

PRAKSISOVERSIGT · LIGEBEHANDLINGSNÆVNET

Praksisoversigt over godtgørelsesudmåling i Ligebehandlingsnævnet

Niveaufastsættelse, præventionshensyn og EU-rettens krav om afskrækkende sanktion i Ligebehandlingsnævnets praksis

Version 2 · Opdateret 8. sep. 2026 · 76 afgørelser · 2011-2026

[Læs online](#)

INTRODUKTION

Ligebehandlingsnævnet er den centrale administrative instans, der udmåler godtgørelse for forskelsbehandling på tværs af alle beskyttede kriterier – køn, race og etnisk oprindelse, alder, handicap, religion, seksuel orientering og kønsidentitet. Ingen af godtgørelsesbestemmelserne – [forskelsbehandlingsloven § 7](#), [ligebehandlingsloven §§ 14 og 16](#), [ligestillingsloven § 3 c](#) og [lov om etnisk ligebehandling § 9](#) – indeholder et lovbestemt minimum eller maksimum, og udmålingen sker derfor efter et skøn, som nævnet i vidt omfang har standardiseret i faste niveauer. Denne oversigt kortlægger de niveauer, Ligebehandlingsnævnet faktisk anvender: fra 2.500-10.000 kr. i natteliv og tjenesteydelser, over 25.000 kr. som fast udgangspunkt ved afslag på ansættelse, til 6-12 måneders løn ved diskriminerende afskedigelse – og hvordan Højesteret og landsretterne har justeret nævnets linje i begge retninger.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

- 01** Ingen af de danske godtgørelsesbestemmelser fastsætter et minimum eller maksimum; udmålingen sker efter et skøn under iagttagelse af beskæftigelsesdirektivets artikel 17 om effektive, proportionale og afskrækkende sanktioner.
- 02** Ligebehandlingsnævnet kræver ved afskedigelsessager en samlet vurdering af ansættelsestid, lønniveau og krænkelsens grovhed – niveauet ligger typisk mellem 6 og 12 måneders løn.
- 03** Ligebehandlingsnævnet accepterer 25.000 kr. som fast udgangspunkt ved afslag på ansættelse, uanset diskriminationsgrund, jf. Højesterets praksis.
- 04** Ligebehandlingsnævnet afviser at tilkende godtgørelse for ulovlig annoncering alene – overtrædelsen konstateres, men kræver en konkret ansøgning for at udløse betaling.
- 05** I natteliv og tjenesteydelser ligger nævnets standardniveau på 5.000 kr., der fordobles til 10.000 kr. ved gentagen eller systematisk afvisning.
- 06** Ni måneders løn er nævnets klare hovedregel ved afskedigelse under graviditet eller orlov; tolv måneder forudsætter både lang anciennitet og en særligt grov krænkelse.

- 07** Kort ansættelse trækker godtgørelsen markant ned – tilkaldevikarer og korttidsansatte tilkendes typisk 40.000-50.000 kr. frem for de sædvanlige ni måneders løn.
- 08** Godtgørelse for fleksjobansatte på den nye ordning beregnes alene af den arbejdsgiverbetalte løn, men skal fastsættes skønsmæssigt højere, hvis en ren lønberegning ville blive rent symbolsk.
- 09** Retsfortabende passivitet kan fjerne godtgørelseskravet, men afskærer efter nævnets praksisændring af 1. marts 2023 ikke længere realitetsbehandlingen af, om der er sket forskelsbehandling.
- 10** Nævnet kan ikke idømme bøder og ikke optage mundtlige parts- og vidneforklaringer; sager, der kræver bevisførelse, afvises og må føres ved domstolene.
- 11** Manglende svar fra den indklagede fører reelt altid til, at bevisbyrden ikke løftes – men medfører ikke i sig selv en forhøjet godtgørelse.
- 12** Ligebehandlingsnævnet skal på klagerens anmodning indbringe en ikke-efterlevet afgørelse for domstolene og betaler da klagerens sagsomkostninger.

§ 1 Godtgørelseshjemlerne: fem love, ét skøn og intet loft

Ligebehandlingsnævnets udmålingskompetence hviler på fem parallelle godtgørelsesbestemmelser, der alle er formuleret som en ren skønsmæssig afgørelse uden beløbsgrænser:

Diskriminationsgrund / område	Hjemmel	Ordlyd
Arbejdsmarkedet (alle grunde)	Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 1	»Personer, hvis rettigheder er krænket ved overtrædelse af §§ 2-4, kan tilkendes en godtgørelse.«
Repressalier	Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 2	Godtgørelse ved ufordelagtig behandling som følge af krav om ligebehandling
Køn – ansættelse, vilkår, chikane	Ligebehandlingsloven § 14, stk. 1	»Personer, hvis rettigheder er krænket ved overtrædelse af §§ 2-5, kan tilkendes en godtgørelse.«
Køn – afskedigelse og mindre gunstig behandling	Ligebehandlingsloven § 16, stk. 2	Arbejdsgiveren »skal« betale godtgørelse
Køn uden for arbejdsmarkedet	Ligestillingsloven § 3 c	Godtgørelse ved krænkelse af §§ 2, 2 a og 2 b
Race/etnisk oprindelse uden for arbejdsmarkedet	Lov om etnisk ligebehandling § 9	Godtgørelse »for ikkeøkonomisk skade«

Den eneste egentlige udmålingsanvisning i lovteksten står i [ligebehandlingsloven § 16, stk. 3](#), hvorefter godtgørelsen »fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt«. Bestemmelsen havde i det oprindelige lovforslag fra 1988 et loft – forarbejderne foreslog »en justering af godtgørelsens størrelse til 78 ugers løn, svarende til godtgørelsen i lov om beskyttelse mod afskedigelse på grund af foreningsforhold« – men den gældende affattelse indeholder ingen beløbsgrænse.

Forarbejderne til [forskelsbehandlingsloven § 7](#) fra 1995 knytter skønnet direkte til grovheden:

Hvorvidt en godtgørelse skal tilkendes eller ej, må afgøres ved de almindelige domstole og vil naturligvis først og fremmest afhænge af grovheden af overtrædelsen af loven. Den tilkendte godtgørelse skal dække den ikke-økonomiske skade, pågældende har lidt.

Da repressaliebestemmelsen i § 7, stk. 2, blev indsat ved ændringen af forskelsbehandlingsloven i 2004 (lovforslag L 40, folketingsåret 2003-04), præciserede bemærkningerne det EU-retlige ophæng:

Der er ikke fastsat et maksimum for godtgørelsen, men denne fastsættes af domstolene under hensyn til den enkelte sags omstændigheder og med iagttagelse af det EU-retlige effektivitetsprincip.

Den EU-retlige ramme er [beskæftigelsesdirektivets artikel 17](#), hvorefter sanktionerne »skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have afskrækkende virkning« – med parallelle krav i [kønsligebehandlingsdirektivet 2006/54/EF](#), [direktivet om varer og tjenesteydelser 2004/113/EF](#) og [det etniske ligebehandlingsdirektiv 2000/43/EF](#).

[Vejledning om forskelsbehandlingsloven](#) sammenfatter retstilstanden:

I forskelsbehandlingsloven er der ikke fastsat en minimums- eller maksimumsgrænse for udmålingen af godtgørelser, hvorfor godtgørelsen fastsættes af domstolene under hensyn til den enkelte sags faktiske omstændigheder og med iagttagelse af beskæftigelsesdirektivets artikel 17 (...) Udmålingen af godtgørelser i forskelsbehandlingssager beror derfor altid på en konkret vurdering.

Hverken [forskelsbehandlingsloven](#), [ligebehandlingsloven](#) eller [lov om Ligebehandlingsnævnet](#) har vedtagne, endnu ikke konsoliderede ændringer af godtgørelsesbestemmelserne.

LOV

[Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 1, 2](#)[Ligebehandlingsloven § 14, stk. 1](#)[Ligebehandlingsloven § 16, stk. 2-3](#)[Ligestillingsloven § 3c](#)[Lov om etnisk ligebehandling § 9](#)

Ligebehandlingsnævnets prøvelseskompetence ved udmåling af § 2 godtgørelse

Nævnet træffer afgørelse på **rent skriftligt grundlag**. Det har afgørende betydning for udmålingspraksis: nævnet kan ikke afhøre parter eller vidner, og hvor krænkelsens grovhed afhænger af modstridende forklaringer, ender sagen ikke med en lavere godtgørelse, men med **afvisning** efter [lov om Ligebehandlingsnævnet § 8, stk. 1](#). Det skete i [7100113-12](#) om en diskoteksafvisning, hvor parterne var uenige om dørmandens begrundelse, og i [20-26622](#), hvor omfanget af den påståede chikane – og dermed godtgørelsens størrelse – ikke kunne fastlægges uden vidneforklaringer. Er det åbenbart, at klageren ikke kan få medhold, afvises sagen efter § 8, stk. 2, jf. [22-31954](#).

