

PRAKSISSOVERSIGT · LIGEBEHANDLINGSNÆVNET

Praxisoversigt over repressalier og viktimisering

Ligebehandlingsnævnets praksis om ugunstig behandling som reaktion på krav om ligebehandling

Version 1 Opdateret 29. maj 2026 18 afgørelser · 2015-2026

[Læs online](#)

INTRODUKTION

Repressalier (viktimisering) er ugunstig behandling, der rammer en person, fordi vedkommende har klaget over eller på anden måde gjort krav om ligebehandling gældende. Beskyttelsen er et selvstændigt værn, der findes i fire parallelle love – ligebehandlingsloven § 15, forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 2, ligestillingsloven § 2 b og lov om etnisk ligebehandling § 8 – og klager herover behandles af Ligebehandlingsnævnet. Denne oversigt kortlægger, hvad Ligebehandlingsnævnet lægger vægt på, når det afgør repressaliesager: den tidsmæssige sammenhæng mellem kravet og reaktionen, kravet om årsagssammenhæng og beslutningstagerens kendskab, bevisbyrden samt nævnets skriftlige sagsgang. Oversigten sættes i forhold til EU-Domstolens og de danske domstoles parallelle praksis.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

- 01** Ligebehandlingsnævnet kræver en nær tidsmæssig sammenhæng mellem kravet om ligebehandling og den ugunstige reaktion, før en formodning om repressalier anses for påvist – i én sag blev syv timer mellem klage og afskedigelse tillagt afgørende betydning.
- 02** Ligebehandlingsnævnet afviser repressalier, når den ugunstige reaktion tidsmæssigt lå før klagen eller kravet blev fremsat; en udelukkelse, der skete to dage før klagen blev indgivet, var derfor ikke en reaktion på klagen.
- 03** Ligebehandlingsnævnet kræver, at klageren reelt har gjort en rettighed gældende, men accepterer enhver form herfor – formel klage, mundtlig påtale på arbejdspladsen eller kontakt til fagforeningen – idet der ikke gælder formkrav.
- 04** Ligebehandlingsnævnet accepterer, at beskyttelsen også omfatter den, der rejser krav om ligebehandling på en kollegas eller andres vegne.
- 05** Ligebehandlingsnævnet kræver årsagssammenhæng og lægger vægt på, om den, der traf den ugunstige beslutning, overhovedet havde kendskab til, at der var fremsat krav om ligebehandling.
- 06** Ligebehandlingsnævnet accepterer, at arbejdsgiveren fører modbevis ved at dokumentere en saglig begrundelse, der forelå og var påtalt før kravet blev fremsat.

- 07** Repressalieforbuddet er et selvstændigt værn: Ligebehandlingsnævnet kan give medhold i repressalier, selv om den oprindelige forskelsbehandling eller chikane ikke kan bevises.
- 08** Ligebehandlingsnævnet afviser at realitetsbehandle repressaliesager, der kræver mundtlige parts- og vidneforklaringer, og henviser dem til domstolene, fordi nævnet kun afgør sager på skriftligt grundlag.

Fire parallelle repressalieforbud og Ligebehandlingsnævnets kompetence

Beskyttelsen mod repressalier er ikke samlet i én bestemmelse, men findes i fire love, der dækker hver sit område, og som alle håndhæves af Ligebehandlingsnævnet:

- **Køn, graviditet og barsel på arbejdsmarkedet:** [Ligebehandlingsloven § 15, stk. 1](#) giver godtgørelse til en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, der afskediges eller udsættes for "anden ufordelagtig behandling eller følge, fordi der er fremsat krav om ligebehandling efter §§ 2-4".
- **De øvrige kriterier på arbejdsmarkedet (race, religion, alder, handicap, seksuel orientering m.v.):** [Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 2](#), hvorefter den, der udsættes for ufordelagtig behandling, fordi vedkommende har fremsat krav om ligebehandling, kan tilkendes godtgørelse. Klager herover behandles af nævnet efter [forskelsbehandlingsloven § 8a](#).
- **Køn, seksuel orientering og kønsidentitet uden for arbejdsmarkedet:** [Ligestillingsloven § 2b](#): "Ingen må udsættes for ugunstig behandling eller ugunstige følger som reaktion på en klage eller nogen form for retsforfølgning, der iværksættes med det formål at sikre, at princippet om ligebehandling iagttages."
- **Race og etnisk oprindelse uden for arbejdsmarkedet:** [Lov om etnisk ligebehandling § 8](#) med en næsten enslydende ordlyd; [§ 10](#) henlægger udtrykkeligt repressalieklager til Ligebehandlingsnævnet.

