre.
4. **Begrænsningen skal være langvarig.**

EU-Domstolen har med henvisning til **Chacón Navas** (C-13/05) understreget, at det er »udelukket umiddelbart at sidestille begrebet 'handicap' med begrebet 'sygdom'. Det skete i [C-270/16 \(Ruiz Conejero\)](#). I samme dom fastslog Domstolen, at en national anerkendelse af handicap ikke i sig selv afgør, om der er tale om et handicap efter direktivet. Ruiz Conejero havde en invaliditetsgrad på 37 % efter spansk ret.

Bevisbyrde og tidspunkt. Det er arbejdstageren, der skal godtgøre, at hun eller han havde et handicap på tidspunktet for den påståede forskelsbehandling, herunder at begrænsningen var langvarig. Det fastslog Højesteret i [sag 305/2016 \(U.2018.853H\)](#), som [vejledningen om forskelsbehandlingsloven, afsnit 4.1.1.3](#) sammenfatter. Først når handicappet er godtgjort, kommer den delte bevisbyrde i [§ 7 a](#) i spil. Ved afskedigelse er det afgørende tidspunkt afskedigelsestidspunktet.

Arbejdsgiverens viden. Om der foreligger et handicap, afhænger ikke af, hvad arbejdsgiveren vidste. Det fastslog Højesteret i Werge-sagen, [sag 25/2014 \(U.2015.3301H\)](#). Arbejdsgiverens viden er derimod en forudsætning for tilpasningspligten efter [§ 2 a](#). Den faglige voldgiftskendelse [FV 2024 – 74](#) viser, at de to spørgsmål skal holdes adskilt. Skaderådgiveren var handicappet, men arbejdsgiveren blev frifundet, fordi den hverken vidste eller burde vide det.

Denne oversigt handler kun om indgangsspørgsmålet: om der er et handicap. Tilpasningspligten, den delte bevisbyrde og godtgørelsens størrelse behandles i praksisoversigten om [ligebehandling af personer med handicap](#).

Uden for arbejdsmarkedet gælder [lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af handicap](#). Også efter den loven kræver nævnet dokumentation for, at klageren har et handicap.

LOV

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

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

[Forskelsbehandlingsloven § 2a](#)

[Forskelsbehandlingsloven § 7a](#)

PRAKSIS

Højesteret · Højesterets dom om handicapbegrebet i forskelsbehandlingsloven og kravet om lægelig diagnose

22.11.2017

Højesteret · Handicappet funktionær kunne opsiges efter 120-dages-reglen, da arbejdsgiveren hverken vidste eller burde vide, at sygdommen var et handicap

23.06.2015

EU-Domstolen · Afskedigelse baseret på periodisk sygefravær forårsaget af handicap: Fortolkning af indirekte forskelsbehandling under direktiv 2000/78/EF	17.01.2018
EU-Domstolen · Ligebehandling af handicappede i den offentlige sektor: Skærpet afskedigelsesbeskyttelse for tjenestemænd og almindelige lønmodtagere	08.03.2017
EU-Domstolen · Fortolkning af handicapbegrebet i direktiv 2000/78: Afskedigelse under midlertidig uarbejdsdygtighed som følge af arbejdsulykke	30.11.2016
Arbejdsretten · Afskedigelse af skaderådgiver: Krænkelser af forskelsbehandlingsloven grundet handicap (funktionel lidelse)	08.10.2024
Ligebehandlingsnævnet · Afvist klage over afskedigelse af genbrugsvejleder: lysfølsomhed ikke dokumenteret som handicap og ingen formodning om kønsforskelsbehandling	16.10.2026

Langvarighedskravet: lang varighed eller en tilstrækkelig fast prognose på afskedigelsestidspunktet

§ 2

Daouidi-dommen. I **Ring og Werge** tog EU-Domstolen ikke stilling til, hvor længe en begrænsning skal vare. Det gjorde Domstolen derimod i **C-395/15 (Daouidi)**. Sagen drejede sig om en arbejdstager, der blev afskediget, mens han var midlertidigt uarbejdsdygtig efter en arbejdsulykke.

Domstolen fastslog følgende:

- »Langvarig« er et selvstændigt EU-retligt begreb.
- Vurderingen er faktuel og tilkommer den nationale ret. Den skal ske ud fra situationen på tidspunktet for den påståede forskelsbehandling.
- At uarbejdsdygtigheden er »midlertidig« efter national ret, er ikke i sig selv afgørende.

Vejledningen om forskelsbehandlingsloven gengiver Domstolens pejlemærker for, hvornår en begrænsning er langvarig:

den omstændighed, at den berørte persons manglende arbejdsevne på tidspunktet for den angivelige forskelsbehandling ikke har udsigt til på kort sigt at ophøre inden for et velafgrænset tidsrum, eller den omstændighed, at denne manglende arbejdsevne kan vare ved i betydeligt længere tid, inden den nævnte person er blevet rehabiliteret.

Vurderingen skal bygge på samtlige objektive beviselementer, navnlig lægelige dokumenter og attester, der er udarbejdet på grundlag af aktuel medicinsk viden. Der gælder ingen fast tidsgrænse. Det konkluderer **vejledningen, afsnit 4.1.1.3**:

Der er ikke på baggrund af retspraksis grundlag for at give en minimumsperiode for, hvor lang en periode der skal være tale om, da det som nævnt er en konkret vurdering.

Prognosen er afgørende, når forløbet er kort. Højesteret anvendte kriteriet i Werge-sagen, **sag 25/2014 (U.2015.3301H)**. En medarbejder med piskesmæld efter en trafikulykke var blevet opsagt efter 120-dages-reglen. Begrænsningen havde ikke varet længe nok til i sig selv at være langvarig, så spørgsmålet afhang af prognosen:

Højesteret finder, at der først med lægerklæringen af 4. april 2005 forelå en prognose for sygdommen, der indebar, at begrænsningen måtte anses for at have lang varighed.

I [sag 98/2015 \(U.2016.2463H\)](#) var en byplanlægger med refleksdystrofi deltidssygemeldt fra august eller september 2009, indtil hun blev opsagt i november 2010. Ifølge [vejledningens gennemgang](#) var der efter de lægelige oplysninger ikke udsigt til, at hun inden længe kunne arbejde på fuld tid. Begrænsningen var derfor langvarig.

Ligebehandlingsnævnets prøvelse i to trin. Nævnet spørger først, om funktionsbegrænsningen på afskedigelsestidspunktet allerede har varet så længe, at den kan betegnes som lang. Er svaret nej, skal klageren dokumentere en tilstrækkelig fast lægelig prognose for, at den vil blive langvarig. Formuleringen fra [22-55453](#) går igen i praksis:

Nævnet vurderer herefter, at klager ikke har godtgjort, at der på afskedigelsestidspunktet forelå en tilstrækkelig fast prognose om, at klagers funktionsbegrænsning ville være langvarig.