Rammerne fremgår af [bekendtgørelse om forretningsorden for Ligebehandlingsnævnet](#):

- Nævnet er »i sin virksomhed uafhængigt af instruktioner om den enkelte sags behandling og afgørelse«, jf. [§ 3](#), og Ankestyrelsen stiller sekretariat til rådighed, jf. [§ 5](#).
- Nævnet kan ikke behandle sager, der verserer ved domstolene, eller overenskomstsager, som den faglige organisation vil føre fagretligt, og det kan ikke tage sager op af egen drift, jf. [§ 4](#).
- Der deltager mindst tre medlemmer, men »[s]kønnes en sag at kunne afgøres i overensstemmelse med fast rets- eller nævnspraksis, kan afgørelsen træffes af et medlem af formandskabet alene«, jf. [§ 21](#). Netop de

standardiserede godtgørelsesniveauer i natteliv- og adgangssager gør dem egnede til formandsafgørelse – sådan blev fx [21-36945](#) og [2016-6811-20202](#) afgjort.

- Hvis en part ikke svarer trods fornyet frist, »kan nævnet beslutte, at sagen kan afgøres på det foreliggende grundlag«, jf. [§ 8](#).

Hvad nævnet **ikke** kan, er lige så vigtigt for udmålingen. [Vejledning om forskelsbehandlingsloven](#) fastslår:

Nævnet kan ikke udstede bøder eller ændre en afgørelse fra en anden administrativ myndighed eller domstolene.

Det er baggrunden for, at nævnet i annonceringssagerne konstaterer overtrædelsen, men ikke sanktionerer den – se nedenfor. Nævnet er heller ikke kompetent i rene tilgængelighedsspørgsmål, jf. [23-25009](#) om afvist adgang til et færgedæk.

LOV	Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 1	Lov om Ligebehandlingsnævnet § 8, stk. 1-2
PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Afslag på ansættelse som IT-supporterelev og spørgsmålet om forskelsbehandling på grund af handicap	24.03.2023
	Ligebehandlingsnævnet · Campingplads idømt godtgørelse for forskelsbehandling af rumænske romaer	30.04.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afvisning af sag om påstået sexchikane grundet behov for vidneforklaringer	12.11.2021
	Ligebehandlingsnævnet · Godtgørelse for etnisk forskelsbehandling ved afvisning af gæster i diskoteksindgang	11.07.2017
	Ligebehandlingsnævnet · Diskoteksafvisning af mand med anden etnisk baggrund krævede mundtlig bevisførelse	26.06.2015

§ 3 Afskedigelsessager: 6-12 måneders løn med ni måneder som tyngdepunkt

Ved diskriminerende afskedigelse følger nævnet den skala, der har udviklet sig i retspraksis. [Vejledning om forskelsbehandlingsloven](#) beskriver den således:

Feks. har Højesteret i en dom af 13. juni 2013, fastslået, at der ved udmålingen af godtgørelse skal tages udgangspunkt i de retningslinjer, der har udviklet sig i praksis ved afskedigelse i strid med ligebehandlingslovens § 9. Dvs. som udgangspunkt løn svarende til 6 til 12 måneder, herunder med udgangspunkt i lønmodtagerens anciennitet.

Ni måneders løn er nævnets klare hovedregel. Det gælder både på kønsområdet og handicapområdet:

Afgørelse	Situation	Godtgørelse	Svarende til
7100572-12	Hjælper opsagt under forældreorlov	180.000 kr.	ca. 9 mdr.
Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 27. november 2014 (tvungen tidsbegrænset kontrakt)	Gravid køkkenmedhjælper	185.000 kr.	ca. 9 mdr.
2014-6810-08344	Ejendomsmægler opsagt under orlov	225.000 kr.	9 mdr.
2014-6810-36068	Væsentlig ændring af arbejdstid under barsel	220.000 kr.	ca. 9 mdr.

18-3228	Mand opsagt 7 dage efter orlovsvarsel	300.000 kr.	ca. 9 mdr.
19-7617	Mand med anciennitet fra 2008	490.000 kr.	ca. 9 mdr.
2017-6810-27620	Pædagog afskediget for handicapbetinget fravær	250.000 kr.	ca. 9 mdr.
2016-6810-02507	61-årig ernæringsassistent, alder	245.000 kr.	ca. 9 mdr.
19-16667	Fleksjobber nægtet hjemmearbejde	335.000 kr.	ca. 9 mdr.
24-7703	Tømrersvend opsagt efter orlovsvarsel	195.000 kr.	–

Tolv måneders løn forudsætter både lang anciennitet og en krænkelse af særlig karakter. Nævnet nåede dette niveau i [18-31022](#) (430.000 kr., 16 års ansættelse, diskriminerende forflyttelse begrundet i klagerens accent, med direkte årsagssammenhæng til det efterfølgende sygefravær og afskedigelsen), i [19-32621](#) (550.000 kr., lærer ansat siden 1991), i [21-49064](#) (550.000 kr., ni års anciennitet, afskedigelse 12 dage efter arbejdsgiverens egen beslutning om omplacering) og i [23-2773](#) (555.000 kr., overlærer med 27 års anciennitet). Også [22-31941](#) om aldersdiskrimination ved en afskedigelsesrunde med markant overrepræsentation af ældre lå højt med 345.000 kr. til en 57-årig arbejdsmand med 11 års anciennitet, og [23-31026](#) endte på 420.000 kr.

Omvendt trækker **kort ansættelse** godtgørelsen markant ned. En bartender ansat som tilkaldevikar i knap fire måneder fik i [21-5334](#) 50.000 kr., og en gravid tilkaldevikar, hvis vikartimer ophørte, fik i [20-56240](#) 40.000 kr. svarende til ca. seks måneders løn. Ved mindre gunstig behandling, der ikke er en afskedigelse, ligger niveauet endnu lavere: afslag på at overføre fire omsorgsdage, som klageren var afskåret fra at afholde på grund af graviditetsbetinget sygdom, kostede i [19-9880](#) alene 10.000 kr., skønsmæssigt fastsat »ud fra (...) nævnets praksis i lignende sager om kønsspecifikke rettigheder«.

LOV

[Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 1](#)
[Ligebehandlingsloven § 9](#)
[Ligebehandlingsloven § 16, stk. 2-3](#)

PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Tømrersvend tilkendt 195.000 kr. i godtgørelse efter afskedigelse før forældreorlov	18.02.2026
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - er handicap - medhold	26.04.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - er handicap - kommuner - medhold	22.03.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - afskedigelse - medhold	21.02.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig afskedigelse af projektmedarbejder i fleksjob før afprøvning af omplacering	12.04.2023
	Ligebehandlingsnævnet · Bartender afskediget i tidsmæssig sammenhæng med graviditet og lægelige skånehensyn	29.10.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Kommune dømt for forskelsbehandling efter stop af vikartimer til gravid tilkaldevikar	29.10.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig forskelsbehandling af lærer i fleksjob ved afskedigelse under sparerunde	09.06.2021
	Ligebehandlingsnævnet · Kommune dømt for ulovlig afskedigelse af fleksjobber med handicap efter afslag på hjemmearbejde	08.10.2020

Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig forskelsbehandling ved afslag på overførsel af omsorgsdage grundet graviditetsbetinget sygdom	04.08.2020
Ligebehandlingsnævnet · Mandlig medarbejder tilkendt 490.000 kr. i godtgørelse efter afskedigelse før forældreorlov	23.04.2020
Ligebehandlingsnævnet · Skolepædagog tilkendt 430.000 kr. i godtgørelse for forskelsbehandling på grund af national oprindelse	15.10.2019
Ligebehandlingsnævnet · Godtgørelse til mandlig medarbejder efter afskedigelse i forbindelse med varsling af 12 ugers forældreorlov	07.09.2018
Ligebehandlingsnævnet · Pædagog med handicap vinder sag om ulovlig afskedigelse efter sygefravær	22.12.2017
Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af 61-årig ernæringsassistent i strid med forskelsbehandlingsloven efter udtalelser om fremtidssikring	22.03.2017
Ligebehandlingsnævnet · Opsigelse af ejendomsmægler under forældreorlov i forbindelse med selskabsoverdragelse	09.09.2015
Ligebehandlingsnævnet · Kommune skal betale 220.000 kr. i godtgørelse for at ændre medarbejders arbejdstid under barsel	09.09.2015
Ligebehandlingsnævnet · Hjælper tilkendt 180.000 kr. i godtgørelse efter opsigelse under forældreorlov	13.08.2015
Ligebehandlingsnævnet · Godtgørelse til gravid køkkenmedhjælper efter tvungen overgang til tidsbegrænset ansættelse	27.11.2014

§ 4 Hvad Ligebehandlingsnævnet lægger vægt på ved udmålingen

På tværs af afgørelserne er det de samme parametre, der afgør beløbet. Nævnet formulerer dem typisk som en fastsættelse »under hensyn til ansættelsens varighed og sagens øvrige omstændigheder«, men mønstrene er tydelige:

- **Anciennitet er den tungeste enkeltfaktor.** Sammenlign [19-7617](#) (ansat siden 2008, 490.000 kr.) med [21-5334](#) (få måneders ansættelse, 50.000 kr.). Begge sager angik en klar overtrædelse af [ligebehandlingsloven § 9](#).
- **Lønniveauet, ikke krænkelsens "pris", sætter skalaen.** Fordi godtgørelsen udmåles i måneders løn, giver samme grovhed vidt forskellige beløb. En fleksjobber på 12-15 timer fik i [20-47683](#) 85.000 kr. for »cirka 9 måneders løn« – samme relative niveau som de 490.000 kr. i sagen ovenfor.
- **Krænkelsens karakter kan løfte niveauet fra ni til tolv måneder.** I [18-31022](#) lagde nævnet vægt på, at der var »en direkte årsagssammenhæng mellem den diskriminerende forflyttelse og det efterfølgende sygefravær, der førte til afskedigelsen«.
- **Gentagelse skærper.** I [23-74128](#) blev godtgørelsen fordoblet til 10.000 kr., og nævnet lagde »særlig vægt på, at klager blev afvist to gange fra indklagedes natklub«.
- **Krænkerens position skærper i chikanesager.** I [20-56252](#) blev sexchikanedelen ansat til 40.000 kr. med den begrundelse, at der var tale om fysisk berøring begået af leder og ejer i vidners nærvær.
- **Formildende omstændigheder trækker ned.** I [2016-6810-13463](#), hvor arbejdsgiveren under rekrutteringen spurgte til klagerens graviditetsplaner, blev godtgørelsen sat til 10.000 kr. – under standardniveauet på 25.000 kr. – netop fordi klageren efterfølgende faktisk fik tilbudt stillingen.
- **Indklagedes tavshed løfter ikke beløbet.** I samtlige natteliv-sager, hvor virksomheden ikke svarede nævnet – [2016-6811-20199](#), [21-36945](#) og [23-74128](#) – får den manglende besvarelse den virkning, at bevisbyrden ikke løftes, men den indgår ikke som en selvstændig skærpende faktor i udmålingen.
-

Klagerens påstand er et loft, ikke et pejlemærke. I [23-74128](#) krævede klageren 15.000 kr. under henvisning til, at godtgørelsen skulle være afskrækkende over for en større koncern; nævnet fastholdt sit eget skøn på 10.000 kr. Tilsvarende blev der i [kirkesangersagen](#) tilkendt 25.000 kr. mod et krav på 58.100 kr.

- **Delvis medhold reducerer.** Får klageren kun medhold i ét af flere klagepunkter – som i [23-74077](#), hvor afskedigelsen var ulovlig, men chikane- og arbejdsvilkårspåstandene ikke førte til medhold – udmåles godtgørelsen alene for det forhold, der er konstateret.

LOV

[Ligebehandlingsloven § 9](#)
[Ligebehandlingsloven § 14, stk. 2](#)
[Lov om etnisk ligebehandling § 9](#)

PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Kirkesanger fik 25.000 kr. i godtgørelse for kollegas uønskede kys – menighedsråd havde ikke stillet chikanefrit arbejdsmiljø til rådighed	25.08.2026
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - adgangsbegrænsning - medhold	21.02.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Bartender afskediget i tidsmæssig sammenhæng med graviditet og lægelige skånehensyn	29.10.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Godtgørelse for sexchikane og ulovlig afskedigelse efter direktørs fysiske krænkelser af ansat	09.09.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Kommunalt botilbud overtrådte forskelsbehandlingsloven ved afskedigelse af fleksjobber	24.06.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Campingplads idømt godtgørelse for forskelsbehandling af rumænske romaer	30.04.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Mandlig medarbejder tilkendt 490.000 kr. i godtgørelse efter afskedigelse før forældreorlov	23.04.2020
	Ligebehandlingsnævnet · Skolepædagog tilkendt 430.000 kr. i godtgørelse for forskelsbehandling på grund af national oprindelse	15.10.2019
	Ligebehandlingsnævnet · Diskotek kendt ansvarlig for etnisk diskrimination efter afvisning af gæster ved indgangen	11.07.2017
	Ligebehandlingsnævnet · Spørgsmål om fremtidig graviditet under ansættelsesproces var i strid med ligebehandlingsloven	28.02.2017

§ 5 Afslag på ansættelse: 25.000 kr. som fast udgangspunkt

Ved forskelsbehandling i selve rekrutteringen anvender nævnet et fast beløbsniveau, ikke en lønbaseret beregning. Grundlaget er Højesterets dom i [Sag 349/2008](#), hvor en gravid frisørassistent ikke blev tilbudt fastansættelse efter et barselsvikariat. Højesteret fastslog først, at ophøret af en tidsbegrænset ansættelse ikke kan sidestilles med en afskedigelse, og dermed skulle bedømmes efter [ligebehandlingsloven § 2](#), og dernæst:

Ved Højesterets dom i Ugeskrift for Retsvæsen 2008 s. 957 er det fastslået, at godtgørelsen efter ligebehandlingslovens § 14, jf. § 2, som udgangspunkt fastsættes til 25.000 kr. i tilfælde, hvor krænkelsen af ligebehandlingsprincippet sker i forbindelse med afslag på ansættelse. Under disse omstændigheder finder vi ikke grundlag for at fravige udgangspunktet.

Nævnet har fulgt dette udgangspunkt konsekvent og på tværs af diskriminationsgrundene:

- **Graviditet:** [Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 27. november 2014](#) – en sygeplejerske fik skriftligt afslag med henvisning til oplæringsperiode og forestående barselsorlov: 25.000 kr.
-

Høj alder: [2016-6810-30355](#) – afslaget henviste udtrykkeligt til »alder og profil«: 25.000 kr., »fastsat skønsmæssigt ud fra sagens omstændigheder og nævnets praksis i lignende sager«.

- **Ung alder:** [19-41031](#) – afslag begrundet med ansøgerens unge alder: 25.000 kr.

Afvigelser nedad forekommer, når krænkelsen er mindre indgribende. I [18-44102](#) aflyste en mindre virksomhed en allerede indkaldt samtale med en døv VVS-lærlingeansøger uden overhovedet at undersøge tegnsprogstolk, mentorordning eller SPS-støtte; godtgørelsen blev fastsat til 12.500 kr. Og som nævnt ovenfor blev beløbet i [2016-6810-13463](#) sat til 10.000 kr., fordi klageren trods det ulovlige spørgsmål endte med at få jobbet tilbudt.

Grænsen for godtgørelseskravet er, at ansøgeren rent faktisk skal have søgt stillingen. Vestre Landsret frifandt i [BS-14687/2023-VLR](#) et selskab for de 25.000 kr., byretten havde tilkendt: overtrædelsen af [forskelsbehandlingsloven § 2, stk. 1](#) blev tiltrådt, men da appellantens ikke havde søgt den ledige stilling, var der ikke grundlag for godtgørelse efter [§ 7, stk. 1](#).