Nævnets samlede kompetence følger af [lov om Ligebehandlingsnævnet § 1](#), der opregner alle de love, nævnet kan prøve klager efter. Nævnet behandler kun klager fra den, der har **retlig interesse** i sagen (§ 1, stk. 8), mens Institut for Menneskerettigheder kan indbringe principielle sager (§ 1, stk. 9). At ét og samme forløb kan rumme flere selvstændige krav – den oprindelige forskelsbehandling, eventuel chikane og repressalierne – ses i sager, hvor nævnet vurderer hvert led for sig, fx [j.nr. 23-74973](#) (sexchikane ej medhold, men repressalier medhold) og [j.nr. 22-8400](#) (medhold i både chikane, afskedigelse og repressalier).

Det EU-retlige grundlag er repressalie-/viktimsiseringsforbuddet i [ligebehandlingsdirektivet 2006/54/EF artikel 24](#), [direktiv 2000/43/EF artikel 9](#) (etnisk ligebehandling) og [direktiv 2000/78/EF artikel 11](#) (beskæftigelse). Det danske repressalieforbud uden for arbejdsmarkedet bygger bl.a. på **Betænkning nr. 1422/2002 om gennemførelsen i dansk ret af direktivet om etnisk ligebehandling**.

LOV

[Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 2](#)
[Forskelsbehandlingsloven § 8a](#)
[Ligebehandlingsloven § 15, stk. 1](#)
[Ligestillingsloven § 2b](#)
[Lov om etnisk ligebehandling § 8](#)
[Lov om etnisk ligebehandling § 10](#)
[Lov om Ligebehandlingsnævnet § 1](#)

PRAKSIS

Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - sexchikane - ej medhold - afskedigelse - repressalier - medhold

22.10.2025

Ligebehandlingsnævnet · Godtgørelse for afskedigelse af gravid farmakonom, chikane og repressalier fra arbejdsgiver

02.11.2023

§ 2 Den tidsmæssige sammenhæng er nævnets vigtigste pejlemærke

Det gennemgående mønster i Ligebehandlingsnævnets praksis er, at **den tidsmæssige sammenhæng** mellem kravet om ligebehandling og den ugunstige reaktion er afgørende for, om en formodning om repressalier anses for påvist. Jo tættere de to begivenheder ligger, jo stærkere er formodningen.

Det klareste eksempel er [j.nr. 23-74973](#), hvor en Account Manager kl. 03.25 sendte en detaljeret mail om seksuel chikane og samme morgen kl. 10.27 – syv timer senere – modtog sin opsigelse:

Det var nævnets vurdering, at der var en sådan nær tidsmæssig sammenhæng mellem kvindens orientering om den seksuelle chikane og afskedigelsen afhende, at kvinden havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at der var udøvet forskelsbehandling. Nævnet vurderede også, at arbejdsgiveren ikke havde løftet bevisbyrden for det modsatte.

Kvinden fik tilkendt 180.000 kr. svarende til seks måneders løn. Tilsvarende fik en konsulent medhold i [j.nr. 2016-6810-45724](#), hvor arbejdsgiveren **samme dag**, som klagerens advokat fremsatte krav om godtgørelse, forkortede opsigelsesvarslet fra fem til tre måneder.

Den anden side af mønstret er lige så fast: **En reaktion, der tidsmæssigt ligger før klagen, kan ikke være en repressalie.** Det fastslog nævnet i den principielle [j.nr. 23-31366](#), hvor et non-binært kormedlems medlemskab af et kirkekor blev bragt til ophør den 17. marts 2023, mens klagen til nævnet først blev indgivet den 19. marts 2023:

Nævnet lagde vægt på, at klager ikke havde indgivet en klage på tidspunktet, hvor medlemskabet blev bragt til ophør. Nævnet vurderede derved, at forholdet ikke udgjorde en reaktion på en klage.

