

PRAKSISOVERSIGT · ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSRET

Praksisoversigt over forskelsbehandling vedrørende handicap

Tilpasningsforpligtelse, handicapbegreb og bevisbyrde efter forskelsbehandlingsloven og beskæftigelsesdirektivet

Version 2 · Opdateret 26. jun. 2026 · 24 afgørelser · 2015-2026

[Læs online](#)

INTRODUKTION

Forskelsbehandlingsloven forbyder direkte og indirekte forskelsbehandling på grund af handicap på arbejdsmarkedet og pålægger arbejdsgiveren en aktiv tilpasningsforpligtelse efter lovens § 2 a, der gennemfører artikel 5 i Rådets direktiv 2000/78/EF (beskæftigelsesdirektivet). Praksis fra Højesteret, landsretterne, EU-Domstolen og Ligebehandlingsnævnet har i de seneste år præciseret tre kernespørgsmål: (1) handicapbegrebets rækkevidde – herunder kravet om langvarig funktionsbegrænsning, (2) tilpasningsforpligtelsens konkrete indhold – særligt pligten til aktiv undersøgelse af omplaceringsmuligheder i hele organisationen, og (3) den delte bevisbyrde efter § 7 a, hvorefter arbejdsgiveren skal godtgøre, at ligebehandlingsprincippet ikke er krænket. Højesteret fastslog i december 2024, at en jobportal ikke opfylder omplaceringspligten, og at store organisationer skal undersøge ledige stillinger på tværs af alle enheder.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

- 01** Handicapbegrebet kræver en langvarig funktionsbegrænsning, der i samspil med barrierer hindrer fuld og effektiv deltagelse i arbejdslivet på lige fod med andre – varigheden, prognosen og graden vurderes konkret på det relevante tidspunkt.
- 02** Tilpasningsforpligtelsen efter forskelsbehandlingslovens § 2 a er aktiv: arbejdsgiveren skal konkret undersøge og eventuelt afprøve mulige tilpasningsforanstaltninger, når arbejdsgiveren ved eller bør vide, at medarbejderen har et handicap.
- 03** Det er ikke tilstrækkeligt at henvise en handicappet medarbejder til selv at søge ledige stillinger via en jobportal – arbejdsgiveren skal foretage en reel, konkret undersøgelse af omplaceringsmuligheder.
- 04** Omplaceringspligten omfatter hele arbejdsgiverens organisation som én juridisk enhed, uanset interne delegationer af ansættelseskompetence – og går forud for det forvaltningsretlige princip om besættelse med den bedst kvalificerede ansøger.
- 05** Rimelige tilpasninger kan omfatte nedsat tid, ændrede arbejdstider, omplacering, hjælpemidler, fritagelse for visse opgaver og personlig assistance – men aldrig oprettelse af en helt ny stilling eller fuldstændig fritagelse for kerneopgaver.

- 06** Organisationens størrelse og økonomi indgår i vurderingen af, om tilpasningen udgør en uforholdsmæssig stor byrde – en lille forening med begrænset økonomi kan have opfyldt sin forpligtelse, hvor en stor offentlig arbejdsgiver ikke har det.
- 07** Sygefravær begrundet i et handicap kan udgøre indirekte forskelsbehandling, og generelle fraværsregler som 120-dages-reglen kan ikke anvendes, før tilpasningsforpligtelsen er udtømt.
- 08** Delt bevisbyrde: påviser klageren faktiske omstændigheder, der formoder forskelsbehandling, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at ligebehandlingsprincippet ikke er krænket, herunder at tilpasning ville udgøre en uforholdsmæssig stor byrde.
- 09** Godtgørelse efter § 7 udmåles typisk til 6-12 måneders løn med udgangspunkt i den løn, arbejdsgiveren betaler – for fleksjobbere på den nye ordning medregnes flekslønstilskuddet ikke.
- 10** Godtgørelse for forskelsbehandling ved ansættelse forudsætter som udgangspunkt, at den pågældende har ansøgt om den konkrete stilling – en generel forespørgsel om virksomhedens politik er ikke tilstrækkeligt.
- 11** Ligebehandlingsnævnet afviser sager, der kræver mundtlig bevisførelse, og har begrænset kompetence uden for arbejdsmarkedet – generelle tilgængelighedsspørgsmål kan ikke behandles af nævnet.

§ 1 Lovgrundlag og EU-retlig ramme

Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af handicap på arbejdsmarkedet følger af [forskelsbehandlingsloven](#), der gennemfører **Rådets direktiv 2000/78/EF (beskæftigelsesdirektivet)** i dansk ret. Loven forbyder både direkte og indirekte forskelsbehandling ved ansættelse, under ansættelse og ved afskedigelse, jf. [§ 1](#) og [§ 2, stk. 1](#).