LOV

[Forskelsbehandlingsloven § 2, stk. 1](#)
[Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 1](#)
[Ligebehandlingsloven § 2](#)
[Ligebehandlingsloven § 14, stk. 1](#)

PRAKSIS	Højesteret · Diskrimination pga. graviditet ved manglende tilbud om fastansættelse efter udløb af tidsbegrænset vikariat	11.11.2011
	Landsretten · Vestre Landsrets frifindelse af selskab for godtgørelse i sag om forskelsbehandling da ansøger ikke havde søgt stillingen	13.10.2023
	Ligebehandlingsnævnet · Afslag på ansøgning begrundet med ung alder var i strid med forskelsbehandlingsloven	17.12.2019
	Ligebehandlingsnævnet · Døvlærling ansøger fik godtgørelse efter aflysning af samtale uden vurdering af støttemuligheder	31.10.2018
	Ligebehandlingsnævnet · Jobafslag med henvisning til alder var i strid med forskelsbehandlingsloven	28.02.2017
	Ligebehandlingsnævnet · Spørgsmål om fremtidig graviditet under ansættelsesproces var i strid med ligebehandlingsloven	28.02.2017
	Ligebehandlingsnævnet · Afslag på ansættelse som sygeplejerske på grund af graviditet udløser godtgørelse efter ligebehandlingsloven	27.11.2014

§ 6 Natteliv, tjenesteydelser og forsikring: 2.500-10.000 kr.

Uden for arbejdsmarkedet – hvor der ingen løn er at måle efter – har nævnet udviklet et selvstændigt beløbsniveau under [lov om etnisk ligebehandling § 9](#) og [ligestillingsloven § 3 c](#). Godtgørelsen fastsættes udtrykkeligt »skønsmæssigt« med udgangspunkt i praksis samt krænkelsens karakter og alvor.

Afgørelse	Situation	Godtgørelse
7100417-12	Afvist ved diskotek uden begrundelse	2.500 kr.
18-27736	Kvinde nægtet adgang til striptklub (køn)	2.500 kr.
2016-6811-20199	Etnisk danske venner lukket ind, klager afvist	5.000 kr.
2016-6811-20202	Samme hændelsesforløb, anden klager	5.000 kr.
Ligebehandlingsnævnets afgørelser af 1. december 2017 (videodokumenteret afvisning og tyrkisk baggrund)	Dørmænd: »Jeg er nødt til at være selektiv«	5.000 kr. pr. klager
21-36945	Campingplads afviste rumænske romaer	5.000 kr.

23-74128	Afvist to gange samme aften trods bordreservation	10.000 kr.
----------	--	------------

Standardniveauet er altså 5.000 kr., med 2.500 kr. i de tidlige sager og 10.000 kr., hvor krænkelsen gentages. I 2025-sagen argumenterede klageren udtrykkeligt for 15.000 kr. med henvisning til, at godtgørelsen skulle være effektiv og afskrækkende over for en større bar- og diskotekskoncern; nævnet fastholdt 10.000 kr. og begrundede forhøjelsen i forhold til standardniveauet alene med den gentagne afvisning.

På forsikringsområdet blev en kvinde, hvis forsikringsselskab tre gange havde afslået at dække en fødselsskade, i 22-38429 tilkendt 5.000 kr. **ud over** de 15.000 kr., selskabet allerede havde udbetalt – et eksempel på, at nævnet både anerkender og supplerer en frivillig compensation.

Alle beløb tillægges procesrente fra klagens modtagelse i nævnet, og betalingsfristen er efter fast praksis 14 dage.

LOV

Ligestillingsloven § 3c

Lov om etnisk ligebehandling § 3, stk. 1-3

Lov om etnisk ligebehandling § 9

PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - adgangsbegrænsning - medhold	21.02.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Forsikringsselskab overtrådte ligestillingsloven ved afslag på dækning af fødselsskade	17.12.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Campingplads idømt godtgørelse for forskelsbehandling af rumænske romaer	30.04.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Afgørelse om ulovlig forskelsbehandling af kvinde ved indgang til striptklub	10.07.2018
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning ved natklub var udtryk for ulovlig forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse	01.12.2017
	Ligebehandlingsnævnet · Afvist ved natklub: Dokumenteret forskelsbehandling af gæster med tyrkisk baggrund	01.12.2017
	Ligebehandlingsnævnet · Diskotek kendt ansvarlig for etnisk diskrimination efter afvisning af gæster ved indgangen	11.07.2017
	Ligebehandlingsnævnet · Godtgørelse for etnisk forskelsbehandling ved afvisning af gæster i diskoteksindgang	11.07.2017
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning ved diskotek uden begrundelse vurderet som etnisk forskelsbehandling	26.06.2015

§ 7 Chikane og repressalier: to selvstændige godtgørelsesposter

Ved seksuel chikane følger godtgørelsen [ligebehandlingsloven § 14](#), hvis stk. 2 udtrykkeligt bestemmer, at det »kan (...) tillægges vægt ved fastsættelsen af godtgørelsen«, at krænkelsen har form af seksuel chikane.

Nævnets mest instruktive afgørelse er [20-56252](#), hvor godtgørelsen blev delt op i to selvstændige poster:

Post	Beløb	Begrundelse
Sexchikane	40.000 kr.	Fysisk berøring begået af leder/ejer i vidners nærvær
Ulovlig afskedigelse	380.000 kr.	Ca. 9 måneders løn baseret på ansættelsestid
I alt	420.000 kr.	

Denne opdeling viser, at chikanedelen udmåles efter krænkelserens grovhed uafhængigt af løn og anciennitet, mens afskedigelsesdelen følger den sædvanlige månedslønsskala. Samme niveau for selve chikanen ses i [kirkesangersagen](#), hvor et uønsket kys fra en kollega kombineret med menighedsrådets utilstrækkelige efterfølgende håndtering udløste 25.000 kr.

Repressalier – afskedigelse som reaktion på, at medarbejderen har påtalt chikane – er en selvstændig krænkelse efter [ligebehandlingsloven § 15](#) og [forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 2](#). I [20-41338](#) blev selve chikanepåstanden afvist, fordi den krævede mundtlig bevisførelse, mens repressaliedelen – opsigelse samme dag som konfrontationsmødet – førte til 75.000 kr. svarende til ca. seks måneders løn. Bemærk, at den delte bevisbyrde efter [vejledningens](#) beskrivelse ikke gælder repressaliesager på forskelsbehandlingslovens område, »da der i disse tilfælde ikke er tale om forskelsbehandling«.

At arbejdsgiveren griber hurtigt ind, kan omvendt fjerne grundlaget for godtgørelse helt: i [18-66513](#) fandt nævnet, at virksomheden i rimeligt omfang havde sikret klageren mod chikane, og at den dokumenterede utilfredshed med arbejdsindsatsen fra før anmeldelsen løftede bevisbyrden for, at opsigelsen ikke var en repressalie.

LOV

[Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 2](#)
[Ligebehandlingsloven § 4](#)
[Ligebehandlingsloven § 14, stk. 1-3](#)
[Ligebehandlingsloven § 15, stk. 1](#)

PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Kirkesanger fik 25.000 kr. i godtgørelse for kollegas uønskede kys – menighedsråd havde ikke stillet chikanefrit arbejdsmiljø til rådighed	25.08.2026
	Ligebehandlingsnævnet · Godtgørelse for sexchikane og ulovlig afskedigelse efter direktørs fysiske krænkelse af ansat	09.09.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse i umiddelbar forlængelse af klage over sexchikane var i strid med ligebehandlingsloven	19.07.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afvisning af sag om påstået sexchikane grundet behov for vidneforklaringer	12.11.2021

§ 8 Fleksjob: når en lønbaseret udmåling bliver symbolsk

Fleksjobsagerne er det område, hvor godtgørelsesudmålingen har været mest omstridt, og hvor nævnets praksis er blevet korrigeret af domstolene.

Nævnet har historisk udmålt godtgørelse til fleksjobansatte som en almindelig månedslønsberegning – men med varierende grundlag. I [2016-6810-32474](#) tilkendte nævnet 140.000 kr., udtrykkeligt opgjort som »ca. 6 måneders løn inkl. **fleksløntilskud**«. Andre afgørelser lagde alene arbejdsgiverens lønudgift til grund, jf. [20-47683](#) (85.000 kr. for ca. ni måneders løn ved 12-15 ugentlige timer) og [2017-6810-17941](#) (210.000 kr.).