Afgørelse	Lidelse	Forløb og prognose på afskedigelsestidspunktet	Resultat
22-60041	Stress	Prognose på 1½ måned	Ikke handicap
23-53155	Hjernerystelse	Ca. 1 måneds forløb; prognose på 3-6 måneder med variabel prognose for senfølger	Ikke handicap
23-6097	Hallux valgus og slidgigt	Fuldtidssygemelding i ca. 10 uger, i alt ca. 4 måneder	Ikke handicap
21-35485	Hovedtraume	Ca. 4 måneder; mulighedserklæringen angav kun varighed til og med maj	Ikke handicap
20-46995	Skulderskader	Ca. 5 måneder; ingen prognose	Ikke handicap
22-55453	Hjernerystelse (varigt mén 12 %)	Ca. 5 måneder; lægernes vurderinger var modstridende	Ikke handicap
20-7970	Knust fodled	Prognose om yderligere 6 måneders uarbejdsdygtighed	Ikke handicap
Afgørelse af 18. september 2026	Stress	3 måneders sygemelding »med mulighed for forlængelse«	Ikke handicap
Afgørelse af 17. september 2026	Senfølger efter kræft	313 sygedage; lægen forventede fuld tid 4 uger efter uge 42	Ikke handicap
21-14763	Synsnedsættelse efter blodprop i øjet	Kort forløb; prognose om langvarigt behov for nedsat tid og ingen nattevagter	Handicap
22-27195	Fibromyalgi	Diagnosen var under 3 måneder gammel; kronisk og uhelbredelig lidelse	Handicap
21-10297	Hjernerystelse	Ca. 1 år (oktober 2019 til september 2020); prognosen og det faktiske forløb viste langvarighed	Handicap
22-48847	Hjernerystelse og piskesmæld	Næsten 2 års fravær	Handicap
Sag 98/2015	Refleksdystrofi	Deltidssygemeldt i over et år; ingen udsigt til fuld tid inden længe	Handicap

Af praksis kan følgende mønstre udledes:

- **Korte prognoser er ikke nok.** Prognoser om tilbagevenden inden for nogle uger eller få måneder opfylder ikke kravet om langvarighed. Det gælder også ved alvorlige lidelser. I [2015-6811-00114](#) var en ph.d.-stipendiat med svær depression ikke handicappet, fordi lægen forventede, at hun kunne arbejde på fuld tid i april 2015.
- **Uklare eller manglende prognoser går ud over klageren.** Det skyldes, at klageren har bevisbyrden. I [21-12812](#) kunne lægen ikke angive, hvornår klager kunne vende tilbage, og det var ikke nok. I [2014-6810-30327](#) fandt et flertal, at en usikker prognose for depression og angst i december 2012 ikke var tilstrækkelig. Med kun 2 sygedage og ingen lægelig prognose for psykiske eftervirkninger var der heller ikke grundlag for et handicap ([18-39056](#)).
- **Modstridende lægelige vurderinger svækker beviset.** I [22-55453](#) vurderede Arbejdsmedicinsk Klinik, at det var »næppe sandsynligt«, at klager ville komme sig helt. Egen læge regnede derimod med ca. 2 måneder.
- **Et langt sygeforløb er ikke afgørende i sig selv.** Forventer lægen på afskedigelsestidspunktet, at klager snart vender tilbage, foreligger der ikke et handicap. Det viser [afgørelsen af 17. september 2026](#), hvor klager havde 313 sygedage bag sig.
- **Omvendt kan en kort varighed være nok.** Det gælder, hvis lægen beskriver et varigt behov eller en kronisk lidelse. I [18-56393](#) var en speditør med en skulderlidelse handicappet, fordi mulighedserklæringen nævnte et varigt skånebehov. Det gjaldt, selv om prognosen for, hvornår han kunne vende tilbage, var usikker. Tilsvarende i [21-14763](#) og [22-27195](#).

PRAKSIS	Højesteret · Højesterets dom om kommunal byplanlæggers afskedigelse og rækkevidden af arbejdsgiverens tilpasningsforpligtelse ved handicap	13.04.2016
	Højesteret · Handicappet funktionær kunne opsiges efter 120-dages-reglen, da arbejdsgiveren hverken vidste eller burde vide, at sygdommen var et handicap	23.06.2015
	EU-Domstolen · Fortolkning af handicapbegrebet i direktiv 2000/78: Afskedigelse under midlertidig uarbejdsdygtighed som følge af arbejdsulykke	30.11.2016
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnet: Hverken ADHD, nedsat syn eller stress udgjorde handicap ved fratrædelse af sygemeldt daglig leder	18.09.2026
	Ligebehandlingsnævnet · Lærer med senfølger efter livmoderhalskræft ikke handicappet på afskedigelsestidspunktet – ingen fast prognose om varighed	17.09.2026
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - ej handicap - kommuner - ej medhold	29.07.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - kommuner - ej handicap - ej medhold	22.03.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - ej handicap - afskedigelse - kommuner - ej medhold	15.03.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - ej handicap - ej medhold	15.03.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - er handicap - kommuner - medhold	21.02.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af pædagogisk assistent med fibromyalgi var i strid med forskelsbehandlingsloven	02.03.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse efter hjernerystelse og arbejdsskade var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven	18.02.2023
	Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af operator med synshandicap var i strid med forskelsbehandlingsloven	14.01.2023

Ligebehandlingsnævnet · Pædagogs afskedigelse efter arbejdsulykke var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven pga. manglende bevis for handicap	14.12.2022
Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig afskedigelse af skolepædagog efter hjernerystelse: Manglende tilpasning og handicapdiskrimination	08.09.2022
Ligebehandlingsnævnet · Pædagog afskediget efter skulderskader: Spørgsmål om handicap og langvarig funktionsnedsættelse	22.07.2022
Ligebehandlingsnævnet · Vurdering af handicapstatus efter knust fodled ved arbejdsulykke	15.12.2020
Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af speditør med handicap efter langvarigt sygefravær var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven	06.02.2020
Ligebehandlingsnævnet · Vurdering af handicapbegrebet ved afskedigelse af lærer i prøveperiode	12.01.2019
Ligebehandlingsnævnet · Opsigelse af supportkonsulent med depression og angst var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven	30.04.2016
Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af ph.d.-stipendiat efter langvarig sygemelding og klager over forskelsbehandling	04.03.2016

§ 3 Diagnosen er hverken en betingelse eller tilstrækkelig: funktionsbegrænsningen i arbejdslivet skal dokumenteres

Diagnose er ikke en betingelse. Det fastslog Højesteret i to domme af 22. november 2017. I [sag 305/2016 \(U.2018.853H\)](#) havde en medarbejder fatigue efter en hjerneoperation. Højesteret udtalte:

Det er efter EU-Domstolens praksis ikke en betingelse for, at der foreligger et handicap i direktivets forstand, at funktionsbegrænsningen skyldes en sygdom, der er lægeligt diagnosticeret. Det må således bero på en vurdering af samtlige sagens omstændigheder, herunder navnlig oplysninger fra læger og andre sundhedspersoner, om arbejdstageren på tidspunktet for den påståede forskelsbehandling må anses for handicappet i direktivets og dermed forskelsbehandlingslovens forstand.

Lægeerklæringerne beskrev en abnorm og invaliderende træthed uden udsigt til afgørende bedring, og det var nok til et handicap.