Den centrale bestemmelse om tilpasningsforpligtelsen er [§ 2 a](#), der bestemmer:

Arbejdsgiveren skal træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov for at give en person med handicap adgang til beskæftigelse, til at udøve beskæftigelse eller have fremgang i beskæftigelse, eller for at give en person med handicap adgang til uddannelse. Dette gælder dog ikke, hvis arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde. Lettes denne byrde i tilstrækkeligt omfang gennem offentlige foranstaltninger, anses byrden ikke for at være uforholdsmæssig stor.

Bestemmelsen gennemfører **artikel 5 i beskæftigelsesdirektivet**. Herudover er den delte bevisbyrde reguleret i [§ 7 a](#), og godtgørelse ved krænkelse er hjemlet i [§ 7, stk. 1](#).

Som fremhævet i [Vejledning om forskelsbehandlingsloven](#) er tilpasningsforpligtelsen en selvstændig lovhjemlet forpligtelse, der gælder ved etablering af et ansættelsesforhold, under det løbende ansættelsesforhold og i en afskedigelsessituation.

Lovgivningen bygger bl.a. på det forberedende arbejde i [Betænkning nr. 1070/1986 om de handicappede og arbejdsmarkedet](#), der analyserede handicappedes stilling på arbejdsmarkedet og anbefalede kompensationsordninger.

Der er ingen vedtagne-men-ikke-konsoliderede ændringer af forskelsbehandlingsloven pr. juni 2026.

LOV

Forskelsbehandlingsloven § 1

Forskelsbehandlingsloven § 2, stk. 1

Forskelsbehandlingsloven § 2a

Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 1

Forskelsbehandlingsloven § 7a

§ 2 Handicapbegrebet – langvarig funktionsbegrænsning

Handicapbegrebet i forskelsbehandlingsloven fortolkes i overensstemmelse med EU-Domstolens praksis og FN's konvention om handicappedes rettigheder. EU-Domstolen fastslog i de forenede sager C-335/11 og C-337/11 (Ring og Werge), at begrebet omfatter en begrænsning som følge af 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. Begrænsningen skal være *langvarig*.

I [C-395/15 \(Daouidi\)](#) præciserede EU-Domstolen, at begrebet "langvarig" skal fortolkes autonomt i EU-retten. Den nationale ret skal foretage en konkret, faktisk vurdering baseret på objektive beviselementer – særligt medicinske oplysninger og prognoser. Begrænsningen er langvarig, hvis den på tidspunktet for den påståede forskelsbehandling ikke har udsigt til på kort sigt at ophøre inden for et velafgrænset tidsrum.

I dansk ret har Højesteret i en række sager vurderet handicapbegrebet konkret:

- **Leddegigt** – I [BS-19728/2024-HJR](#) var det ubestridt, at socialrådgiverens kroniske tarmbetændelse udgjorde et handicap.
- **Psykisk sårbarhed** – I [BS-26753/2021-HJR](#) var det ubestridt, at medarbejderens psykiske lidelser udgjorde et handicap.
- **Rygskade** – I Ligebehandlingsnævnets afgørelse [2016-6810-22144](#) fandt nævnet, at en erhvervsassurandørs rygskade efter operation for diskusprolaps udgjorde et handicap.

Som fremhævet i [Vejledning om forskelsbehandlingsloven](#) er det uden betydning for bedømmelsen af, om der foreligger et handicap, om arbejdsgiveren ved eller bør vide dette. Derimod er arbejdsgiverens viden en forudsætning for, at tilpasningsforpligtelsen kan anses for tilsidesat.

Det bemærkes, at bevilling af fleksjob ikke i sig selv indebærer, at medarbejderen har et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand, jf. [Vejledning om fleksjob m.v.](#)

LOV

Forskelsbehandlingsloven § 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
EU-Domstolen · Fortolkning af handicapbegrebet i direktiv 2000/78: Afskedigelse under midlertidig uarbejdsdygtighed som følge af arbejdsulykke	30.11.2016
Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af erhvervsassurandør med rygskade var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven	23.08.2017

§ 3 Tilpasningsforpligtelsens aktive karakter

Kernen i tilpasningsforpligtelsen efter § 2 a er, at den er *aktiv*: arbejdsgiveren skal på eget initiativ undersøge og eventuelt afprøve mulige hensigtsmæssige foranstaltninger. Det er ikke tilstrækkeligt blot at konstatere, at medarbejderen ikke længere kan varetage sin hidtidige stilling.

