



HR-JURA Update

13. maj 2026
V/Rie Nielsen

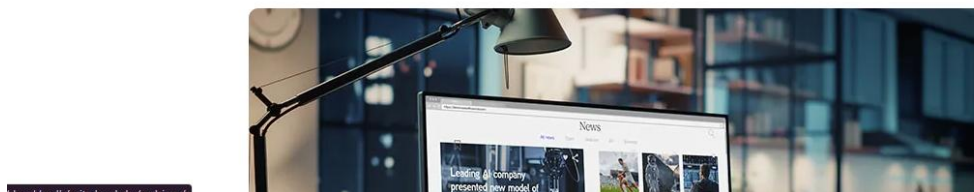
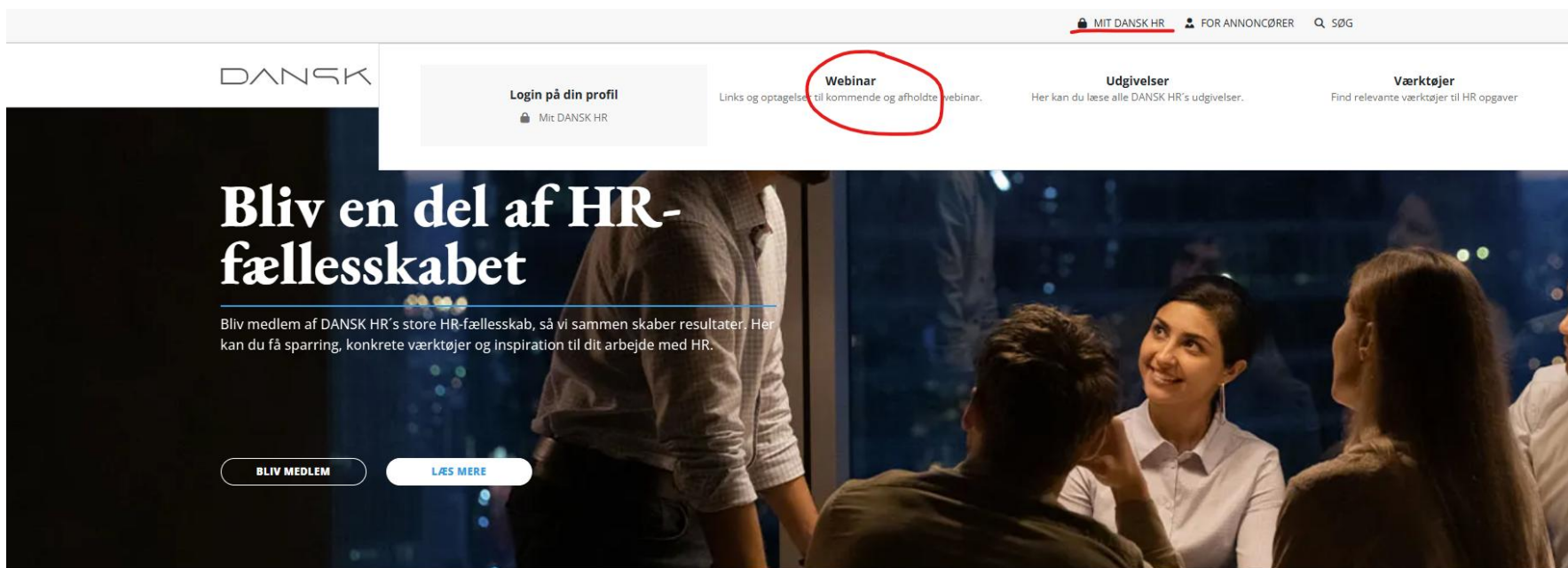
Emner 2026

Maj: Forskels-og ligebehandlingsloven

Juni: Bonus og incitamentsordninger



Hvordan finder jeg de her slides?