I [sag 300/2016 \(U.2018.830H\)](#) havde en medarbejder svimmelhed uden diagnose. Højesteret gentog princippet og bemærkede, at der havde foreligget diagnoser i de tidligere domme U.2013.2575H, U.2015.3301H og U.2015.3827H. Arbejdsgiveren blev dog frifundet, fordi opsigelsen skyldtes en e-mail og ikke sygdommen. [Vejledningen om forskelsbehandlingsloven, afsnit 4.1.1.2](#) uddrager heraf, at det »er derfor ligegyldigt, om f.eks. træthed måtte være en sygdom eller en følgevirkning, hvis tilstanden indebærer en langvarig funktionsbegrænsning«.

Princippet ses også i den faglige voldgiftskendelse [FV 2024 – 74](#). En skaderådgiver havde sløret syn, nakkespændinger og nedsat muskelkraft. Hendes udredning endte i første omgang uden diagnose, og først senere blev »Funktionel Lidelse IKA« noteret i journalen. Opmanden fandt hende handicappet, selv om fraværet kun havde varet ca. 7 måneder.

En diagnose er heller ikke nok. Ligebehandlingsnævnet accepterer ikke, at en diagnose træder i stedet for dokumentation af de konkrete begrænsninger i arbejdet. I [22-16147](#) havde en pædagog fået diagnosen panikangst, og nævnet lagde vægt på:

Klager har ikke fremlagt oplysninger om, hvilke eventuelle funktionsbegrænsninger dette medførte for klager, samt oplysninger om varigheden heraf.

Samme linje ses i en række sager:

- **ADHD »i svær grad«.** Diagnosen var stillet, men det var ikke dokumenteret, hvordan den konkret hindrede arbejdet. Mulighedserklæringerne handlede kun om stress ([22-60041](#)).
- **ADHD hos en daglig leder.** Lederen havde varetaget jobbet, og der var ingen lægelige oplysninger om begrænsninger ([afgørelse af 18. september 2026](#)).
- **Børneleddegigt.** Diagnosen var stillet i 2016, men der var ingen dokumentation for begrænsninger i selve arbejdet, kun smerter i anklerne ved gang ([22-43509](#)).
- **Colitis ulcerosa.** Diagnosen var ny. Klager havde fungeret i jobbet i 2018-21, og lægen forventede symptomfrihed inden for få måneder ([23-6309](#)).
- **Hørenedsættelse med cochlear implant.** Hørelsen blev »bedre og bedre«, og behovet for tolk var ikke dokumenteret ([23-38592](#)).
- **Nethindeløsning.** Klager havde arbejdet fuld tid frem til april 2022 uden dokumenterede gener. Nævnet fandt ikke handicap godtgjort, selv om arbejdsgiveren havde erkendt, at der var tale om et handicap ([afgørelse af 18. september 2026](#)).
- **Medfødt misdannelse af underarmen.** Journalerne beskrev ikke nogen begrænsning i arbejdslivet, og klager oplyste selv, at lidelsen ikke havde forhindret ham i at udføre sine opgaver ([afgørelse af 1. oktober 2026](#)).

Fedme som eksempel. Ifølge [vejledningen](#) fandt Vestre Landsret i Kaltoft-sagen (U.2021.794), at en medarbejder ikke var handicappet. Han havde været fed under hele ansættelsen, men havde ikke haft brug for tilpasninger. I [Ruiz Conejero](#) fremhævede EU-Domstolen omvendt, at fedme kan være et handicap, hvis den fører til begrænset bevægelighed eller sygdomme, der hindrer arbejdet.

Det gennemgående træk er, at funktionsbegrænsningen skal kunne påvises i forhold til arbejdslivet. Har klageren selv kunnet udføre arbejdet på lige vilkår med kollegerne, taler det stærkt imod handicap, uanset hvilken diagnose der foreligger.

PRAKSIS	Højesteret · Højesterets dom om handicapbegrebet i forskelsbehandlingsloven og kravet om lægelig diagnose	22.11.2017
	Højesteret · Højesteret: Lægelig diagnose ingen betingelse for handicap – men opsigelse skyldtes ikke sygdommen	22.11.2017
	EU-Domstolen · Afskedigelse baseret på periodisk sygefravær forårsaget af handicap: Fortolkning af indirekte forskelsbehandling under direktiv 2000/78/EF	17.01.2018
	Arbejdsretten · Afskedigelse af skaderådgiver: Krænkelser af forskelsbehandlingsloven grundet handicap (funktionel lidelse)	08.10.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnet genoptager men afviser klage over afskedigelse: Medfødt misdannelse af underarm ikke godtgjort som handicap	01.10.2026
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnet: Hverken ADHD, nedsat syn eller stress udgjorde handicap ved fratrædelse af sygemeldt daglig leder	18.09.2026
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - ansættelse - ej handicap - ej medhold	12.07.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - ej handicap - afskedigelse - ej medhold	17.06.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - ej handicap - ej medhold	15.03.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - ej handicap - ej medhold	21.12.2024

Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af pædagog med højt sygefravær var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven

11.05.2023

§ 4 Senere udvikling, méngrad, erstatningsafgørelser, fleksjob og førtidspension

Udgangspunktet er oplysningerne på afskedigelsestidspunktet. Handicappet skal have foreligget, da den påståede forskelsbehandling fandt sted. Nævnet tillægger derfor ikke senere udvikling eller senere afgørelser betydning, når de ikke siger noget om situationen på det tidspunkt:

- I [23-53155](#) havde en ulykkesforsikring tilkendt erstatning for varigt mén efter afskedigelsen. Det var uden betydning, fordi vurderingen skulle ske ud fra oplysningerne på afskedigelsestidspunktet.
- I [24-16476](#) havde Patienterstatningen over et år senere anerkendt varige gener efter en fodoperation. Det var irrelevant, fordi varigheden var uvis på afskedigelsestidspunktet, og klager kunne belaste foden fuldt efter 6 uger.
- I [20-46995](#) kunne senere oplysninger om, at skuldergenerne varede ved, ikke ændre vurderingen.
- I [2014-6810-30327](#) fik lægeerklæringer fra 2013 og 2014, der viste en stationær tilstand, ikke betydning for vurderingen i december 2012.
- I Werge-sagen, [sag 25/2014](#), blev medarbejderen ifølge [vejledningen](#) senere førtidspensionist. Afgørende for Højesteret var alligevel, hvornår den lægelige prognose om lang varighed forelå.

Senere dokumenter kan dog belyse tilstanden på afskedigelsestidspunktet. Grænsen går mellem senere udvikling og senere dokumentation for den prognose, der allerede forelå:

- I [FV 2024 - 74](#) blev medarbejderen opsagt den 20. juni 2023. Opmanden byggede på statusattester fra august 2023, fordi de udtalte sig om prognosen på diagnosetidspunktet i maj 2023.
- I [BS-2022/2017-KOL](#) havde en medarbejder brækket begge hæle. Byretten lagde vægt på en lægeerklæring af 2. februar 2017, der forudså et »langvarigt genoptræningsforløb«. Til støtte brugte retten også en senere afgørelse fra Arbejdsmarkedets Erhvervssikring om varigt mén på 20 %. Dommen blev stadfæstet af Vestre Landsret i [BS-36216/2018-VLR](#).