Den principielle Højesteretsdom [BS-19728/2024-HJR](#) af 3. december 2024 fastslog tre centrale principper:

1. **Hele organisationen:** Tilpasningsforpligtelsen kan ikke begrænses til den organisatoriske enhed, hvori medarbejderen gør tjeneste. Arbejdsgiveren – her Region Hovedstaden som én juridisk enhed – skal aktivt undersøge mulighederne for omplacering i hele organisationen.
2. **Jobportaler er utilstrækkelige:** Højesteret udtalte:

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

3. **Forvaltningsretlige principper viger:** Det offentligretlige princip om at ansætte den bedst kvalificerede via opslag begrænser ikke omplaceringspligten.

Region Hovedstaden blev idømt 310.000 kr. i godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

I [Vejledning om forskelsbehandlingsloven](#) nævnes følgende eksempler på typiske tilpasninger fra beskæftigelsesdirektivets betragtning 20:

- Indretning af lokaler eller tilpasning af udstyr
- Ændrede arbejds mønstre og opgavefordeling
- Nedsat arbejdstid
- Omplacering til en anden stilling
- Adgang til uddannelse og instruktion
- Personlig assistance

Dog kræver direktivet hverken oprettelse af en helt ny stilling eller fortsat ansættelse af en medarbejder, der ikke er kompetent, egnet og disponibel til at udføre de væsentlige funktioner – jf. beskæftigelsesdirektivets betragtning 17.

LOV

[Forskelsbehandlingsloven § 2a](#)

PRAKSIS

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

03.12.2024

§ 4 Grænser for tilpasningsforpligtelsen – uforholdsmæssig byrde og lille organisation

Tilpasningsforpligtelsen gælder ikke, hvis den pålægger arbejdsgiveren en uforholdsmæssig stor byrde. Vurderingen er konkret og afhænger navnlig af finansielle og andre omkostninger, organisationens størrelse og finansielle midler samt muligheden for offentlig støtte.

Højesteret illustrerede grænsen i [BS-26753/2021-HJR](#), der vedrørte den lille idrætsforening IFS Randers med ca. 90 psykisk sårbare medlemmer og en beskedent økonomi. Medarbejderen var ansat i fleksjob som

idrætskoordinator (7 timer ugentligt) og varetog bl.a. svømmeundervisning – en kerneopgave, der krævede årlig livredderprøve. Højesteret fandt:

"Oplysningerne giver under hensyn til foreningens karakter, størrelse og økonomi heller ikke grundlag for at anfægte IFS Randers' vurdering af, at det ikke ville være muligt at fritage A for opgaven med at varetage svømmeundervisningen, og at det ikke ville være muligt for foreningen at stille en kontaktperson til rådighed for hende, når hun var på arbejde."

Foreningen blev frifundet – tilpasningsforpligtelsen var opfyldt.

Kontrasten til dommen om Region Hovedstaden ([BS-19728/2024-HJR](#)) er slående: en stor offentlig arbejdsgiver med 40.000 medarbejdere kunne ikke med rimelighed hævde, at det ville udgøre en uforholdsmæssig byrde at kontakte 14-15 personaleledere om mulige ledige stillinger.

I [Vejledning om forskelsbehandlingsloven](#) fremhæves det, at:

- Arbejdsgiveren ikke har pligt til at oprette en ny stilling
- Arbejdsgiveren ikke er forpligtet til at dele en fuldtidsstilling op i to deltidsstillinger, hvis det er sagligt og driftsmæssigt velbegrundet, at stillingen er en fuldtidsstilling
- Tilpasningsforpligtelsen er alene relevant, hvor medarbejderen med tilpasninger er kompetent, egnet og disponibel til stillingens væsentlige funktioner

Offentlige tilskudsordninger – herunder personlig assistance efter [lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v.](#) – kan lette byrden, og byrden anses da ikke for uforholdsmæssig.

LOV	Forskelsbehandlingsloven § 2a	
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
	Landsretten · Frifindelse i sag om forskelsbehandling på grund af handicap ved opsigelse af fleksjobber	15.06.2021

§ 5 Omplacering som tilpasning i EU-Domstolens praksis

EU-Domstolen har i en række nyere præjudicielle afgørelser præciseret, at omplacering til en ledig stilling kan udgøre en rimelig tilpasning efter **artikel 5 i direktiv 2000/78**.

I [C-485/20 \(HR Rail\)](#) fastslog Domstolen:

"Artikel 5 i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at begrebet »tilpasninger til handicappede i rimeligt omfang« i denne artikels forstand omfatter det forhold, at en arbejdstager, herunder en, der gennemgår en prøvetid, og som på grund af sit handicap bliver erklæret ude af stand til at udføre de væsentlige funktioner i forbindelse med sin stilling, bliver anvist en anden stilling, som denne person er kompetent, egnet og disponibel til at bestride, medmindre arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde."