Spørgsmålet blev endeligt afklaret af Højesteret i [BS-49177/2023-HJR](#):

Efter praksis vedrørende afskedigelse i strid med forskelsbehandlingsloven udmåles en godtgørelse efter forskelsbehandlingslovens § 7, stk. 1 – ligesom en godtgørelse ved afskedigelse i strid med ligebehandlingslovens § 9 – med udgangspunkt i den løn, som den ansatte modtager fra arbejdsgiveren.

En fravigelse for fleksjobbere på den nye ordning (fra 1. januar 2013) »må kræve klare holdepunkter i lovgivningen«, og dem fandt Højesteret ikke. Forskellen i godtgørelsesniveau mellem gammel og ny ordning udgør hverken direkte eller indirekte forskelsbehandling. Fleksløntilskuddet fra kommunen medregnes derfor ikke.

Det fører til det modsatte problem: at godtgørelsen bliver rent symbolsk. Her har Østre Landsret i [BS-47157/2020-OLR](#) etableret en sikkerhedsventil. En butiksmedarbejder med 2½ times ugentlig arbejdstid og en arbejdsgiverbetalt månedsløn på ca. 1.551 kr. blev uberettiget afskediget, og landsretten udtalte:

Henset hertil finder landsretten, at godtgørelsen skal udmåles skønsmæssigt og ikke udelukkende ud fra den faktiske størrelse af Appellants arbejdsgiverbetalte løn, da lønnen uden fleksjobtilskuddet er så lav, at godtgørelsen ikke ville have tilstrækkelig afskrækkende virkning.

Landsretten henviste til EU-Domstolens dom i **C-14/83 (Colson)**, hvorefter erstatningen skal overstige en rent symbolsk kompensation. Godtgørelsen blev – som i byrettens dom, [BS-45484/2019-GLO](#) – fastsat skønsmæssigt til 30.000 kr., hvilket Højesteret tiltrådte med bemærkning om, at der ikke var »grundlag for at forhøje godtgørelsen yderligere efter beskæftigelsesdirektivets artikel 17«. I [BS-15264/2021-VLR](#) fastholdt Vestre Landsret tilsvarende byrettens niveau på 66.278,34 kr. beregnet af arbejdsgiverens faktiske lønudgift.

Efter disse domme skal nævnet altså (1) beregne af den arbejdsgiverbetalte løn alene, og (2) forhøje skønsmæssigt, hvis resultatet ellers ville blive symbolsk.

LOV

Forskelsbehandlingsloven § 2a

Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 1

Ligebehandlingsloven § 9

PRAKSIS	Højesteret · Højesterets afgørelse om beregning af godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven for fleksjobansatte	12.03.2024
	Landsretten · Afgørelse om pensionskrav og godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven i fleksjob	23.03.2023
	Landsretten · Udmåling af godtgørelse for ulovlig afskedigelse af fleksjobber under den nye ordning	14.12.2022
	Byretten · Afskedigelse af fleksjobansat – Forskelsbehandling – Godtgørelse	03.11.2020
	Ligebehandlingsnævnet · Kommunalt botilbud overtrådte forskelsbehandlingsloven ved afskedigelse af fleksjobber	24.06.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af fleksjobber grundet behov for fuldtidsansat var i strid med forskelsbehandlingsloven	20.01.2018
	Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af fleksjobber med sklerose var i strid med forskelsbehandlingsloven	07.07.2017
	Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af pædagog i fleksjob under påståede besparelser vurderet som ulovlig forskelsbehandling på grund af handicap	09.07.2015

Ulovlig annoncering: overtrædelse konstateres, men uden § 9 godtgørelse

En markant grænse for nævnets sanktionsmuligheder ligger i annonceringssagerne. [Forskelsbehandlingsloven § 5](#) forbyder at angive i en jobannonce, at der søges eller foretrækkes en person med en bestemt alder – men nævnet kan hverken idømme bøde eller tilkende godtgørelse for annonceringen som sådan.

Nævnet har konstateret overtrædelser i en lang række sager: [7100216-12](#) (et ministerium søgte en »nyuddannet økonom«), [2013-6810-14565](#) (»studerterhjælp« med ønske om at tjene penge før studiestart),

[2016-6810-22290](#) (»ansøgere under 24 år og over 50 år vil ikke kunne forvente svar«), [2017-6810-17954](#) (»ung, smilende og energifyldt medarbejder«) og [20-43404](#) (»andre unge studerende«).

I ingen af sagerne blev der tilkendt godtgørelse. Begrundelsen er tredelt, som formuleret i [2016-6810-22290](#):

- Nævnet har ikke kompetence til at udstede bøder for overtrædelse af annonceringsforbuddet.
- Godtgørelse forudsætter forskelsbehandling som **ansøger** efter [forskelsbehandlingsloven § 2](#).
- Da klageren aldrig indsendte en ansøgning, var vedkommende ikke forskelsbehandlet i en konkret ansættelsesproces.

I [2017-6810-17954](#) anerkendte nævnet derimod klagerens **retlige interesse** – han var aktivt jobsøgende i branchen og havde netop undladt at søge på grund af annoncens ordlyd – men fastslog samtidig, at [§ 7, stk. 1](#) ikke giver hjemmel til godtgørelse alene på grundlag af en ulovlig annonce.

Denne konstruktion – konstatering uden økonomisk sanktion – svarer til den retsbeskyttelse, EU-Domstolen har fremhævet i [C-30/19 \(Braathens\)](#), hvor Domstolen fastslog, at en national procesregel ikke må afskære en materiel prøvelse af, om der er sket forskelsbehandling, blot fordi den indklagede accepterer at betale det krævede beløb uden at anerkende overtrædelsen. Konstateringen har med andre ord selvstændig værdi ved siden af godtgørelsen.

LOV

[Forskelsbehandlingsloven § 2](#)
[Forskelsbehandlingsloven § 5](#)
[Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 1](#)

PRAKSIS	EU-Domstolen · Retten til effektiv domstolsbeskyttelse i diskriminationssager: Krav om konstatering af forskelsbehandling trods sagsøgtes betaling af erstatning	15.04.2021
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig formulering om "unge studerende" i jobannonce for servicesupportere	24.06.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig aldersdiskrimination i jobannonce: Stillingsopslag søgte efter en 'ung' medarbejder	23.08.2017
	Ligebehandlingsnævnet · Aldersdiskrimination i jobannonce: Krav om alder for at modtage svar på ansøgning	22.03.2017
	Ligebehandlingsnævnet · Stillingsopslag målrettet unge før videregående uddannelse var i strid med forskelsbehandlingsloven	26.06.2015
	Ligebehandlingsnævnet · Ministerium i strid med forskelsbehandlingsloven ved efterspørgsel af nyuddannede i jobannonce	06.02.2015

Retsfortabende passivitet: fra afvisning til bortfald af godtgørelsen alene

§ 10

Der findes **ingen lovbestemt klagefrist** til Ligebehandlingsnævnet. Krav, der udspringer af et ansættelsesforhold, forældes efter [forældelsesloven § 4](#) på fem år. I stedet har nævnet udviklet en ulovbestemt passivitetslære, som gennem årene har haft afgørende betydning for, om der overhovedet blev udmålt godtgørelse.

I den **hidtidige praksis** afviste nævnet sagen helt uden at tage stilling til, om der var sket forskelsbehandling:

Afgørelse	Tidsforløb	Resultat
2016-6810-23736	Over 4 år fra afskedigelse til klage	Kravet bortfaldet

Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 1. december 2017 (lufthavnsbetjent)	2 år 8 mdr. (handicap) og 3 år 7 mdr. (alder)	Kravet bortfaldet
2017-6811-59594	13 mdr. efter afvisning fra bar	Kravet bortfaldet
21-42542	17 mdr. efter bortvisning fra supermarked	Kravet bortfaldet
21-38108	2 år 4 mdr. efter afsluttet dialog	Kravet bortfaldet
21-684	2½ år, og handicap ikke påberåbt i en tidligere sag om samme afskedigelse	Kravet bortfaldet

Det skærpede krav i nattelivssagerne fremgår tydeligt af [2017-6811-59594](#): i sager om afvisning fra beværtninger må det forventes, at en krænket person klager umiddelbart efter eller i det mindste inden for en rimelig kort frist.

Nævnet ændrede praksis ved et principielt møde den 1. marts 2023. Ændringen er dokumenteret i [23-28283](#), hvor nævnet genoptog en klage, det i 2015 havde afvist på grund af passivitet:

Ved et principielt møde den 1. marts 2023 ændrede nævnet sin praksis om retsfortabende passivitet. Nævnet fastslog, at passivitet ikke afskærer en klager fra at få prøvet, om der er sket ulovlig forskelsbehandling, men kun kan få betydning for et eventuelt godtgørelseskrav.