Méngrad og national handicapstatus er kun indicier. I [22-55453](#) var klager ikke handicappet, selv om hun havde et varigt mén på 12 % efter en arbejdsskade. Afgørende var, at der ikke forelå en tilstrækkelig fast prognose om en langvarig funktionsbegrænsning. Omvendt var et varigt mén efter en håndledsskade med til at bære handicapvurderingen i [BS-11479/2021-GLO](#), som Østre Landsret stadfæstede i [BS-26738/2023-OLR](#). I EU-retten er en national anerkendelse af handicap heller ikke afgørende, jf. [Ruiz Conejero](#).

Fleksjob og stationær nedsat arbejdsevne vejer tungt. Når en varig nedsættelse af arbejdsevnen er dokumenteret, fx ved visitation til permanent fleksjob, anerkender nævnet som regel, at der foreligger et handicap:

- OCD med diagnose og fleksjob siden 2012 dokumenterede en stationær begrænsning til højst 20 timer om ugen ([23-94817](#)).
- Fibromyalgi, piskesmæld og kronisk træthedssyndrom med permanent fleksjob ([21-761](#)).
- Kroniske rygsmerter og fibromyalgi hos en sygeplejerske i fleksjob ([22-25999](#)).
- Sklerose hos en fleksjobber ([2016-6810-32474](#)).

- Følger efter et hjernestammeinfarkt hos en fleksjobber ([22-8269](#)).

Andre myndigheders vurderinger er ikke afgørende. I [FV 2024 – 74](#) havde jobcentret få uger før opsigelsen vurderet, at medarbejderen ikke havde en varig og væsentligt nedsat arbejdsevne. Opmanden fandt hende alligevel handicappet, men jobcentrets vurdering talte imod, at arbejdsgiveren burde have vidst det. I [afgørelsen af 17. september 2026](#) var lærerens personlige assistance efter kompensationsloven ikke dokumentation for en fast prognose om langvarighed. Kompensationsloven har sit eget handicapbegreb, jf. [vejledningen om kompensationsloven, afsnit 2.2.1](#).

PRAKSIS	Højesteret · Handicappet funktionær kunne opsiges efter 120-dages-reglen, da arbejdsgiveren hverken vidste eller burde vide, at sygdommen var et handicap	23.06.2015
	EU-Domstolen · Afskedigelse baseret på periodisk sygefravær forårsaget af handicap: Fortolkning af indirekte forskelsbehandling under direktiv 2000/78/EF	17.01.2018
	Landsretten · Opsigelse i strid med forskelsbehandlingsloven grundet manglende tilpasningsforpligtelse og handicap	10.04.2025
	Landsretten · Opsigelse grundet handicap: Erstatning for forskelsbehandling	30.09.2019
	Arbejdsretten · Afskedigelse af skaderådgiver: Krænkelser af forskelsbehandlingsloven grundet handicap (funktionel lidelse)	08.10.2024
	Byretten · Opsigelse af medarbejder med handicap anset for diskriminerende og i strid med forskelsbehandlingsloven	17.05.2023
	Byretten · Opsigelse grundet handicap og mangelfuldt ansættelsesbevis	07.09.2018
	Ligebehandlingsnævnet · Lærer med senfølger efter livmoderhalskræft ikke handicappet på afskedigelsestidspunktet – ingen fast prognose om varighed	17.09.2026
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - er handicap - medhold	25.11.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - ej handicap - kommuner - ej medhold	29.07.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - ej handicap - afskedigelse - kommuner - ej medhold	15.03.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - ej handicap - afvisning	21.12.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af sygeplejerske i fleksjob efter langvarigt sygefravær var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven	02.03.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af fleksjobber grundet nægtelse af coronapas udgjorde ikke ulovlig forskelsbehandling	02.11.2023
	Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af uddannelsesvejleder i fleksjob under en sparerunde var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven	29.10.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Pædagog afskediget efter skulderskader: Spørgsmål om handicap og langvarig funktionsnedsættelse	22.07.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af fleksjobber med sklerose var i strid med forskelsbehandlingsloven	07.07.2017
	Ligebehandlingsnævnet · Opsigelse af supportkonsulent med depression og angst var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven	30.04.2016

§ 5 Sygefravær, stress og sammensatte sygdomsbilleder

Sygefravær er ikke i sig selv et handicap. Det afgørende er den langvarige funktionsbegrænsning, ikke hvor meget fravær der har været:

-

I [22-16147](#) havde en pædagog 132 fraværsdage, overvejende hyppigt korttidsfravær. Fraværet gjorde ikke panikangsten til et handicap, især fordi der ikke havde været angstanfald siden sommeren 2021.

- I [afgørelsen af 17. september 2026](#) var 313 sygedage heller ikke nok.
- I [FV 2024 – 74](#) gjorde arbejdsgiveren gældende, at 7 måneders fravær ikke i sig selv opfyldte kravet om lang varighed. Opmanden afgjorde spørgsmålet ud fra prognosen.

Stress anerkendes ikke uden en prognose for langvarighed. Nævnet har gentagne gange afvist stress som handicap, når der ikke forelå en lægelig prognose for, at tilstanden ville blive langvarig:

- Stress fra marts til juli 2018, hvor statusattesten forventede, at klager kunne genoptage arbejdet fuldt ([18-61811](#)).
- Stress med en prognose på 1½ måned ([22-60041](#)).
- En 3 måneders sygemelding »med mulighed for forlængelse« ([afgørelse af 18. september 2026](#)).

Det samme gælder depression, når lægen forventer, at klager vender tilbage på fuld tid ([2015-6811-00114](#)).

Ved sammensatte sygdomsbilleder vurderes hver lidelse for sig. Har arbejdstageren et anerkendt handicap, men skyldes fraværet eller afskedigelsen en anden lidelse, giver handicappet ikke grundlag for at formode forskelsbehandling:

- I [20-7695](#) var kroniske funktionsforstyrrelser i muskler og led et handicap, men stress var ikke. Afskedigelsen skyldtes stressfraværet og var derfor ikke forskelsbehandling.
- I [22-25999](#) var kroniske rygsmerter og fibromyalgi et handicap. Stress, angst og struma var ikke en del af handicappet, og der var derfor ikke grundlag for at formode forskelsbehandling.
- I [22-8269](#) var følgerne efter et hjernestammeinfarkt et handicap, men det var ikke godtgjort, at angst var en del af det.
- I [afgørelsen af 18. september 2026](#) vurderede nævnet ADHD, synsnedsættelse og stress hver for sig, og ingen af dem var et handicap.

Fravær, der skyldes et anerkendt handicap. Hvordan sådant fravær må indgå i en afskedigelse, er et spørgsmål om forskelsbehandling og ikke om handicapbegrebet. I [Ruiz Conejero](#) fastslog EU-Domstolen, at en neutral fraværregel kan være indirekte forskelsbehandling, fordi en arbejdstager med handicap har en øget risiko for sygefravær. I [sag 25/2014](#) fandt Højesteret, at handicaprelateret fravær kunne tælle med efter 120-dages-reglen i [funktionærlovens § 5, stk. 2](#), fordi arbejdsgiveren ikke havde tilsidesat tilpasningspligten. Disse spørgsmål behandles i praksisoversigten om [ligebehandling af personer med handicap](#).