Forpligtelsen gælder også i prøvetiden og forudsætter, at der findes mindst én ledig stilling, som medarbejderen kan varetage.

I [C-631/22](#) fastslog Domstolen, at artikel 5 er til hinder for en national lov, der automatisk opsiges en handicappet medarbejder ved anerkendt uarbejdsdygtighed, *uden at arbejdsgiveren forudgående skal foretage eller opretholde tilpasninger i rimeligt omfang*.

Senest har EU-Domstolen i [C-5/24](#) (dom af 11. september 2025) fastslået, at generelle overenskomstmæssige rettigheder til ubetalt orlov *ikke* udgør rimelige tilpasninger – tilpasninger skal være konkrete og individuelt skræddersyede.

I [C-38/24](#) (dom af 11. september 2025) udvidede Domstolen tilpasningsforpligtelsen til også at omfatte ansatte, der yder omsorg for et handicappet familiemedlem (forskelsbehandling "ved tilknytning").

PRAKSIS	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 · Arbejdsgivers pligt til omplacering af handicappede medarbejdere i prøvetid som led i tilpasninger i rimeligt omfang	10.02.2022

§ 6 Delt bevisbyrde og arbejdsgiverens viden

Bevisbyrdereglen i [forskelsbehandlingslovens § 7 a](#) bestemmer:

Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. §§ 2-4, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der udøves direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Påvisning af faktiske omstændigheder kræver ikke fuld bevisbyrde, men derimod at klageren kan pege på konkrete forhold – fx at opsigelsen fandt sted efter meddelelse om helbredsforværring, eller at udvælgelseskriterier ved driftsmæssige afskedigelser rammer handicappede uforholdsmæssigt.

Som illustreret i landsretsdommen [BS-16938/2022-OLR](#) tiltrådte Østre Landsret, at socialrådgiveren havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode forskelsbehandling – hvorefter bevisbyrden overgik til Region Hovedstaden.

En central forudsætning for tilpasningsforpligtelsen er, at arbejdsgiveren *ved eller bør vide*, at medarbejderen har et handicap. I [Vejledning om forskelsbehandlingsloven](#) gennemgås de relevante momenter:

- Lægelige oplysninger fremsendt til arbejdsgiver
- Oplysninger modtaget i dialog med kommune/jobcenter
- Oplysninger fra medarbejderen selv i korrespondance og møder
- Sagens omstændigheder i øvrigt

Højesterets praksis viser, at det ikke er tilstrækkeligt, at medarbejderen *objektivt* har et handicap – arbejdsgiveren skal have haft faktisk eller burdviden om tilstanden for at kunne pålægges pligt til tilpasning.

PRAKSIS **Landsretten** · Østre Landsret frifinder Region Hovedstaden i sag om afskedigelse af socialrådgiver med handicap 14.09.2023

§ 7 Sygefravær, 120-dages-reglen og indirekte forskelsbehandling

Sygefravær begrundet i et handicap kan udgøre indirekte forskelsbehandling, når generelle fraværsregler anvendes uden hensyn til handicapet. EU-Domstolen fastslog i Ring og Werge (C-335/11 og C-337/11), at opsigelse efter 120-dages-reglen i funktionærloven kan være i strid med beskæftigelsesdirektivet, hvis sygefraværet skyldes, at arbejdsgiveren ikke har iagttaget sin tilpasningsforpligtelse.

Denne praksis blev fulgt af Højesteret i den såkaldte Skibby Supermarked-sag ([Sag 104/2014](#)), hvor en butiksassistent med leddegigt blev op sagt efter 120-dages-reglen. Højesteret fastslog:

- Medarbejderen havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand
- Arbejdsgiveren vidste eller burde vide dette
- Arbejdsgiveren havde *ikke* undersøgt og afprøvet mulige tilpasningsforanstaltninger, herunder omplacering
- 120-dages-reglen kunne derfor ikke anvendes som grundlag for opsigelsen

Medarbejderen blev tilkendt godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

Senest har EU-Domstolen i [C-5/24](#) (dom af 11. september 2025) præciseret, at en tilsyneladende neutral bestemmelse om maksimal sygeperiode *kan* udgøre indirekte forskelsbehandling, idet handicappede statistisk er mere udsatte for at akkumulere lange sygeperioder. En generel overenskomstmæssig ret til ubetalt orlov udgør *ikke* en rimelig tilpasning – tilpasninger skal være konkrete og individuelt skræddersyede.

Princippet gælder også for overenskomstmæssige fraværsregler: arbejdsgiveren kan ikke mekanisk anvende fraværsgrenser, før tilpasningsforpligtelsen er udtømt.