**Danmarks
stærkeste HR-**

Indledning



Formål:

- Give et operationelt overblik over arbejdsgivers pligter efter
 - Ligebehandlingsloven (graviditet, barsel/adoption, fertilitetsbehandling, mindre gunstig behandling, bevis byrde, godtgørelse) (Ligebehandlingslovens § 9 og § 4)
 - Forskelsbehandlingsloven (forbud om direkte og indirekte diskrimination, chikane, instruktion om diskrimination, rimelige tilpasninger v/handicap (Forskelsbehandlingsloven § 1)

EU-direktiv

- Ligebehandlingsloven gennemfører en lang række EU-direktiver, herunder ligebehandlingsdirektivet fra 2006, bevisbyrdedirektivet ved kønsdiskrimination, bevisbyrdedirektivet, graviditetsdirektivet m.v.
- Forskelsbehandlingsloven gennemfører en lang række EU-direktiver, herunder ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse og loven er løbende justeret/opdateret gennem ændringslove, bl.a. vedrørende alder, handicap og bevisbyrde.



Centrale forpligtelser - ligebehandling

- **Forbud** mod afskedigelse og ”anden mindre gunstig behandling” begrundet i graviditet, barsel/adoption eller udnyttelse af fraværsrettigheder
- **Bevisbyrde:**
 - **Omvendt bevisbyrde:** ved afskedigelse eller mindre gunstig behandling under graviditet, under fravær efter barselsloven eller i visse varslingsperioder skal arbejdsgiver godtgøre, at forholdet ikke skyldes disse forhold (lovens § 16, hvorefter det jf. praksis er afgørende hvornår den reelle beslutning om afskedigelse er sket)
 - **Delt bevisbyrde:** Uden for de særligt beskyttede perioder, når lønmodtageren påviser faktiske omstændigheder, der tale for forskelsbehandling.
- **Begrundelse for afskedigelse:** Ret til begrundelse ved afskedigelse, når medarbejderen har anmodet om eller har været fraværende efter barselslovens perioder (lovens § 16)
- **Ret til at vende tilbage til samme stilling:** eller tilsvarende stilling med ikke mindre gunstigere vilkår efter orlov (lovens § 8a)
- **Sanktioner:**
 - **Underkendelse (annullection) af opsigelse,** hvis afskedigelsen er i strid med ligebehandlingslovens § 9, medmindre det er åbenbart urimeligt at opretholde ansættelsen (Ligebehandlingslovens § 16)
 - **Godtgørelse** ved ulovlig afskedigelse eller anden mindre gunstig behandling; intet lovfast loft – udmålingen sker efter anciennitet og sagens omstændigheder (specielle bemærkninger til Ligebehandlingslovens § 16)



Ligebehandlingsloven

Forbud mod afskedigelse og "anden mindre gunstig behandling" begrundet i graviditet, barsel/adoption eller udnyttelse af fraværsrettigheder, herunder medarbejderens anmodning om fleksible arbejdsordninger efter tilbagevending (Ligebehandlingslovens § 4 og § 9)

Ligebehandlingslovens § 4:

*Stk. 1. Enhver arbejdsgiver, der beskæftiger mænd og kvinder, skal **behandle dem lige for så vidt angår arbejdsvilkår**. Dette gælder **også ved afskedigelse**.*

*Stk. 2. Lige arbejdsvilkår, jf. stk. 1, omfatter også forbud mod **sexchikane***

Ligebehandlingslovens § 9:

*Stk. 1. En arbejdsgiver må ikke **afskedige en lønmodtager** eller **udsætte denne for anden mindre gunstig behandling** fordi denne har **fremSAT krav om udnyttelse af retten til fravær**, har været fraværende efter barselslovens §§ 6-14 a, 23 b, eller 23 c, eller har **fremSAT anmodning om ændringer efter denne lovs § 8 a, stk. 2**, eller i øvrigt på grund af graviditet, barsel eller adoption.*