Udelukkelsen blev anset for begrundet i den eskalerende samarbejdskonflikt og ikke i klagerens kønsidentitet, og nævnet frifandt efter [ligestillingsloven § 2b](#). Samme ræsonnement bar [j.nr. 2017-6810-38015](#): Her fik en projektleder ganske vist 345.000 kr. for ulovlig afskedigelse under fertilitetsbehandling, men ikke medhold i, at en efterfølgende bortvisning var en repressalie, fordi bortvisningen allerede var **varslet, før** klagerens organisation fremsatte det formelle krav om ligebehandling.

LOV	Ligebehandlingsloven § 15, stk. 1	Ligestillingsloven § 2b
PRAKSIS		
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - sexchikane - ej medhold - afskedigelse - repressalier - medhold	22.10.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - kønsidentitet, kønsudtryk og kønskarakteristika - chikane - repressalier - ej medhold	17.06.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Projektleder tilkendt 345.000 kr. efter ulovlig afskedigelse under fertilitetsbehandling	20.04.2018
	Ligebehandlingsnævnet · Medarbejder tilkendt godtgørelse for ulovlige repressalier efter indsigelse om forskelsbehandling	10.08.2017

§ 3 Hvad tæller som at have "gjort en rettighed gældende"

Beskyttelsen forudsætter, at klageren rent faktisk har fremsat et krav om ligebehandling – men nævnet og den officielle [Vejledning om Forskelsbehandlingsloven](#) stiller ingen formkrav til, hvordan kravet rejses:

Beskyttelsen mod repressalier gælder for lønmodtagere, der fremsætter krav om ligebehandling af sig selv eller af andre. Fremsætter man krav om ligebehandling på en kollegas vegne, er man altså også beskyttet.

Vejledningen tilføjer, at beskyttelsen gælder, hvad enten der indgives en formel klage til en domstol eller myndighed, et forhold mundtligt påtales på arbejdspladsen, eller en lønmodtager tager kontakt til sin fagforening. Det afspejles i nævnets praksis. I [j.nr. 23-74973](#) anså nævnet selve den detaljerede sygemeldingsmail om kollegaens adfærd som fremsættelse af et "krav om ligebehandling" – der skulle altså ikke en formel klage til.

At beskyttelsen også omfatter den, der agerer **på andres vegne**, bekræftede nævnet i [j.nr. 20-51705](#), hvor en medarbejder havde anmeldt en leders påståede sexisme over for kolleger. Nævnet udtalte, at beskyttelsen mod repressalier i [ligebehandlingsloven § 15, stk. 1](#) "også finder anvendelse, når en medarbejder fremsætter krav om ligebehandling på vegne af andre" (selve sagen blev dog afvist af bevismæssige grunde, jf. nedenfor). Dette stemmer med EU-Domstolens linje i [C-404/18](#) (Hakelbracht), hvor også støttepersoner og vidner er beskyttet mod viktimisering.

LOV	Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 2	Ligebehandlingsloven § 15, stk. 1	
PRAKSIS	EU-Domstolen · Beskyttelse mod viktimisering af medarbejdere, der støtter ofre for kønsdiskriminering		20.06.2019
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - sexchikane - ej medhold - afskedigelse - repressalier - medhold		22.10.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage over påståede repressalier efter anmeldelse af sexisme grundet behov for bevisførelse		05.08.2022

§ 4 Årsagssammenhæng og kravet om beslutningstagerens kendskab

Tidsmæssig nærhed skaber en formodning, men nævnet kræver herudover en reel **årsagssammenhæng** mellem kravet og reaktionen. Vejledningen formulerer det direkte:

Det er en forudsætning, at der er årsagssammenhæng mellem den ufordelagtige behandling og det forhold, at lønmodtageren har fremsat krav om ligebehandling.

Derfor lægger Ligebehandlingsnævnet vægt på, om den, der traf den ugunstige beslutning, overhovedet kendte til kravet. I [j.nr. 18-8313](#) blev der indledt en disciplinærsag mod en politibetjent blot 17 dage efter, at han havde vundet en sag om aldersdiskrimination. Trods den tætte tidsmæssige sammenhæng fik han ikke medhold i repressalier: Nævnet lagde vægt på, at disciplinærsagen blev indledt af en leder i en **anden afdeling** end den, hvor diskriminationen fandt sted, at der ikke var bevis for, at de besluttende ledere havde kendskab til den tidligere sag, og at disciplinærsagen var baseret på en konkret tjenstlig hændelse. Manglende kendskab afskar dermed årsagssammenhængen.