For den generelle praksis vedrørende usaglig opsigelse, se [praksisoversigten om usaglig opsigelse](#).

LOV

[Forskelsbehandlingsloven § 2a](#)

PRAKSIS **Højesteret** · Opsigelse efter 120-dages reglen tilsidesat grundet manglende tilpasning til handicap 11.08.2015
EU-Domstolen · Afskedigelse af handicappet arbejdstager ved overskridelse af sygeperiode og kravet om tilpasninger i rimeligt omfang 11.09.2025

§ 8 Godtgørelse – udmåling og beregningsgrundlag

Godtgørelse for overtrædelse af forskelsbehandlingsforbuddet tilkendes efter [§ 7, stk. 1](#) og udmåles med udgangspunkt i den løn, den ansatte modtager fra arbejdsgiveren. Ved fastsættelsen indgår overtrædelsens grovhed, baggrunden for den, krænkelsens karakter og ansættelsens varighed. Niveaue t ligger typisk på 6-12 måneders løn.

To sam tidige Højesteretsdomme af 12. marts 2024 tog stilling til beregningsgrundlaget for fleksjobbere på den nye ordning:

I [BS-45599/2023-HJR](#) fastslog Højesteret, at godtgørelsen alene skal udmåles af den løn, arbejdsgiveren udbetaler – flek sløntilskuddet fra kommunen medregnes ikke:

"En fravigelse af udmålingspraksis for så vidt angår personer, der er påbegyndt fleksjobbet den 1. januar 2013 eller senere – således at der ved udmålingen af godtgørelsen tages udgangspunkt i den udbetalte løn med tillæg af fleksløntilskuddet – må kræve klare holdepunkter i lovgivningen. Højesteret finder, at der ikke i beskæftigelsesindsatsloven eller dens forarbejder er sådanne holdepunkter."

I [BS-49177/2023-HJR](#) (en medarbejder med 2,5 timers ugentlig arbejdstid) stadfæstede Højesteret godtgørelsen til 30.000 kr. – 9 måneders løn – og fandt, at forskellen i godtgørelsesniveau mellem gammel og ny ordning hverken udgør direkte eller indirekte forskelsbehandling.

Højesteret fandt dog – i overensstemmelse med beskæftigelsesdirektivets artikel 17 – at sanktionen skal være effektiv, forholdsmæssig og afskrækkende. Der var dog ikke grundlag for yderligere forhøjelse i de konkrete sager.

Sag	Timetal	Løn/måned	Godtgørelse	Måneder
BS-45599/2023-HJR	10 t/uge	~7.365 kr.	66.278 kr.	9
BS-49177/2023-HJR	2,5 t/uge	~3.333 kr.	30.000 kr.	9
BS-19728/2024-HJR	20 t/uge	~34.444 kr.	310.000 kr.	9

I [BS-62875/2023-HJR](#) fastslog Højesteret, at godtgørelse for forskelsbehandling ved *ansættelse* som udgangspunkt forudsætter, at den pågældende har *ansøgt* den konkrete stilling. En generel forespørgsel om en virksomheds politik vedrørende fleksjobbere var ikke tilstrækkelig.

LOV Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 1

PRAKSIS	Højesteret · Højesteret idømmer Region Hovedstaden godtgørelse for manglende omplacering af handicappet socialrådgiver	03.12.2024
	Højesteret · Ingen godtgørelse for forskelsbehandling ved manglende konkret jobansøgning	12.06.2024
	Højesteret · Højesterets afgørelse om beregning af godtgørelse til fleksjobbere ved ulovlig forskelsbehandling	12.03.2024
	Højesteret · Højesterets afgørelse om beregning af godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven for fleksjobansatte	12.03.2024

Forskelsbehandling inden for gruppen af handicappede – § 9 EU-Domstolens praksis

EU-Domstolen har i [C-16/19 \(VL\)](#) fastslået, at beskæftigelsesdirektivet beskytter handicappede arbejdstagere mod forskelsbehandling *også* i forhold til andre handicappede – ikke kun i forhold til ikke-handicappede.

Sagen vedrørte et polsk hospitals praksis med at udbetale et løntillæg til medarbejdere, der indleverede en handicapattest *efter* en bestemt dato, mens dem der allerede havde indleveret den blev udelukket. Domstolens Store Afdeling udtalte:

"Det ligebehandlingsprincip, som er fastsat i direktivet, gælder ikke for en bestemt persongruppe, men finder anvendelse af de grunde, som er nævnt i direktivets artikel 1."