Passivitet er dermed rykket fra at være en **procesbarriere** til at være en **udmålingsfaktor**: konstateringen af overtrædelsen består, mens godtgørelsen kan bortfalde. Det harmonerer med den retsbeskyttelseslinje, EU-Domstolen anlagde i [C-30/19 \(Braathens\)](#). I den genoptagne sag fik klageren dog ikke medhold materielt, fordi han ikke var kompetent, egnet og disponibel til stillingen, og arbejdsgiveren havde opfyldt sin tilpasningsforpligtelse efter [forskelsbehandlingsloven § 2 a](#).

LOV

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

PRAKSIS	EU-Domstolen · Retten til effektiv domstolsbeskyttelse i diskriminationssager: Krav om konstatering af forskelsbehandling trods sagsøgt betaling af erstatning	15.04.2021
	Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af specialarbejder efter piskesmæld og vurdering af arbejdsgivers tilpasningsforpligtelse	07.09.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af godtgørelseskrav for handicapdiskrimination grundet passivitet efter tidligere sag om køn	29.10.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af godtgørelseskrav for manglende fødselsdagsgave under barsel grundet retsfortabende passivitet	30.04.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Passivitet medfører retsfortabelse i sag om påstået forskelsbehandling ved bortvisning fra supermarked	13.01.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Klage over etnisk diskrimination ved diskoteksafvisning afvist grundet retsfortabende passivitet	10.08.2018
	Ligebehandlingsnævnet · Bortfald af krav om godtgørelse for aldersdiskrimination grundet passivitet efter fire års ventetid	08.06.2017

§ 11 Klagegang, betaling og indbringelse for domstolene

Ligebehandlingsnævnets afgørelser er **bindende**, men nævnet har ingen selvstændige tvangsmidler. Systemet hviler i stedet på [lov om Ligebehandlingsnævnet § 12, stk. 2](#):

Hvis nævnets afgørelser og forlig, som er indgået for nævnet, ikke efterleves, skal nævnet på vegne af klageren eller Institut for Menneskerettigheder (...) indbringe sagen for domstolene, hvis klageren eller instituttet anmoder herom.

Vejledningen præciserer den praktiske konsekvens: »Når nævnet indbringer en sag for domstolene, betaler nævnet eventuelle sagsomkostninger for klageren.« Det er den mekanisme, der ligger bag [BS-1362/2015-OLR](#), hvor Østre Landsret – med Ligebehandlingsnævnet som mandatar for den afskedigede – ændrede Københavns Byrets dom og fastslog, at arbejdsgiveren ikke havde løftet den skærpede bevisbyrde ved en opsigelse få dage før fædreorlov.

Øvrige processuelle rammer af betydning for godtgørelsen:

- **Klageadgang og gebyr:** Alle kan klage, og det er gratis, men kun personer, der selv er direkte berørt, kan få behandlet klagen, jf. [vejledningen](#) og [lov om Ligebehandlingsnævnet § 8, stk. 3](#) om retlig interesse.
- **Ingen administrativ rekurs:** Nævnets afgørelser kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed, jf. [lov om Ligebehandlingsnævnet § 9, stk. 1](#) og [forretningsordenens § 25](#).
- **Sekretariatsafvisninger:** Sekretariatet kan selv afvise klager efter [forretningsordenens § 10](#) med en klagefrist til nævnet på fire uger.
- **Dissens skal fremgå:** Afgørelser offentliggøres i anonymiseret form med angivelse af stemmeafgivning og begrundelse for dissens, jf. [§ 9, stk. 2](#) og [forretningsordenens § 23](#). Dissens forekommer også i udmålingsrelevante spørgsmål – fx i [19-9880](#), hvor flertallet henførte forholdet under [ligebehandlingsloven § 4](#), mens et mindretal ville anvende [§ 9](#).
- **Renter og frist:** Godtgørelsen tillægges procesrente fra klagens modtagelse i nævnet, og beløbet skal efter fast praksis betales inden 14 dage.

LOV

[Lov om Ligebehandlingsnævnet § 8, stk. 3](#)
[Lov om Ligebehandlingsnævnet § 9, stk. 1-2](#)
[Lov om Ligebehandlingsnævnet § 12, stk. 1-2](#)

PRAKSIS

Landsretten · Opsigelse under fædreorlov: Landsretten tilkender godtgørelse for usaglig afskedigelse 28.09.2015

Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig forskelsbehandling ved afslag på overførsel af omsorgsdage grundet graviditetsbetinget sygdom 04.08.2020

§ 12 Domstolenes korrektion af nævnets linje

Ligebehandlingsnævnets afgørelser indbringes løbende for byretterne, og en betydelig del af udmålingspraksis er formet af domstolene – i begge retninger.

Domstolene har hævet beskyttelsesniveauet:

- I [BS-22779/2023-HJR](#) fastslog Højesteret, at en arbejdsgivers forringelse af barselsvilkårene fra fuld løn til dagpenge udgjorde mindre gunstig behandling på grund af graviditet, og at godtgørelse **ikke** forudsætter, at lønmodtageren fratræder. Der blev tilkendt 50.000 kr. Dommen korrigerer den modsatte tilgang i [BS-41517/2021-VLR](#), hvor Vestre Landsret ganske vist fandt ændringen væsentligt forringende, men nægtede godtgørelse, fordi medarbejderen fortsatte i stillingen.
- I [Sag 48/2010](#) fastslog Højesteret, at beskyttelsen mod afskedigelse på grund af graviditetsbetinget sygefravær er **objektiv** – arbejdsgiverens manglende kendskab til graviditeten fritager ikke, hvis opsigelsen ikke omgøres, når kendskabet opnås.

- Østre Landsret sikrede i [BS-47157/2020-OLR](#) den skønsmæssige forhøjelse ved symbolsk lav løn.

Domstolene har også bremset:

- I [Sag 349/2008](#) **nedsatte** Højesteret landsrettens godtgørelse til udgangspunktet på 25.000 kr.
- I [BS-49177/2023-HJR](#) afviste Højesteret at medregne fleksløntilskuddet – en linje, nævnet tidligere havde fulgt i fx [2016-6810-32474](#).
- I [BS-14687/2023-VLR](#) blev godtgørelsen helt ophævet, fordi klageren ikke havde søgt stillingen.
- I [Sag 259/2014](#) fastslog Højesteret, at arbejdsgiveren ikke er forpligtet til at omplacere til stillinger, der bliver ledige **efter** opsigelsestidspunktet, og i [Sag 12/2011](#) blev en arbejdsgiver frifundet, selvom mindretallet fandt formodningen for forskelsbehandling opfyldt.
- I [BS-2393/2014-KBH](#) tilsidesatte Københavns Byret direkte en godtgørelse, Ligebehandlingsnævnet havde tilkendt, fordi arbejdsgiveren for retten kunne dokumentere kundeclager og samarbejdsvanskeligheder – et illustrativt eksempel på, hvad mundtlig bevisførelse betyder for udfaldet.

Domstolene udmåler også bredere end nævnet. Fordi domstolene kan kombinere krav, ender de samlede beløb ofte højere: i [BS-11479/2021-GLO](#), stadfæstet ved [BS-26738/2023-OLR](#), blev der tilkendt i alt 431.812,49 kr. sammensat af godtgørelse efter [forskelsbehandlingsloven § 7](#) og godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis. Samme kombination ses i [BS-2022/2017-KOL](#), hvor byretten fandt tilpasningspligten groft tilsidesat og tilkendte ni måneders løn. Omvendt frifandt Vestre Landsret i [BS-19416/2020-VLR](#) en idrætsforening for opsigelsen af en fleksjobansat. Nyere praksis fortsætter linjen, jf. [BS-62614/2024-HRS](#) om afskedigelse efter fejlslagen omplacering under forældreorlov.

Endelig viser [Sag 223/2010](#), at godtgørelse for manglende lønregulering under barsel og for afskedigelse efter et ligelønskrav kan kumuleres på tværs af [ligelønsloven](#) og [ligebehandlingsloven § 14](#).