Ligebehandlingsloven

Eksempler på arbejdsvilkår:

- Ancienniteten under barselsorlov skal medregnes
- Ret til at vende tilbage til samme eller tilsvarende arbejde med arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige for lønmodtageren.
- Driftsmæssige/organisatoriske generelle ændringer kan indebære, at stillingen ikke er helt den samme som før orloven.
 - Ændringer under barselsorloven = omvendt bevisbyrde
 - Ændringer efter tilbagevenden fra orlov = delt bevisbyrde
- Væsentlige ændringer der kan sidestilles med en opsigelse
- Ret til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkår
- Medarbejder med 1 eller flere børn under 9 år har ret til at anmode om ændrede arbejdstider i en angivet periode. Arbejdsgiver skal sagligt begrunde et afslag.
- Gravide/adoptanter der udnytter retten til orlov eller fremsætter ønske om barselsorlov må ikke afskediges eller behandles mindre gunstigt, fordi medarbejderen har fremsat krav om udnyttelsen af orlov.
- Ved afskedigelse af gravide og barslende vil der være tale om omvendt bevisbyrde. Arbejdsgiver skal bevise at afskedigelsen er sagligt begrundet og ikke begrundet i graviditeten eller ønsket om orlov.
- Ved afskedigelse i strid med § 9 skal afskedigelsen underkendes, medmindre det er urimeligt at ansættelsesforholdet opretholdes.
- Ved opsigelse i strid med § 9 - potentiel godtgørelse op til 9-12 måneders løn
- I rekrutteringssituationer (afslag på ansættelse) – godtgørelse 25.000 kr.



Ligebehandlingsloven

Typiske faldgruber og beviskrav

- Nævns-og domspraksis **anvender konsekvent omvendt bevisbyrde** og ser strengt på
 - **arbejdsgivers dokumentation** herunder **omplaceringsforsøg**,
 - objektive udvælgelseskriterier og
 - **tidsmæssig sammenhæng** til graviditet/orlov.
- **Manglende skriftlighed og spinkle driftsbegrundelser** giver ofte medhold til medarbejderen
- Hvor arbejdsgiver kan dokumentere
 - saglige, konsistente kriterier og
 - reelle alternativer, løftes beviset og der gives ikke medhold.



Godtgørelse for repressalier i strid med ligebehandlingsloven

Ligebehandlingsnævnets kendelse nr. 10157 af den 29. september 2025

Klage nr. 1

- En kvinde klagede den 10. juli 2023 over sin arbejdsgiver. Kvinden mente at arbejdsgiveren havde **forskelsbehandlet hende pga. køn i forbindelse med seksuel chikane og repressalier i form af en afskedigelse.**
- Kvindens kollega havde sendt beskeder til kvinden, hvor han kaldte hende for "bad girl" og "baby"
- Nævnet vurderede på den baggrund, at der var grundlag til at fastslå, at kvindens kollega over for kvinden havde **udvist en adfærd**, der var omfattet af **ligebehandlingslovens definition om seksuel chikane.**
- Nævnet vurderede dog at arbejdsgiveren havde **opfyldt sin forpligtelse til at stille et chikanefrit miljø til rådighed.** Nævnet lagde vægt på, at arbejdsgiveren efter at være blevet gjort bekendt med den seksuelle chikane reagerede ved at **indskærpe overfor ham, at han skulle overveje sit sprogbrug overfor kvinden og ved senere at afskedige ham** og forbyde ham at tage kontakt til sine kolleger i opsigelsesperioden.
- Kvinden fik ikke medhold i denne del af klagen.