Domstolen fastslog, at praksissen kunne udgøre:

- **Direkte forskelsbehandling**, hvis kriteriet er uadskilleligt forbundet med handicap

- **Indirekte forskelsbehandling**, hvis den stiller personer med synlige handicap eller handicap, der nødvendiggør tilpasninger, særlig ufordelagtigt

Denne dom blev påberåbt i de danske Højesteretssager om godtgørelsesberegning for fleksjobbere (- [BS-45599/2023-HJR](#) og [BS-49177/2023-HJR](#)), hvor Højesteret dog fandt, at forskellen i godtgørelsesniveau mellem gammel og ny fleksjobordning hverken var direkte eller indirekte forskelsbehandling – forskellen var objektivt begrundet i et sagligt formål.

PRAKSIS	Højesteret · Højesterets afgørelse om beregning af godtgørelse til fleksjobbere ved ulovlig forskelsbehandling	12.03.2024
	Højesteret · Højesterets afgørelse om beregning af godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven for fleksjobansatte	12.03.2024
	EU-Domstolen · Forskelsbehandling på grund af handicap inden for en gruppe af arbejdstagere med handicap i forbindelse med løntillæg	26.01.2021

§ 10 Driftsmæssige afskedigelser og udvælgelseskriterier

Spørgsmålet om handicapdiskrimination ved driftsmæssigt begrundede afskedigelser er aktuelt i retspraksis. I den verserende sag [17276/2026](#) har Højesteret taget stilling til, om sagen er tilstrækkeligt principiel til at blive behandlet af landsretten som 1. instans. Sagen vedrører en overlærer i Randers Kommune, der blev opsagt som led i en driftsmæssig afskedigelsesrunde med udvælgelseskriterier som fleksibilitet, stabilitet og omstillingsevne.

De centrale materielle spørgsmål i den underliggende sag er:

- Om udvælgelseskriterier, der reelt stiller handicappede ringere, udgør indirekte forskelsbehandling
- Om omplaceringspligten rækker videre for handicappede medarbejdere end for øvrige overtallige
- Rækkevidden af U 2025.774 H og EU-Domstolens dom C-485/20 (HR Rail) i sager om driftsmæssig begrundede afskedigelser

Højesteret stadfæstede, at sagen i det væsentlige beror på en konkret bevismæssig vurdering og ikke bør henvises til landsretten som 1. instans.

I [Vejledning om forskelsbehandlingsloven](#) omtales en Højesteretsdom fra 2014, der vedrørte en driftsmæssig afskedigelse af en fleksjobansat under strukturændringer i psykiatrien. Højesteret fandt, at fysisk styrke og fleksibilitet var nødvendige kompetencer for de tilbageværende stillinger, og at afskedigelsen ikke kunne have været undgået ved tilpasningsforanstaltninger.

Disse sager viser, at arbejdsgiveren ved driftsmæssige afskedigelser kan anvende saglige udvælgelseskriterier, men skal sikre, at kriterierne ikke de facto udgør indirekte forskelsbehandling, og at tilpasningsforpligtelsen er overholdt i relation til handicappede medarbejdere.

LOV	Forskelsbehandlingsloven § 2a	
PRAKSIS	Højesteret · Randers Kommune: Sag om handicapdiskrimination ved afskedigelse opfyldte ikke betingelserne for henvisning til landsretten som 1. instans	04.06.2026

§ 11 Fleksjob, folkepensionsalder og positiv særbehandling

Fleksjobordningen og dens samspil med forskelsbehandlingsloven giver anledning til særlige spørgsmål. I [BS-25958/2018-HJR](#) tog Højesteret stilling til, om opsigelse af en fleksjobansat ved folkepensionsalderens indtræden – og det tilhørende lovbestemte ophør af det kommunale løntilskud – udgjorde ulovlig forskelsbehandling på grund af alder og handicap.

Højesteret fandt, at fleksjobordningen er en *positiv særforanstaltning* tilladt efter [forskelsbehandlingslovens § 9, stk. 2](#):

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

Dommen bekræfter, at lovgivers bevidste valg om at tidsbegrænse fleksjobordningen med folkepensionsalderen er en del af ordningens design og udgør et legitimt, objektivi begrundet beskæftigelsespolitisk formål.

For den generelle praksis vedrørende forskelsbehandling i arbejdsforhold – herunder alder – henvises til [praksisoversigten om forskelsbehandling i arbejdsforhold](#).

LOV

[Forskelsbehandlingsloven § 9, stk. 2](#)

PRAKSIS Højesteret · Højesteretsdom om ophør af fleksjob og løntilskud ved folkepensionsalderen

17.04.2019

§ 12 Ligebehandlingsnævnets kompetence og begrænsninger

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling, men kompetencen er afgrænset i flere henseender.