LOV	Funktionærloven § 5, stk. 2	
PRAKSIS	Højesteret · Handicappet funktionær kunne opsiges efter 120-dages-reglen, da arbejdsgiveren hverken vidste eller burde vide, at sygdommen var et handicap EU-Domstolen · Afskedigelse baseret på periodisk sygefravær forårsaget af handicap: Fortolkning af indirekte forskelsbehandling under direktiv 2000/78/EF Arbejdsretten · Afskedigelse af skaderådgiver: Krænkelse af forskelsbehandlingsloven grundet handicap (funktionel lidelse) Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnet: Hverken ADHD, nedsat syn eller stress udgjorde handicap ved fratrædelse af sygemeldt daglig leder Ligebehandlingsnævnet · Lærer med senfølger efter livmoderhalskræft ikke handicappet på afskedigelsestidspunktet – ingen fast prognose om varighed	23.06.2015 17.01.2018 08.10.2024 18.09.2026 17.09.2026

Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - ej handicap - ej medhold	15.03.2025
Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af sygeplejerske i fleksjob efter langvarigt sygefravær var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven	02.03.2024
Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af fleksjobber grundet nægtelse af coronapas udgjorde ikke ulovlig forskelsbehandling	02.11.2023
Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af pædagog med højt sygefravær var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven	11.05.2023
Ligebehandlingsnævnet · Pædagogs afskedigelse efter sygemelding med stress var ikke handicapdiskrimination	09.02.2022
Ligebehandlingsnævnet · Opsigelse af medarbejder efter 120 sygedage: Er stress et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand?	14.11.2019
Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af ph.d.-stipendiat efter langvarig sygemelding og klager over forskelsbehandling	04.03.2016

§ 6 Anerkendte handicap: kroniske smerter, syn, hjerneskrader og funktionelle lidelser

Praksis indeholder ingen positivliste. [Vejledningen, afsnit 4.1.1.5](#) understreger, at det ikke er muligt at lave en udtømmende liste over omfattede sygdomme. Domstolene og nævnet har dog anerkendt handicap inden for en række lidelsestyper. Fællesnævneren er, at begrænsningen var dokumenteret som kronisk, stationær eller langvarig.

Kroniske smerter og lidelser i bevægeapparatet

- Fibromyalgi, en kronisk og uheldbreddelig lidelse, selv om diagnosen var ny ([22-27195](#)).
- Kroniske ryg- og nervesmerter ved en ansættelse ([23-14993](#)).
- Diskusprolaps med kroniske smerter ([2015-6810-03771](#)).
- Slidigt, skoliose og astma/KOL ([2017-6810-27620](#)).
- Hoftedysplasi ([20-33226](#)).
- Refleksdystrofi ([sag 98/2015](#)).
- Piskesmæld ([sag 25/2014](#)).
- Rygproblemer i Sø- og Handelsrettens sag [F-19-06](#), som knytter sig til forelæggelsen i Ring og Werge.
- Leddegigt i Højesterets dom U.2015.3827H, som vejledningen omtaler.

Brud og ledskader med varige følger

- Brud på begge hæle med »langvarigt genoptræningsforløb« ([BS-2022/2017-KOL](#), stadfæstet i [BS-36216/2018-VLR](#)).
- Varigt mén efter en håndledsskade ([BS-11479/2021-GLO](#), stadfæstet i [BS-26738/2023-OLR](#)).
- En skulderlidelse med varigt skånebehov ([18-56393](#)).

Syn og hørelse

- Synsnedsættelse efter en blodprop i øjet med prognose for langvarige skånehensyn ([21-14763](#)).
- Svagsynethed med en synsstyrke på 0,2 ([24-82967](#)).
- Døvhed hos en lærlingeansøger ([18-44102](#)).

- Farveblindhed hos en skibsassistent i Sø- og Handelsrettens dom U.2015.1053SH, som vejledningen omtaler.

Hjernesker og følger efter hovedtraumer

- Fatigue efter en hjerneoperation ([sag 305/2016](#)).
- Hjernerystelse med et forløb på ca. 1 år ([21-10297](#)).
- Hjernerystelse og piskesmæld med næsten 2 års fravær ([22-48847](#)).
- Følger efter en hjerneblødning ([23-31026](#)).
- Følger efter et hjernestammeinfarkt ([22-8269](#)).

Funktionelle lidelser

- Funktionel lidelse, hvor prognosen var dokumenteret i statusattester ([FV 2024 – 74](#)).
- Kronisk træthedssyndrom sammen med fibromyalgi og piskesmæld i permanent fleksjob ([21-761](#)).
- Kroniske funktionsforstyrrelser i muskler og led ([20-7695](#)).

Neurologiske og psykiske lidelser og læsevanskeligheder

- Dissemineret sklerose ([2016-6810-32474](#)).
- OCD med fleksjobvisitation ([23-94817](#)).
- Ordblindhed dokumenteret ved en læse- og retskrivningsundersøgelse, som nævnet har lagt til grund som handicap efter handicapdiskriminationsloven ([20-27153](#) og [21-13254](#)).

Samme lidelsestype kan føre til forskellige resultater. Det viser, at diagnosen eller kategorien ikke er afgørende i sig selv:

- **Hjernerystelse** var et handicap ved et dokumenteret forløb på 1-2 år ([21-10297](#) og [22-48847](#)). Det var den ikke ved kortere forløb med kortere eller uklare prognoser ([22-55453](#), [23-53155](#) og [21-35485](#)).
- **Smerter i fødderne** var ikke et handicap i [23-6097](#). Generne var behandelige, og klager blev smertefri efter en operation i december 2022. Nævnet bemærkede:

Det fremgår ikke af sagens oplysninger, om klagers smerter i forfoden før august 2022 havde udgjort en funktionsbegrænsning, som hindrede hende helt eller delvist i at deltage i arbejdslivet på lige vilkår med andre arbejdstagere.