Arbejdsgiveren kan også afkræfte formodningen ved at dokumentere en **saglig begrundelse, der forelå før kravet**. Det illustreres af [j.nr. 2016-6810-45724](#), hvor nævnet delte forløbet op: Selve afskedigelsen var ikke en repressalie, fordi utilfredsheden med klagerens performance var dokumenteret allerede måneder før, men forkortelsen af opsigelsesvarslet samme dag som godtgørelseskravet var en ulovlig reaktion. Hvor en saglig forklaring derimod ikke fremgår af det øvrige materiale, frifindes der; i [j.nr. 22-38420](#) fandt nævnet det ikke godtgjort, at afskedigelsen var en reaktion på kontakten til HR, da opsigelsen var begrundet i samarbejdsvanskeligheder, der også fremgik af korrespondancen. Tilsvarende blev der i [j.nr. 23-8635](#) ikke

fundet repressalier, idet ledelsens udtalelser blev anset for faktisk kommunikation om en fastlåst situation, og klageren forblev i sin stilling, indtil hun selv sagde op.

LOV	Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 2	Ligebehandlingsloven § 15, stk. 1	
PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Forskelsbehandling ved udstationering: Afgørelse om handicapstatus, forsikringsvilkår ved graviditet og påståede repressalier		29.01.2026
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - chikane - afskedigelse - repressalier - ej medhold		21.12.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage om repressalier mod politibetjent efter tidligere sag om aldersdiskrimination		10.07.2018
	Ligebehandlingsnævnet · Medarbejder tilkendt godtgørelse for ulovlige repressalier efter indsigelse om forskelsbehandling		10.08.2017

§ 5 Bevisbyrde: formodning, modbevis og en doktrinær finesse

I de sager, hvor nævnet giver medhold, er strukturen den samme: Klageren skal påvise faktiske omstændigheder, der skaber en **formodning** for repressalier (typisk via den tidsmæssige sammenhæng), hvorefter det påhviler indklagede at føre modbevis. I køns- og barselssager anvender nævnet bevisbyrdereglerne i [ligebehandlingsloven § 16a](#) (delt bevisbyrde) og [§ 16, stk. 4](#) (omvendt bevisbyrde under graviditet og barsel). I [j.nr. 23-74973](#) byggede nævnet således netop på § 16a, da den tætte tidsmæssige sammenhæng havde skabt formodningen, og arbejdsgiveren ikke kunne dokumentere forudgående advarsler om performance.

En vigtig finesse gælder dog forskelsbehandlingslovens område. Den delte bevisbyrde i [forskelsbehandlingsloven § 7a](#) angår selve forskelsbehandlingen – ikke repressalier. Vejledningen fremhæver udtrykkeligt, at "den delte bevisbyrde ikke omfatter sager om repressalier, da der i disse tilfælde ikke er tale om forskelsbehandling". Klageren skal derfor i princippet selv godtgøre årsagssammenhængen, hvor den tidsmæssige sammenhæng udgør det centrale bevis. I praksis indebærer det, at en streng tidsmæssig sammenhæng kan være tilstrækkelig, mens en blot generel tidsnærhed uden yderligere holdepunkter – som i politibetjentsagen [j.nr. 18-8313](#) – ikke rækker.

Det selvstændige i repressalieværnet viser sig ved, at klageren kan tabe spørgsmålet om den oprindelige krænkelse, men vinde på repressalierne. I [j.nr. 23-74973](#) blev arbejdsgiveren frifundet for selve den seksuelle chikane (virksomheden havde reageret hurtigt over for den krænkende kollega), men dømt for at have afskediget klageren som reaktion på, at hun rejste sagen.

LOV	Forskelsbehandlingsloven § 7a	Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 2	
	Ligebehandlingsloven § 16a	Ligebehandlingsloven § 16, stk. 4	
PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - sexchikane - ej medhold - afskedigelse - repressalier - medhold		22.10.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage om repressalier mod politibetjent efter tidligere sag om aldersdiskrimination		10.07.2018

§ 6 Repressaliernes former og godtgørelsesniveauet

Nævnets praksis viser, at repressalier kan antage mange former ud over selve afskedigelsen. Vejledningen nævner afskedigelse, trussel om afskedigelse, degradering, forflyttelse, chikane og nægtet efteruddannelse, og nævnet har konkret anerkendt bl.a. **forkortelse af opsigelsesvarsel**, **byrdefulde særregler** i opsigelsesperioden og **truende mails**:

Afgørelse	Repressaliens form	Udfald / godtgørelse
j.nr. 2016-6810-45724	Opsigelsesvarsel forkortet fra 5 til 3 mdr. samme dag som kravet	Medhold – 105.000 kr.
j.nr. 22-8400	Særregler (observatør, kontaktforbud) + truende mail efter kravet	Medhold – 15.000 kr. for repressalier (270.000 kr. i alt)
j.nr. 23-74973	Afskedigelse 7 timer efter klage	Medhold – 180.000 kr. (6 mdr. løn)

Mønstret er, at en repressalie i form af **afskedigelse** udmåles efter samme retningslinjer som usaglig afskedigelse i strid med ligebehandlingsloven – dvs. som udgangspunkt løn svarende til ca. 6-12 måneder afhængig af anciennitet – mens **mindre indgribende** repressalier (særregler, en enkelt mail, varselforkortelse) udløser væsentligt lavere, skønsmæssigt fastsatte beløb. Der er ikke fastsat noget maksimum for godtgørelsen. Manglende forlængelse af en tidsbegrænset ansættelse kan også udgøre en repressalie; det var påstanden i [j.nr. 24-3173](#), som dog blev afvist af bevismæssige grunde.

LOV	Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 2	Ligebehandlingsloven § 15, stk. 1
PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse - ansættelse - sexchikane - repressalier - parts- og vidneforklaringer 25.11.2025 Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - sexchikane - ej medhold - afskedigelse - repressalier - medhold 22.10.2025 Ligebehandlingsnævnet · Godtgørelse for afskedigelse af gravid farmakonom, chikane og repressalier fra arbejdsgiver 02.11.2023 Ligebehandlingsnævnet · Medarbejder tilkendt godtgørelse for ulovlige repressalier efter indsigelse om forskelsbehandling 10.08.2017	

§ 7 Sagsgang ved nævnet: skriftlighed, afvisning og forligs betydning

Ligebehandlingsnævnet er uafhængigt og afgør sager udelukkende på **skriftligt grundlag**, jf. [bekendtgørelse om forretningsorden for Ligebehandlingsnævnet § 3](#). Det er gratis at klage, men nævnet kan ikke tage sager op af egen drift, kan ikke behandle sager, der verserer ved domstolene eller kan føres fagretligt, jf. [§ 4](#), og sekretariatet kan afvise klager, der ikke er egnede, åbenbart udsigtsløse eller mangler retlig interesse, jf. [§ 10](#) og [lov om Ligebehandlingsnævnet § 8](#).

Den skriftlige sagsbehandling er en reel begrænsning i repressaliesager, fordi spørgsmålet om årsagssammenhæng ofte beror på modstridende forklaringer om, hvad der blev sagt og hvornår. Når sagen kræver mundtlige parts- og vidneforklaringer, **afviser** nævnet – selv når den tidsmæssige sammenhæng i sig selv peger på repressalier. Det skete i [j.nr. 2017-6810-29654](#), hvor nævnet fandt, at den tætte sammenhæng mellem klagen og en bortvisning nok skabte en formodning, men at arbejdsgiverens forsvar (påstået misligholdelse) ikke kunne vurderes uden bevisførelse. Tilsvarende afvisninger ses i [j.nr. 20-51705](#) og [j.nr. 24-58536](#). Afviste sager henvises til domstolene.

Nævnets afgørelser træffes ved stemmeflertal med skriftlig begrundelse og eventuel dissens, jf. § 23, og offentliggøres løbende i anonymiseret form, jf. § 26. Nævnet kan ikke selv tvangsfuldbyrde en godtgørelse; betaler den indklagede ikke, indbringer nævnet sagen for domstolene og afholder klagerens sagsomkostninger. Endelig fastslog nævnet i j.nr. 24-3173, at en fratrædelsesaftale med en klausul om "fuld og endelig afgørelse" ikke uden videre afskærer en klager fra at indbringe et repressaliekrav – her fordi klageren ikke havde haft juridisk bistand, og aftalen ikke specifikt adresserede godtgørelse efter [ligebehandlingsloven § 15](#).