Mundtlig bevisførelse: Nævnet afviser sager, der kræver mundtlig bevisførelse, og henviser i stedet til domstolene. Denne begrænsning følger af [lov om Ligebehandlingsnævnet § 8](#).

Uden for arbejdsmarkedet: Forskelsbehandlingsloven beskytter kun mod forskelsbehandling *inden for arbejdsmarkedet*, jf. [§ 1](#). Nævnet har i en lang række afgørelser fastslået, at generelle tilgængelighedsspørgsmål ikke kan behandles af nævnet:

- I [18-9517](#) afviste nævnet en klage over Ankestyrelsens behandling af en sag om bilstøtte – en social ydelse uden for arbejdsmarkedet.
- I [19-48334](#) afviste nævnet en klage fra en kørestolsbruger over adgangsforhold i sin bolig – spørgsmål om byggelovgivning henhører under sektorspecifikke klageinstanser.
- I [22-37238](#) afviste nævnet en ordblind borgers klage over manglende læsehjælp – handicapdiskriminationsloven indeholder ikke en generel pligt til at sikre tilgængelighed.
- I [22-48748](#) og [22-43890](#) afviste nævnet klager over henholdsvis manglende adgang til svømmehal og manglende webtilgængelighed.
- I [23-85657](#) afviste nævnet en klage over et parkeringsselskabs krav om skriftlig henvendelse – klagen angik tilgængelighed, som skal vurderes efter sektorlovgivningen.

Nævnet har derimod fundet kompetence i sager om handicapdiskrimination *uden for* arbejdsmarkedet, når der er tale om konkret forskelsbehandling (ikke tilgængelighed). I [22-43890](#) fandt nævnet fx, at et flyselskabs afslag på medbringelse af en psykiatrisk servicehund i kabinen udgjorde indirekte forskelsbehandling, og tilkendte 5.000 kr. i godtgørelse.

LOV	Lov om Ligebehandlingsnævnet § 1, stk. 1	Lov om Ligebehandlingsnævnet § 8	
PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - uanset handicap - kompetence - tilgængelighed - afvisning		29.07.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Flyselskabs afslag på medbringelse af psykiatrisk servicehund i kabinen var ulovlig forskelsbehandling		04.10.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnet afviser klage over manglende adgang til svømmehal grundet manglende kompetence i sager om tilgængelighed		23.06.2023
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afvisning af klage om manglende webtilgængelighed for ordblinde		14.01.2023
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage over manglende læsehjælp: Ligebehandlingsnævnet kan ikke behandle krav om adgang til hjælpemidler		11.03.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage over adgangsforhold og dørforhold for kørestolsbruger da sagen henhører under bygge Lovgivning		19.03.2020
	Ligebehandlingsnævnet · Afgørelse om Ligebehandlingsnævnets manglende kompetence i sager om sociale ydelser uden for arbejdsmarkedet		20.04.2018

§ 13 Sammenfatning og centrale praksismønstre

Praksis på området for handicapdiskrimination tegner et klart billede af en *aktiv* tilpasningsforpligtelse, der stiller stigende krav til arbejdsgiveren – særligt store organisationer.

De tre kerneprøvelser:

- **Handicapbegrebet:** Der kræves en langvarig funktionsbegrænsning, men ikke nødvendigvis en kronisk tilstand. Prognosen på det relevante tidspunkt er afgørende.
- **Tilpasningsforpligtelsen:** Arbejdsgiveren skal *aktivt* undersøge og eventuelt afprøve tilpasningsmuligheder. En jobportal er ikke nok. Store organisationer skal undersøge omplacering i hele den juridiske enhed. Dog kræves ikke oprettelse af nye stillinger eller fritagelse for kerneopgaver.
- **Bevisbyrden:** Når medarbejderen påviser faktiske omstændigheder, vender bevisbyrden. Arbejdsgiveren skal godtgøre, at tilpasning ville udgøre en uforholdsmæssig stor byrde, eller at medarbejderen ikke var kompetent, egnet og disponibel.

Udviklingen i retspraksis:

Fra Højesterets dom i Skibby Supermarked-sagen (2015) over IFS Randers-dommen (2022) til Region Hovedstaden-dommen (2024) ses en stadig mere præcis ramme: tilpasningsforpligtelsen er konkret, aktiv og organisationsomfattende. EU-Domstolens nyeste praksis (HR Rail, C-631/22, C-5/24 og C-38/24) udvider pligten yderligere – til prøvetidsansatte, til omsorgspersoner og til situationer med automatisk opsigelse.

Godtgørelsesniveauet ligger fast på 6-12 måneders løn, men beregningsgrundlaget for fleksjobbere på den nye ordning er alene arbejdsgiverens lønbetaling – ikke fleksløntilskuddet.