PRAKSIS	Højesteret · Højesterets dom om handicapbegrebet i forskelsbehandlingsloven og kravet om lægelig diagnose	22.11.2017
	Højesteret · Højesterets dom om kommunal byplanlæggers afskedigelse og rækkevidden af arbejdsgiverens tilpasningsforpligtelse ved handicap	13.04.2016
	Højesteret · Handicappet funktionær kunne opsiges efter 120-dages-reglen, da arbejdsgiveren hverken vidste eller burde vide, at sygdommen var et handicap	23.06.2015
	Landsretten · Opsigelse i strid med forskelsbehandlingsloven grundet manglende tilpasningsforpligtelse og handicap	10.04.2025
	Landsretten · Opsigelse grundet handicap: Erstatning for forskelsbehandling	30.09.2019
	Sø- og Handelsretten · Opsigelse i strid med forskelsbehandlingsloven - manglende tilpasningsforanstaltninger	31.01.2014
	Arbejdsretten · Afskedigelse af skaderådgiver: Krænkelser af forskelsbehandlingsloven grundet handicap (funktionel lidelse)	08.10.2024

Byretten · Opsigelse af medarbejder med handicap anset for diskriminerende og i strid med forskelsbehandlingsloven	17.05.2023
Byretten · Opsigelse grundet handicap og mangelfuldt ansættelsesbevis	07.09.2018
Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - er handicap - medhold	25.11.2025
Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - ej handicap - kommuner - ej medhold	29.07.2025
Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - chikane - er handicap - uddannelse - ej medhold	17.06.2025
Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - er handicap - medhold	26.04.2025
Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - ansættelse - er handicap - ej medhold	22.03.2025
Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - kommuner - ej handicap - ej medhold	22.03.2025
Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - ej handicap - afskedigelse - kommuner - ej medhold	15.03.2025
Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - er handicap - kommuner - medhold	21.02.2025
Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af pædagogisk assistent med fibromyalgi var i strid med forskelsbehandlingsloven	02.03.2024
Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af fleksjobber grundet nægtelse af coronapas udgjorde ikke ulovlig forskelsbehandling	02.11.2023
Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse efter hjernerystelse og arbejdsskade var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven	18.02.2023
Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af operatør med synshandicap var i strid med forskelsbehandlingsloven	14.01.2023
Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af uddannelsesvejleder i fleksjob under en sparerunde var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven	29.10.2022
Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig afskedigelse af skolepædagog efter hjernerystelse: Manglende tilpasning og handicapdiskrimination	08.09.2022
Ligebehandlingsnævnet · Folketingets Ombudsmands beslutning om svarbegrænsning over for ordblind borger var ikke i strid med handicapdiskriminationsloven	24.06.2022
Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af socialpædagog med hoftedysplasi var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven	30.04.2022
Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage over forskelsbehandling af ordblind grundet behov for mundtlig bevisførelse	11.03.2022
Ligebehandlingsnævnet · Pædagogs afskedigelse efter sygemelding med stress var ikke handicapdiskrimination	09.02.2022
Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af speditør med handicap efter langvarigt sygefravær var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven	06.02.2020
Ligebehandlingsnævnet · Døv lærer ansøger fik godtgørelse efter aflysning af samtale uden vurdering af støttemuligheder	31.10.2018
Ligebehandlingsnævnet · Pædagog med handicap vinder sag om ulovlig afskedigelse efter sygefravær	22.12.2017
Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af fleksjobber med sklerose var i strid med forskelsbehandlingsloven	07.07.2017
Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af hjemmevejleder efter langvarigt sygeforløb og spørgsmålet om handicapdiskrimination	28.04.2017

§ 7 Afvisning efter § 8, stk. 2, når handicap åbenbart ikke er godtgjort

Efter [§ 8, stk. 2, i lov om Ligebehandlingsnævnet](#) kan nævnet afvise en klage, hvis det er åbenbart, at klageren ikke kan få medhold. Afgørelsen kan træffes af et medlem af forpersonskabet, jf. [§ 6, stk. 3](#). I handicapsager bruges adgangen især, når handicappet åbenbart ikke er godtgjort. Typisk henviser nævnet til sin faste praksis, som i [24-16476](#):

På baggrund af nævnets faste praksis er det herefter åbenbart, at klager ikke kan få medhold i klagen.

Afvisningerne falder i tre grupper:

- **Ingen lægelig dokumentation trods opfordring.** En klager i fleksjob med slidgigt svarede ikke på nævnets opfordringer til at sende lægelig dokumentation ([19-18582](#)). En påstået nerveskade, ADHD og autisme var ikke lægeligt dokumenteret ([24-114569](#)), og det samme gjaldt en hjerneblødning ([J.nr. 23-95126](#)). Kravet gælder også efter handicapdiskriminationsloven uden for arbejdsmarkedet, fx ved en klage over krav om mundbind i et legeland ([20-53524](#)).
- **Dokumentationen beskriver ikke begrænsninger i arbejdslivet.** En medfødt misdannelse af underarmen gav nedsat evne til at dreje underarmen. Journalerne beskrev dog ikke, hvordan lidelsen begrænsede klageren i arbejdslivet, og han oplyste selv, at den ikke havde forhindret ham i at udføre sine opgaver ([afgørelse af 1. oktober 2026](#)). En genbrugsvejleder med lysoverfølsomhed fremlagde en lægeerklæring om symptomer ved en fuld arbejdsdag i kraftigt lys. Hun havde dog kun haft 6,5 timers fravær på grund af lysoverfølsomheden på et år, hun var selv uenig i, at den hindrede hende i arbejdet, og hun sendte ikke yderligere lægelige oplysninger trods opfordring ([afgørelse af 16. oktober 2026](#)).
- **Varigheden er åbenbart ikke godtgjort.** I [24-16476](#) havde klager en formodet nerveskade efter en fodoperation. Varigheden var uvis, og klager kunne belaste foden fuldt efter 6 uger.

Genoptagelse ved nye oplysninger. I sagen om underarmen havde sekretariatet først afvist klagen (j.nr. 26-7764), fordi dokumentation manglede. Nævnet genoptog sagen efter [§ 10](#), da klager sendte journaludskrifter, som var nye oplysninger af væsentlig betydning. Bagefter afviste nævnet klagen igen efter [§ 8, stk. 2](#), fordi journalerne ikke beskrev nogen begrænsning i arbejdet.

Afvisning eller afslag. Når der foreligger lægelige oplysninger, men de ikke er tilstrækkelige, træffer nævnet typisk en realitetsafgørelse uden medhold i stedet for at afvise. Det skete fx i [22-55453](#) og [23-38592](#). Ved en afvisning tager nævnet ikke stilling til, om afskedigelsen skyldtes helbredet, eller om arbejdet burde have været tilpasset.

Afvisningerne holdt op mod de anerkendte tilfælde

Afvist eller ikke handicap	Anerkendt som handicap	Det afgørende
Lysoverfølsomhed beskrevet som funktionel lidelse (16. oktober 2026)	Funktionel lidelse (FV 2024 – 74-); kronisk træthedssyndrom og fibromyalgi i permanent fleksjob (21-761)	Statusattester med prognose eller visitation til fleksjob, mod 6,5 timers fravær og klagerens egen oplysning om, at hun kunne udføre arbejdet
Nerveskade med uvis varighed (24-16476) eller uden dokumentation (24-114569)	Kroniske ryg- og nervesmerter (23-14993); fibromyalgi (22-27195)	Lægelig dokumentation for et kronisk forløb
Nethindsløsning uden dokumenterede gener (18. september 2026)	Synsbedømmelse med prognose for langvarige skånehensyn (21-14763-); synsstyrke på 0,2 (24-82967)	En målbar synsbedømmelse eller en lægelig prognose om varige begrænsninger i arbejdet
Medfødt misdannelse af underarmen uden begrænsning i arbejdet (1. oktober 2026)	Varigt mén efter en håndledsskade (BS-11479/2021-GLO)	Dokumenterede varige følger, der begrænser arbejdet