LOV	Ligebehandlingsloven § 15	Lov om Ligebehandlingsnævnet § 8	
PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnet afviser sag om stripper-kommentar og afskedigelse grundet behov for vidneforklaringer		18.02.2026
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse - ansættelse - sexchikane - repressalier - parts- og vidneforklaringer		25.11.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage over påståede repressalier efter anmeldelse af sexisme grundet behov for bevisførelse		05.08.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af sag om sexchikane og repressalier grundet behov for vidneforklaringer		22.12.2017

§ 8 Sammenhæng med EU- og domstolspraksis

Ligebehandlingsnævnets afgørelser kan indbringes for de almindelige domstole, og nævnet anlægger selv sager, når en godtgørelse ikke betales – som i [C-587/20](#), hvor Ligebehandlingsnævnet på vegne af en klager førte en sag om en aldersgrænse helt til EU-Domstolen via Østre Landsret.

EU-Domstolen har sat de ydre rammer for viktimiseringsbeskyttelsen. I [C-404/18](#) (Hakelbracht) fastslog Domstolen, at beskyttelsen mod viktimisering i [direktiv 2006/54/EF artikel 24](#) skal fortolkes bredt og omfatter "alle arbejdstagere, der kan blive udsat for ugunstig behandling som reaktion på en klage" – også kolleger og vidner, der støtter et offer – og at nationale formkrav, der indsnævrer kredsen, er uforenelige med direktivet. Det understøtter nævnets egen linje om, at man også er beskyttet, når man rejser krav på andres vegne, og at der ikke gælder formkrav til kravet.

De danske domstole følger samme bevismønster om tidsmæssig sammenhæng og omvendt bevisbyrde. Det ses tydeligt i [BS-33549/2023-KBH](#), hvor Københavns Byret tilkendte 100.000 kr. for repressalier (fratagelse af arbejdsopgaver kort efter en indberetning), netop med vægt på den tætte tidsmæssige og indholdsmæssige sammenhæng – dommen angår dog whistleblowerloven og falder uden for diskriminationsområdet, jf. afgrænsningen til [whistleblower-beskyttelse](#). På selve ligebehandlingsområdet illustrerer [BS-62614/2024-HRS](#) og [BS-2393/2014-KBH](#) samspillet mellem afskedigelsesbeskyttelsen i [ligebehandlingsloven § 9](#) og bevisbyrden i [§ 16a](#), herunder hvordan domstolene vurderer den tidsmæssige sammenhæng mellem orlovsvarsel/krav og opsigelse.

Oversigten dækker ikke selve den oprindelige forskelsbehandling (se de relevante grund-oversigter), generel usaglig opsigelse (se [usaglig-opsigelse](#)) eller chikane som krænkelsesform (se [chikane-seksuel-chikane-arbejdsplads](#)).

LOV	Ligebehandlingsloven § 9	Ligebehandlingsloven § 16a	
PRAKSIS	EU-Domstolen · Aldersgrænser for valg til formandsposten i en fagforening: Rækkevidden af direktivet om ligebehandling		02.06.2022

EU-Domstolen · Beskyttelse mod viktimisering af medarbejdere, der støtter ofre for kønsdiskriminering	20.06.2019
Byretten · Kommune dømt til at betale godtgørelse for afskedigelse i strid med ligebehandlingsloven efter fejlslagen omplacering under forældreorlov	18.11.2025
Byretten · Medarbejder tilkendt godtgørelse for repressalier efter whistleblower-indberetning	02.10.2024
Byretten · Forskelsbehandling ved afskedigelse af erhvervsmægler forud for fædreorlov	12.02.2015

§ 9 Sammenfatning af nævnets linje

Ligebehandlingsnævnets praksis om repressalier kan sammenfattes i nogle få, faste pejlemærker. For det første er **den tidsmæssige sammenhæng** mellem kravet om ligebehandling og den ugunstige reaktion det centrale bevistema: Få timer eller dage skaber en stærk formodning for repressalier, mens en reaktion, der ligger før kravet, pr. definition ikke kan være en reaktion på det – som da en udelukkelse to dage før klagen i [j.nr. 23-31366](#) ikke kunne være en repressalie.