Højesteret · Højesteret idømmer Region Hovedstaden godtgørelse for manglende omplacering af handicappet socialrådgiver	03.12.2024
Højesteret · Højesterets afgørelse om beregning af godtgørelse til fleksjobbere ved ulovlig forskelsbehandling	12.03.2024
Højesteret · Arbejdsgivers tilpasningsforpligtelse over for medarbejder i fleksjob med handicap	06.09.2022
Højesteret · Opsigelse efter 120-dages reglen tilsidesat grundet manglende tilpasning til handicap	11.08.2015
EU-Domstolen · Arbejdsgivers pligt til omplacering af handicappede medarbejdere i prøvetid som led i tilpasninger i rimeligt omfang	10.02.2022

REFERENCE Lovgrundlag

6 paragraffer

Forskelsbehandlingsloven § 1	Forskelsbehandlingsloven § 2	stk. 1
Forskelsbehandlingsloven § 2a	Forskelsbehandlingsloven § 7	stk. 1
Forskelsbehandlingsloven § 7a	Lov om Ligebehandlingsnævnet § 1	stk. 1

MATERIALE Citerede afgørelser

24 afgørelser

HØJESTERET · ØVERSTE INSTANS

8

04.06.2026	Randers Kommune: Sag om handicapdiskrimination ved afskedigelse opfyldte ikke betingelserne for henvisning til landsretten som 1. instans	17276-2026
03.12.2024	Højesteret idømmer Region Hovedstaden godtgørelse for manglende omplacering af handicappet socialrådgiver	6747-8109
12.06.2024	Ingen godtgørelse for forskelsbehandling ved manglende konkret jobansøgning	bs-62875-2023-hjr
12.03.2024	Højesterets afgørelse om beregning af godtgørelse til fleksjobbere ved ulovlig forskelsbehandling	4830-5818
12.03.2024	Højesterets afgørelse om beregning af godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven for fleksjobansatte	bs-49177-2023-hjr
06.09.2022	Arbejdsgivers tilpasningsforpligtelse over for medarbejder i fleksjob med handicap	bs-26753-2021-hjr
17.04.2019	Højesteretsdom om ophør af fleksjob og løntilskud ved folkepensionsalderen	bs-25958-2018-hjr
11.08.2015	Opsigelse efter 120-dages reglen tilsidesat grundet manglende tilpasning til handicap	104-2014

EU-DOMSTOLEN · EUROPÆISK DOMSTOL

6

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

10.02.2022	Arbejdsgivers pligt til omplacering af handicappede medarbejdere i prøvetid som led i tilpasninger i rimeligt omfang	C-485/20
26.01.2021	Forskelsbehandling på grund af handicap inden for en gruppe af arbejdstagere med handicap i forbindelse med løntillæg	C-16/19
30.11.2016	Fortolkning af handicapbegrebet i direktiv 2000/78: Afskedigelse under midlertidig uarbejdsdygtighed som følge af arbejdsulykke	C-395/15
LANDSRETTE · ANKEINSTANS		2
14.09.2023	Østre Landsret frifinder Region Hovedstaden i sag om afskedigelse af socialrådgiver med handicap	6011-7190
15.06.2021	Frifindelse i sag om forskelsbehandling på grund af handicap ved opsigelse af fleksjobber	1-1
LIGEBEHANDLINGSNÆVNET · NÆVN / KLAGEINSTANS		8
29.07.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - uanset handicap - kompetence - tilgængelighed - afvisning	23-85657
04.10.2024	Flyselskabs afslag på medbringelse af psykiatrisk servicehund i kabinen var ulovlig forskelsbehandling	22-43890
23.06.2023	Ligebehandlingsnævnet afviser klage over manglende adgang til svømmehal grundet manglende kompetence i sager om tilgængelighed	22-48748
14.01.2023	Ligebehandlingsnævnets afvisning af klage om manglende webtilgængelighed for ordblinde	22-37238
11.03.2022	Afvisning af klage over manglende læsehjælp: Ligebehandlingsnævnet kan ikke behandle krav om adgang til hjælpeværktøjer	20-37853
19.03.2020	Afvisning af klage over adgangsforhold og dørforhold for kørestolsbruger da sagen henhører under byggelovgivningen	19-48334
20.04.2018	Afgørelse om Ligebehandlingsnævnets manglende kompetence i sager om sociale ydelser uden for arbejdsmarkedet	18-9517
23.08.2017	Afskedigelse af erhvervsassurandør med rygskade var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven	2016-6810-22144

FORARBEJDE Betænkninger

1 reference

De handicappede og arbejdsmarkedet

nr. 1070 · 1986 · Arbejdsministeriet