LOV	Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 1		Ligebehandlingsloven § 9	
	Ligebehandlingsloven § 14, stk. 1		Ligebehandlingsloven § 16, stk. 2-4	
PRAKSIS	Højesteret · Højesterets afgørelse om beregning af godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven for fleksjobansatte			12.03.2024
	Højesteret · Godtgørelse til gravid lønmodtager for forringelse af barselsvilkår uden krav om fratræden			18.01.2024
	Højesteret · Afskedigelse af gravid medarbejder: Omplaceringspligt og bevisbyrde efter ligebehandlingsloven			25.10.2016
	Højesteret · Afslag på fastansættelse af gravid kontorelev ved en byret var ikke i strid med ligebehandlingsloven			28.06.2012
	Højesteret · Højesterets dom om lønforskelsbehandling under barsel og uberettiget afskedigelse efter krav om ligeløn			14.05.2012
	Højesteret · Højesterets afgørelse om objektivi ansvar for afskedigelse af gravid medarbejder ved graviditetsbetinget sygefravær			20.02.2012
	Højesteret · Diskrimination pga. graviditet ved manglende tilbud om fastansættelse efter udløb af tidsbegrænset vikariat			11.11.2011
	Landsretten · Opsigelse i strid med forskelsbehandlingsloven grundet manglende tilpasningsforpligtelse og handicap			10.04.2025
	Landsretten · Vestre Landsrets frifindelse af selskab for godtgørelse i sag om forskelsbehandling da ansøger ikke havde søgt stillingen			13.10.2023
	Landsretten · Udmåling af godtgørelse for ulovlig afskedigelse af fleksjobber under den nye ordning			14.12.2022
	Landsretten · Dom om forskelsbehandling på grund af køn ved ændring af ansættelsesvilkår under graviditet			09.09.2022

Landsretten · Frifindelse i sag om forskelsbehandling på grund af handicap ved opsigelse af fleksjobber	15.06.2021
Byretten · Kommune dømt til at betale godtgørelse for afskedigelse i strid med ligebehandlingsloven efter fejlsagen omplacering under forældreorlov	18.11.2025
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
Byretten · Forskelsbehandling ved afskedigelse af erhvervsmægler forud for fædreorlov	12.02.2015
Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af fleksjobber med sklerose var i strid med forskelsbehandlingsloven	07.07.2017

§ 13 Sammenfatning: fem niveauer og to justeringsmekanismer

Ligebehandlingsnævnets godtgørelsespraksis kan sammenfattes i fem niveauer, der går på tværs af diskriminationsgrundene:

Krænkelsetype	Typisk niveau	Ledende afgørelse
Ulovlig annoncering alene	0 kr. (overtrædelse konstateres)	2016-6810-22290
Adgangsnægtelse, natteliv og tjenesteydelser	5.000 kr.; 10.000 kr. ved gentagelse	23-74128
Mindre gunstig behandling uden fratræden	10.000-50.000 kr.	19-9880 og BS-22779/2023-HJR
Afslag på ansættelse	25.000 kr.	Sag 349/2008
Diskriminerende afskedigelse	6-12 måneders løn, med 9 måneder som hovedregel	19-7617

To mekanismer justerer disse udgangspunkter. **Opad** virker præventionshensynet: hvor en lønbaseret beregning ville blive rent symbolsk – typisk for fleksjobansatte på den nye ordning med ganske få ugentlige timer – skal godtgørelsen fastsættes skønsmæssigt højere for at have den afskrækkende virkning, [beskæftigelsesdirektivets artikel 17](#) kræver, jf. [BS-47157/2020-OLR](#). Krænkelserens grovhed, gentagelse og krænkerens position i virksomheden trækker i samme retning.

Nedad virker kort anciennitet, lavt lønniveau, formildende omstændigheder som et efterfølgende jobtilbud – og fremfor alt passivitet. Efter nævnets praksisændring af 1. marts 2023 afskærer passivitet dog ikke længere selve realitetsbehandlingen, men alene godtgørelseskravet, jf. [23-28283](#).

For den, der overvejer at klage, er tre forhold afgørende: **reagér hurtigt** – særligt i tjenesteydelsessager, hvor nævnet forventer klage inden for kort tid; **søg stillingen**, hvis klagen angår en diskriminerende jobannonce, da konstateringen ellers ikke udløser betaling; og vær opmærksom på, at sager, der beror på modstridende mundtlige forklaringer, ikke afgøres af nævnet, men afvises efter [lov om Ligebehandlingsnævnet § 8, stk. 1](#) og må føres ved domstolene.

Afgrænsning: denne oversigt behandler alene **udmålingen** af godtgørelse. Selve saglighedsvurderingen under de enkelte diskriminationsgrunde og nævnets afvisnings- og kompetenceregler behandles i søsteroversigterne, og godtgørelse ved usaglig opsigelse uden diskrimination behandles i [usaglig-opsigelse](#), ligesom tortgodtgørelse behandles i [tortgodtgoerelse](#).

[Lov om Ligebehandlingsnævnet § 8, stk. 1](#)

PRAKSIS	Højesteret · Godtgørelse til gravid lønmodtager for forringelse af barselsvilkår uden krav om fratræden	18.01.2024
	Højesteret · Diskrimination pga. graviditet ved manglende tilbud om fastansættelse efter udløb af tidsbegrænset vikariat	11.11.2011
	Landsretten · Udmåling af godtgørelse for ulovlig afskedigelse af fleksjobber under den nye ordning	14.12.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - adgangsbegrænsning - medhold	21.02.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af specialarbejder efter piskesmæld og vurdering af arbejdsgivers tilpasningsforpligtelse	07.09.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig forskelsbehandling ved afslag på overførsel af omsorgsdage grundet graviditetsbetinget sygdom	04.08.2020
	Ligebehandlingsnævnet · Mandlig medarbejder tilkendt 490.000 kr. i godtgørelse efter afskedigelse før forældreorlov	23.04.2020
	Ligebehandlingsnævnet · Aldersdiskrimination i jobannonce: Krav om alder for at modtage svar på ansøgning	22.03.2017

REFERENCE Lovgrundlag

6 paragraffer

Forskelsbehandlingsloven § 7	stk. 1	Ligebehandlingsloven § 14	stk. 1
Ligebehandlingsloven § 16	stk. 2-3	Ligestillingsloven § 3c	
Lov om etnisk ligebehandling § 9		Lov om Ligebehandlingsnævnet § 12	stk. 2

MATERIALE Citerede afgørelser

76 afgørelser

HØJESTERET · ØVERSTE INSTANS

7

12.03.2024	Højesterets afgørelse om beregning af godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven for fleksjobansatte	bs-49177-2023-hjr
18.01.2024	Godtgørelse til gravid lønmodtager for forringelse af barselsvilkår uden krav om fratræden	bs-22779-2023-hjr
25.10.2016	Afskedigelse af gravid medarbejder: Omplaceringspligt og bevisbyrde efter ligebehandlingsloven	259-2014
28.06.2012	Afslag på fastansættelse af gravid kontorelev ved en byret var ikke i strid med ligebehandlingsloven	12-2011
14.05.2012	Højesterets dom om lønforskelsbehandling under barsel og uberettiget afskedigelse efter krav om ligeløn	223-2010
20.02.2012	Højesterets afgørelse om objektivt ansvar for afskedigelse af gravid medarbejder ved graviditetsbetinget sygefravær	48-2010
11.11.2011	Diskrimination pga. graviditet ved manglende tilbud om fastansættelse efter udløb af tidsbegrænset vikariat	349-2008

EU-DOMSTOLEN · EUROPÆISK DOMSTOL

1

15.04.2021	Retten til effektiv domstolsbeskyttelse i diskriminationssager: Krav om konstatering af forskelsbehandling trods sagsøgtets betaling af erstatning	C-30/19
------------	--	---------

LANDSRET TEN · ANKEINSTANS 7

10.04.2025	Opsigelse i strid med forskelsbehandlingsloven grundet manglende tilpasningsforpligtelse og handicap	10229-12009
13.10.2023	Vestre Landsrets frifindelse af selskab for godtgørelse i sag om forskelsbehandling da ansøger ikke havde søgt stillingen	5600-6700
23.03.2023	Afgørelse om pensionskrav og godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven i fleksjob	4344-5213
14.12.2022	Udmåling af godtgørelse for ulovlig afskedigelse af fleksjobber under den nye ordning	4819-5805
09.09.2022	Dom om forskelsbehandling på grund af køn ved ændring af ansættelsesvilkår under graviditet	3840-4637
15.06.2021	Frifindelse i sag om forskelsbehandling på grund af handicap ved opsigelse af fleksjobber	1-1
28.09.2015	Opsigelse under fædreorlov: Landsretten tilkender godtgørelse for usaglig afskedigelse	6965-8360