For det andet kræver nævnet, at klageren reelt har gjort en rettighed gældende, men accepterer det i enhver form og også på andres vegne. For det tredje skal der være **årsagssammenhæng** – beslutningstagerens kendskab til kravet og en dokumenteret, forudbestående saglig begrundelse er de forhold, der oftest afgør, om arbejdsgiveren slipper fri, jf. [j.nr. 18-8313](#) og [j.nr. 2016-6810-45724](#). For det fjerde er repressalieværnet **selvstændigt** og kan udløse godtgørelse, selv om den oprindelige krænkelse ikke bevises, jf. [j.nr. 23-74973](#). Og for det femte sætter den skriftlige sagsbehandling en praktisk grænse: Sager, der står og falder med mundtlige forklaringer, afvises og må føres ved domstolene.

LOV	Ligebehandlingsloven § 15, stk. 1	Ligestillingsloven § 2b	
PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - sexchikane - ej medhold - afskedigelse - repressalier - medhold		22.10.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - kønsidentitet, kønsudtryk og kønskarakteristika - chikane - repressalier - ej medhold		17.06.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage om repressalier mod politibetjent efter tidligere sag om aldersdiskrimination		10.07.2018
	Ligebehandlingsnævnet · Medarbejder tilkendt godtgørelse for ulovlige repressalier efter indsigelse om forskelsbehandling		10.08.2017

REFERENCE Lovgrundlag

6 paragraffer

Forskelsbehandlingsloven § 7	stk. 2	Ligebehandlingsloven § 15	stk. 1
Ligebehandlingsloven § 16a		Ligestillingsloven § 2b	
Lov om etnisk ligebehandling § 8		Lov om Ligebehandlingsnævnet § 1	

MATERIALE Citerede afgørelser

18 afgørelser

EU-DOMSTOLEN · EUROPÆISK DOMSTOL

2

02.06.2022 Aldersgrænser for valg til formandsposten i en fagforening: Rækkevidden af direktivet om ligebehandling C-587/20

20.06.2019 Beskyttelse mod viktimisering af medarbejdere, der støtter ofre for kønsdiskriminering C-404/18

BYRET TEN · F Ø R S T E I N S T A N S 3

18.11.2025 Kommune dømt til at betale godtgørelse for afskedigelse i strid med ligebehandlingsloven efter fejlsagen omplacering under forældreorlov 10364-12188

02.10.2024 Medarbejder tilkendt godtgørelse for repressalier efter whistleblower-indberetning 10098-11839

12.02.2015 Forskelsbehandling ved afskedigelse af erhvervsmægler forud for fædreorlov 6964-8358

L I G E B E H A N D L I N G S N Æ V N E T · N Æ V N / K L A G E I N S T A N S 13

18.02.2026 Ligebehandlingsnævnet afviser sag om stripper-kommentar og afskedigelse grundet behov for vidneforklaringer 24-58536

29.01.2026 Forskelsbehandling ved udstationering: Afgørelse om handicapstatus, forsikringsvilkår ved graviditet og påståede repressalier 23-8635

25.11.2025 Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse - ansættelse - sexchikane - repressalier - parts- og vidneforklaringer 24-3173

22.10.2025 Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - sexchikane - ej medhold - afskedigelse - repressalier - medhold 23-74973

17.06.2025 Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - kønsidentitet, kønsudtryk og kønskarakteristika - chikane - repressalier - ej medhold 23-31366

21.12.2024 Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - chikane - afskedigelse - repressalier - ej medhold 22-38420

02.11.2023 Godtgørelse for afskedigelse af gravid farmakonom, chikane og repressalier fra arbejdsgiver 22-8400

05.08.2022 Afvisning af klage over påståede repressalier efter anmeldelse af sexismen grundet behov for bevisførelse 20-51705

10.07.2018 Afvisning af klage om repressalier mod politibetjent efter tidligere sag om aldersdiskrimination 18-8313

20.04.2018 Projektleder tilkendt 345.000 kr. efter ulovlig afskedigelse under fertilitetsbehandling 2017-6810-38015

22.12.2017 Afvisning af sag om sexchikane og repressalier grundet behov for vidneforklaringer 2017-6810-29654

10.08.2017 Medarbejder tilkendt godtgørelse for ulovlige repressalier efter indsigelse om forskelsbehandling 2016-6810-45724

28.02.2017 Uddannelsesinstitutions udmeldelse af elev efter overtrædelse af sygemeldingsregler var ikke ulovlige repressalier 2015-6811-52729

FORARBEJDE Betænkninger

1 reference

Gennemførelsen i dansk ret af direktivet om etnisk ligebehandling (Betænkning nr. 1422)

2002 · Indenrigsministeriet