LOV

[Lov om Ligebehandlingsnævnet § 6, stk. 3](#)
[Lov om Ligebehandlingsnævnet § 8, stk. 2](#)
[Lov om Ligebehandlingsnævnet § 10](#)

PRAKSIS	Arbejdsretten · Afskedigelse af skaderådgiver: Krænkelser af forskelsbehandlingsloven grundet handicap (funktionel lidelse)	08.10.2024
	Byretten · Opsigelse af medarbejder med handicap anset for diskriminerende og i strid med forskelsbehandlingsloven	17.05.2023
	Ligebehandlingsnævnet · Afvist klage over afskedigelse af genbrugsvejleder: lysfølsomhed ikke dokumenteret som handicap og ingen formodning om kønsforskelsbehandling	16.10.2026
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnet genoptager men afviser klage over afskedigelse: Medfødt misdannelse af underarm ikke godtgjort som handicap	01.10.2026
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnet: Hverken ADHD, nedsat syn eller stress udgjorde handicap ved fratrædelse af sygemeldt daglig leder	18.09.2026
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - ansættelse - ej handicap - ej medhold	12.07.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - chikane - er handicap - uddannelse - ej medhold	17.06.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - kommuner - sagsbehandling - afvisning	26.04.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - ansættelse - ej handicap - kommuner - afvisning	22.03.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - ansættelse - er handicap - ej medhold	22.03.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - ej handicap - afskedigelse - kommuner - ej medhold	15.03.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - ej handicap - afvisning	21.12.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af pædagogisk assistent med fibromyalgi var i strid med forskelsbehandlingsloven	02.03.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af operatør med synshandicap var i strid med forskelsbehandlingsloven	14.01.2023
	Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af uddannelsesvejleder i fleksjob under en sparerunde var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven	29.10.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage over mundbindskrav i legeland grundet manglende dokumentation for handicap	10.04.2021
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage over diskrimination ved ansættelse grundet manglende bevis for handicap	19.03.2020

Sammenfatning: sådan vurderes langvarig funktionsbegrænsning i praksis

Handicapbegrebet i [forskelsbehandlingsloven § 1, stk. 1](#) er udviklet af EU-Domstolen og Højesteret. Lovgiver har bevidst overladt det til retspraksis. Vurderingen kan samles i fire spørgsmål:

- 1. Er der en funktionsbegrænsning i arbejdslivet?** En diagnose er ikke nødvendig, jf. [sag 305/2016](#) og [sag 300/2016](#). Den er heller ikke nok: Lægelige oplysninger skal beskrive, hvordan lidelsen konkret hindrer arbejdet. Har klageren kunnet udføre jobbet på lige vilkår, falder kravet typisk bort, som i [22-16147](#) og [afgørelsen af 1. oktober 2026](#).
- 2. Var begrænsningen langvarig på afskedigelsestidspunktet?** Der er ingen minimumsperiode. Har begrænsningen allerede varet længe, kan det være nok. Det gjaldt fx et forløb på ca. 1 år i [21-10297](#). Ellers kræves en tilstrækkelig fast lægelig prognose, jf. [sag 25/2014](#) og [22-55453](#). Prognoser på uger eller få måneder er ikke nok, og det samme gælder uklare eller modstridende prognoser. En prognose om et kronisk eller varigt forløb kan omvendt være nok, selv om lidelsen er ny ([21-14763](#), [22-27195](#)).
- 3. Hvad viser dokumentationen om netop det tidspunkt?** Senere méngrads- og erstatningsafgørelser og senere forværring ændrer ikke vurderingen ([23-53155](#), [24-16476](#)). Senere attester kan dog bruges, hvis de belyser den prognose, der forelå, jf. [FV 2024 – 74](#) og [BS-2022/2017-KOL](#). Visitation til permanent fleksjob og en stationær nedsat arbejdsevne vejer tungt for handicap. Méngrader og national handicapstatus er kun indicier.
- 4. Hvilken lidelse begrundede fraværet eller afskedigelsen?** Hver lidelse vurderes for sig. Stress og korte sygemeldinger anerkendes sjældent som handicap, og et anerkendt handicap giver ikke grundlag for at formode forskelsbehandling, når afskedigelsen skyldes en anden lidelse ([20-7695](#), [22-25999](#)).

Bevisbyrden ligger hos arbeidstageren, så klagerens sag afhænger i praksis af en lægeerklæring, der tager stilling til både de konkrete begrænsninger og deres forventede varighed på afskedigelsestidspunktet. Mangler den, afviser Ligebehandlingsnævnet ofte klagen allerede efter [§ 8, stk. 2, i lov om Ligebehandlingsnævnet](#). Er handicappet godtgjort, afgøres sagen af reglerne om tilpasning, delt bevisbyrde efter [§ 7 a](#) og godtgørelse. De behandles i praksisoversigten om [ligebehandling af personer med handicap](#).

LOV

[Forskelsbehandlingsloven § 1, stk. 1](#)
[Forskelsbehandlingsloven § 7a](#)
[Lov om Ligebehandlingsnævnet § 8, stk. 2](#)

PRAKSIS

Højesteret · Højesterets dom om handicapbegrebet i forskelsbehandlingsloven og kravet om lægelig diagnose	22.11.2017
Højesteret · Højesteret: Lægelig diagnose ingen betingelse for handicap – men opsigelse skyldtes ikke sygdommen	22.11.2017
Højesteret · Handicappet funktionær kunne opsiges efter 120-dages-reglen, da arbejdsgiveren hverken vidste eller burde vide, at sygdommen var et handicap	23.06.2015
Arbejdsretten · Afskedigelse af skaderådgiver: Krænkelser af forskelsbehandlingsloven grundet handicap (funktionel lidelse)	08.10.2024
Byretten · Opsigelse grundet handicap og mangelfuldt ansættelsesbevis	07.09.2018
Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnet genoptager men afviser klage over afskedigelse: Medfødt misdannelse af underarm ikke godtgjort som handicap	01.10.2026

Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - ej handicap - kommuner - ej medhold	29.07.2025
Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - ej handicap - afskedigelse - kommuner - ej medhold	15.03.2025
Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - ej handicap - afvisning	21.12.2024
Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af pædagogisk assistent med fibromyalgi var i strid med forskelsbehandlingsloven	02.03.2024
Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af sygeplejerske i fleksjob efter langvarigt sygefravær var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven	02.03.2024
Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af pædagog med højt sygefravær var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven	11.05.2023
Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af operatør med synshandicap var i strid med forskelsbehandlingsloven	14.01.2023
Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig afskedigelse af skolepædagog efter hjernerystelse: Manglende tilpasning og handicapdiskrimination	08.09.2022
Ligebehandlingsnævnet · Pædags afskedigelse efter sygdomsmedling med stress var ikke handicapdiskrimination	09.02.2022