BYRET TEN · FØRSTE INSTANS 5

18.11.2025	Kommune dømt til at betale godtgørelse for afskedigelse i strid med ligebehandlingsloven efter fejlslagen omplacering under forældreorlov	10364-12188
17.05.2023	Opsigelse af medarbejder med handicap anset for diskriminerende og i strid med forskelsbehandlingsloven	10052-11773
03.11.2020	Afskedigelse af fleksjobansat – Forskelsbehandling – Godtgørelse	4818-5804
07.09.2018	Opsigelse grundet handicap og mangelfuldt ansættelsesbevis	6769-8134
12.02.2015	Forskelsbehandling ved afskedigelse af erhvervsmægler forud for fædreorlov	6964-8358

LIGEBEHANDLINGSNÆVNET · NÆVN / KLAGEINSTANS 56

25.08.2026	Kirkesanger fik 25.000 kr. i godtgørelse for kollegas uønskede kys – menighedsråd havde ikke stillet chikanefrit arbejdsmiljø til rådighed	
18.02.2026	Tømrersvend tilkendt 195.000 kr. i godtgørelse efter afskedigelse før forældreorlov	24-7703
26.04.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - er handicap - medhold	23-31026
22.03.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - er handicap - kommuner - medhold	23-2773
21.02.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - adgangsbegrænsning - medhold	23-74128
21.02.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - afskedigelse - medhold	22-31941
17.12.2024	Forsikringsselskab overtrådte ligestillingsloven ved afslag på dækning af fødselsskade	22-38429
07.09.2024	Afskedigelse af specialarbejder efter piskesmæld og vurdering af arbejdsgivers tilpasningsforpligtelse	23-28283

12.04.2023	Ulovlig afskedigelse af projektmedarbejder i fleksjob før afprøvning af omplacering	21-49064
24.03.2023	Afslag på ansættelse som IT-supporterelev og spørgsmålet om forskelsbehandling på grund af handicap	22-31954
29.10.2022	Bartender afskediget i tidsmæssig sammenhæng med graviditet og lægelige skånehensyn	21-5334
29.10.2022	Kommune dømt for forskelsbehandling efter stop af vikartimer til gravid tilkaldevikar	20-56240
29.10.2022	Afvisning af godtgørelseskrav for handicapdiskrimination grundet passivitet efter tidligere sag om køn	21-684
09.09.2022	Godtgørelse for sexchikane og ulovlig afskedigelse efter direktørs fysiske krænkelse af ansat	20-56252
19.07.2022	Afskedigelse i umiddelbar forlængelse af klage over sexchikane var i strid med ligebehandlingsloven	20-41338
24.06.2022	Ulovlig formulering om "unge studerende" i jobannonce for servicesupportere	20-43404
24.06.2022	Kommunalt botilbud overtrådte forskelsbehandlingsloven ved afskedigelse af fleksjobber	20-47683
30.04.2022	Afvisning af godtgørelseskrav for manglende fødselsdagsgave under barsel grundet retsfortabende passivitet	21-38108
30.04.2022	Campingplads idømt godtgørelse for forskelsbehandling af rumænske romaer	21-36945
13.01.2022	Passivitet medfører retsfortabelse i sag om påstået forskelsbehandling ved bortvisning fra supermarked	21-42542
12.11.2021	Ligebehandlingsnævnets afvisning af sag om påstået sexchikane grundet behov for vidneforklaringer	20-26622
09.06.2021	Ulovlig forskelsbehandling af lærer i fleksjob ved afskedigelse under sparerunde	19-32621
08.10.2020	Kommune dømt for ulovlig afskedigelse af fleksjobber med handicap efter afslag på hjemmearbejde	19-16667
04.08.2020	Ulovlig forskelsbehandling ved afslag på overførsel af omsorgsdage grundet graviditetsbetinget sygdom	19-9880
23.04.2020	Mandlig medarbejder tilkendt 490.000 kr. i godtgørelse efter afskedigelse før forældreorlov	19-7617
17.12.2019	Afslag på ansøgning begrundet med ung alder var i strid med forskelsbehandlingsloven	19-41031
15.10.2019	Skolepædagog tilkendt 430.000 kr. i godtgørelse for forskelsbehandling på grund af national oprindelse	18-31022
31.10.2018	Døv lærling ansøger fik godtgørelse efter aflysning af samtale uden vurdering af støttemuligheder	18-44102
07.09.2018	Godtgørelse til mandlig medarbejder efter afskedigelse i forbindelse med varsling af 12 ugers forældreorlov	18-3228

10.08.2018	Klage over etnisk diskrimination ved diskoteksafvisning afvist grundet retsfortabende passivitet	2017-6811-59594
10.07.2018	Afgørelse om ulovlig forskelsbehandling af kvinde ved indgang til stripklub	18-27736
20.01.2018	Afskedigelse af fleksjobber grundet behov for fuldtidsansat var i strid med forskelsbehandlingsloven	2017-6810-17941
22.12.2017	Pædagog med handicap vinder sag om ulovlig afskedigelse efter sygefravær	2017-6810-27620
01.12.2017	Afvisning ved natklub var udtryk for ulovlig forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse	
01.12.2017	Afvist ved natklub: Dokumenteret forskelsbehandling af gæster med tyrkisk baggrund	
23.08.2017	Ulovlig aldersdiskrimination i jobannonce: Stillingsopslag søgte efter en 'ung' medarbejder	2017-6810-17954
11.07.2017	Diskotek kendt ansvarlig for etnisk diskrimination efter afvisning af gæster ved indgangen	2016-6811-20199
11.07.2017	Godtgørelse for etnisk forskelsbehandling ved afvisning af gæster i diskoteksindgang	2016-6811-20202
07.07.2017	Afskedigelse af fleksjobber med sklerose var i strid med forskelsbehandlingsloven	2016-6810-32474
08.06.2017	Bortfald af krav om godtgørelse for aldersdiskrimination grundet passivitet efter fire års ventetid	2016-6810-23736
22.03.2017	Aldersdiskrimination i jobannonce: Krav om alder for at modtage svar på ansøgning	2016-6810-22290
22.03.2017	Afskedigelse af 61-årig ernæringsassistent i strid med forskelsbehandlingsloven efter udtalelser om fremtidssikring	2016-6810-02507
28.02.2017	Spørgsmål om fremtidig graviditet under ansættelsesproces var i strid med ligebehandlingsloven	2016-6810-13463
28.02.2017	Jobafslag med henvisning til alder var i strid med forskelsbehandlingsloven	2016-6810-30355
09.09.2015	Kommune skal betale 220.000 kr. i godtgørelse for at ændre medarbejders arbejdstid under barsel	2014-6810-36068
09.09.2015	Opsigelse af ejendomsmægler under forældreorlov i forbindelse med selskabsoverdragelse	2014-6810-08344
13.08.2015	Hjælper tilkendt 180.000 kr. i godtgørelse efter opsigelse under forældreorlov	7100572-12
09.07.2015	Afskedigelse af pædagog i fleksjob under påståede besparelser vurderet som ulovlig forskelsbehandling på grund af handicap	7100401-12
26.06.2015	Diskoteksafvisning af mand med anden etnisk baggrund krævede mundtlig bevisførelse	7100113-12
26.06.2015	Stillingsopslag målrettet unge før videregående uddannelse var i strid med forskelsbehandlingsloven	2013-6810-14565
26.06.2015	Afvisning ved diskotek uden begrundelse vurderet som etnisk forskelsbehandling	7100417-12

06.02.2015	Ministerium i strid med forskelsbehandlingsloven ved efterspørgsel af nyuddannede i jobannonce	7100216-12
05.02.2015	Ændrede arbejdsvilkår efter barselsorlov sidestillet med ulovlig afskedigelse	
05.02.2015	Ændring af vagtplan og stillingsindhold efter barsel sidestillet med ulovlig forskelsbehandling	
27.11.2014	Afslag på ansættelse som sygeplejerske på grund af graviditet udløser godtgørelse efter ligebehandlingsloven	
27.11.2014	Godtgørelse til gravid køkkenmedhjælper efter tvungen overgang til tidsbegrænset ansættelse	