REFERENCE Lovgrundlag

5 paragraffer

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

MATERIALE Citerede afgørelser

59 afgørelser

HØJESTERET · ØVERSTE INSTANS

5

22.11.2017	Højesterets dom om handicapbegrebet i forskelsbehandlingsloven og kravet om lægelig diagnose	305-2016
22.11.2017	Højesteret: Lægelig diagnose ingen betingelse for handicap – men opsigelse skyldtes ikke sygdommen	300-2016
13.04.2016	Højesterets dom om kommunal byplanlæggers afskedigelse og rækkevidden af arbejdsgiverens tilpasningsforpligtelse ved handicap	98-2015
25.06.2015	Højesteret gav Ikast-Brande Kommune tilladelse til at anke handicapsag om nedsat arbejdstid direkte fra Sø- og Handelsretten	98-2015
23.06.2015	Handicappet funktionær kunne opsiges efter 120-dages-reglen, da arbejdsgiveren hverken vidste eller burde vide, at sygdommen var et handicap	25-2014

EU-DOMSTOLEN · EUROPÆISK DOMSTOL

3

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

08.03.2017 Ligebehandling af handicappede i den offentlige sektor: Skærpet afskedigelsesbeskyttelse for tjenestemænd og almindelige lønmodtagere C-406/15

30.11.2016 Fortolkning af handicapbegrebet i direktiv 2000/78: Afskedigelse under midlertidig uarbejdsdygtighed som følge af arbejdsulykke C-395/15

LANDSRETTE · ANKEINSTANS 2

10.04.2025 Opsigelse i strid med forskelsbehandlingsloven grundet manglende tilpasningsforpligtelse og handicap 10229-12009

30.09.2019 Opsigelse grundet handicap: Erstatning for forskelsbehandling 6770-8135

SØ- OG HANDELSRETTE · SPECIALRET 1

31.01.2014 Opsigelse i strid med forskelsbehandlingsloven - manglende tilpasningsforanstaltninger F-19-06

ARBEJDSRETTE · SPECIALRET 1

08.10.2024 Afskedigelse af skaderådgiver: Krænkelser af forskelsbehandlingsloven grundet handicap (funktionel lidelse) FV 2024 - 74

BYRETTE · FØRSTE INSTANS 2

17.05.2023 Opsigelse af medarbejder med handicap anset for diskriminerende og i strid med forskelsbehandlingsloven 10052-11773

07.09.2018 Opsigelse grundet handicap og mangelfuldt ansættelsesbevis 6769-8134

LIGEBEHANDLINGSNÆVNET · NÆVN / KLAGEINSTANS 45

16.10.2026 Afvist klage over afskedigelse af genbrugsvejleder: lysfølsomhed ikke dokumenteret som handicap og ingen formodning om kønsforskelsbehandling

01.10.2026 Ligebehandlingsnævnet genoptager men afviser klage over afskedigelse: Medfødt misdannelse af underarm ikke godtgjort som handicap

18.09.2026 Ligebehandlingsnævnet: Hverken ADHD, nedsat syn eller stress udgjorde handicap ved fratrædelse af sygemeldt daglig leder

17.09.2026 Lærer med senfølger efter livmoderhalskræft ikke handicappet på afskedigelsestidspunktet – ingen fast prognose om varighed

25.11.2025 Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - er handicap - medhold 23-94817

29.07.2025 Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - ej handicap - kommuner - ej medhold 23-53155

12.07.2025 Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - ansættelse - ej handicap - ej medhold 23-38592

17.06.2025 Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - ej handicap - afskedigelse - ej medhold 23-6309

17.06.2025 Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - chikane - er handicap - uddannelse - ej medhold 24-82967

26.04.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - kommuner - sagsbehandling - afvisning	J.nr. 23-95126
26.04.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - er handicap - medhold	23-31026
22.03.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - ansættelse - er handicap - ej medhold	23-14993
22.03.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - kommuner - ej handicap - ej medhold	23-6097
22.03.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - ansættelse - ej handicap - kommuner - afvisning	24-114569
15.03.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - ej handicap - afskedigelse - kommuner - ej medhold	22-55453
15.03.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - ej handicap - ej medhold	22-60041
21.02.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - er handicap - kommuner - medhold	22-48847
21.12.2024	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - ej handicap - afvisning	24-16476
21.12.2024	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - ej handicap - ej medhold	22-43509
02.03.2024	Afskedigelse af sygeplejerske i fleksjob efter langvarigt sygefravær var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven	22-25999
02.03.2024	Afskedigelse af pædagogisk assistent med fibromyalgi var i strid med forskelsbehandlingsloven	22-27195
02.11.2023	Afskedigelse af fleksjobber grundet nægtelse af coronapas udgjorde ikke ulovlig forskelsbehandling	22-8269
11.05.2023	Afskedigelse af pædagog med højt sygefravær var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven	22-16147
18.02.2023	Afskedigelse efter hjernerystelse og arbejdsskade var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven	21-35485
14.01.2023	Afskedigelse af operatør med synshandicap var i strid med forskelsbehandlingsloven	21-14763
14.12.2022	Pædagoes afskedigelse efter arbejdsulykke var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven pga. manglende bevis for handicap	21-12812
29.10.2022	Afskedigelse af uddannelsesvejleder i fleksjob under en sparerunde var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven	21-761
08.09.2022	Ulovlig afskedigelse af skolepædagog efter hjernerystelse: Manglende tilpasning og handicapdiskrimination	21-10297
22.07.2022	Pædagog afskediget efter skulderskader: Spørgsmål om handicap og langvarig funktionsnedsættelse	20-46995

24.06.2022	Folketingets Ombudsmands beslutning om svarbegrænsning over for ordblind borger var ikke i strid med handicapdiskriminationsloven	21-13254
30.04.2022	Afskedigelse af socialpædagog med hoftedysplasi var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven	20-33226
11.03.2022	Afvisning af klage over forskelsbehandling af ordblind grundet behov for mundtlig bevisførelse	20-27153
09.02.2022	Pædagogs afskedigelse efter sygemelding med stress var ikke handicapdiskrimination	20-7695
10.04.2021	Afvisning af klage over mundbindskrav i legeland grundet manglende dokumentation for handicap	20-53524
15.12.2020	Vurdering af handicapstatus efter knust fodled ved arbejdsulykke	20-7970
19.03.2020	Afvisning af klage over diskrimination ved ansættelse grundet manglende bevis for handicap	19-18582
06.02.2020	Afskedigelse af speditør med handicap efter langvarigt sygefravær var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven	18-56393
14.11.2019	Opsigelse af medarbejder efter 120 sygedage: Er stress et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand?	18-61811
12.01.2019	Vurdering af handicapbegrebet ved afskedigelse af lærer i prøveperiode	18-39056
31.10.2018	Døv lærling ansøger fik godtgørelse efter aflysning af samtale uden vurdering af støttemuligheder	18-44102
22.12.2017	Pædagog med handicap vinder sag om ulovlig afskedigelse efter sygefravær	2017-6810-27620
07.07.2017	Afskedigelse af fleksjobber med sklerose var i strid med forskelsbehandlingsloven	2016-6810-32474
28.04.2017	Afskedigelse af hjemmevejleder efter langvarigt sygeforløb og spørgsmålet om handicapdiskrimination	2015-6810-03771
30.04.2016	Opsigelse af supportkonsulent med depression og angst var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven	2014-6810-30327
04.03.2016	Afskedigelse af ph.d.-stipendiat efter langvarig sygemelding og klager over forskelsbehandling	2015-6811-00114