Godtgørelse for repressalier i strid med ligebehandlingsloven

Ligebehandlingsnævnets kendelse nr. 10157 af den 29. september 2025

Klage nr. 2

- Kvinden blev den 28. juli 2023 **varslet en væsentlig stillingsændring med forringede ansættelsesvilkår** med besked om, at hvis hun ikke accepterede stillingsændringen, var hun berettiget til at betragte varslingen som en opsigelse fra virksomhedens side. Dette valgte hun at gøre.
- Nævnet vurderede at der var **en sådan tidsmæssig sammenhæng** mellem kvindens krav om ligebehandling og den varslede stillingsændring, at kvinden havde påvist faktiske omstændigheder til at formode, at der var sket forskelsbehandling.
- Arbejdsgiveren anførte overfor ligebehandlingsnævnet, at årsagen til den varslede stillingsændring var, at medarbejderen have **performanceproblemer og at hun havde givet anledning til samarbejdsproblemer**, hvilket, ifølge arbejdsgiveren, løbende var **blevet påtalt** overfor medarbejderen.
- **Kvinden afviste**, at hun havde fået kritik som ovenfor nævnt, og anførte at den egentlige årsag til, at hendes ansættelsesvilkår var varslet ændret var, at hun havde beklaget sig over den seksuelle chikane, hun var blevet udsat for og, at hun i forlængelse heraf måtte melde sig syg.



Godtgørelse for repressalier i strid med ligebehandlingsloven

Ligebehandlingsnævnets kendelse nr. 10157 af den 29. september 2025



Klage nr. 2

- Arbejdsgiveren **kunne ikke bevise at medarbejderen havde performance – og samarbejdsproblemer og at dette var blevet italesat på møder mellem parterne.**
- Nævnet vurderede, at arbejdsgiveren ikke havde løftet denne bevisbyrde, da arbejdsgiveren ikke havde **fremlagt skriftlig dokumentation**, der understøttede arbejdsgiverens påstand om, at stillingsændringen var begrundet i performance-og samarbejdsvanskeligheder.
- Kvinden fik derfor medhold i denne del af klagen og **en godtgørelse på 765.000 kr., svarende til 9 måneders løn.**



Opsagt før barselsorlov

Ligebehandlingsnævnet- kendelse fra den 25. april 2025

Sagen:

- En mandlig chauffør blev **opsagt efter ca. 11 måneders ansættelse og en uge før hans forlovede skulle nedkomme.**
- Arbejdsgiverens begrundelse var at kørselsruterne skulle omlægges som følge af **arbejdsangel**. 5 andre chauffører blev også opsagt.
- Da chaufførens forlovede var gravid på tidspunktet for opsigelsen skal arbejdsgiver godtgøre at opsigelsen ikke har nogen sammenhæng med at chaufførens forlovede var gravid.

Arbejdsgiverens argumenter:

- De var ikke bekendt med at chaufførens forlovede var gravid.
- Chaufførens rute var blevet nedlagt og chaufføren var blevet tilbudt en anden rute. Men chaufføren havde afslået tilbuddet, da han mente det var "for meget for ham"



Opsagt før barselsorlov

Ligebehandlingsnævnet- kendelse fra den 25. april 2025

Medarbejderens argumenter:

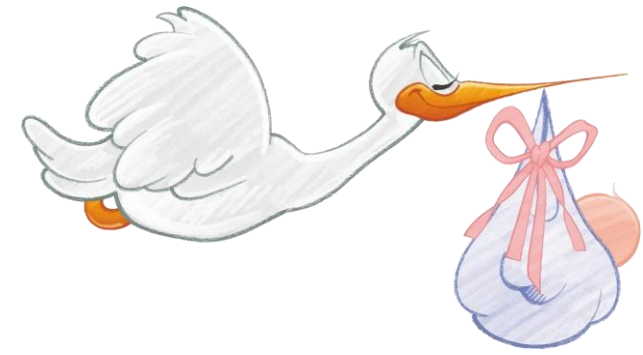
- Chaufføren havde inden opsigelsen en SMS korrespondance med kørselslederen, hvori han efterspørger oplysninger om rettigheder under barselsorlov.
- Chaufføren oplyser i korrespondancen ikke at hans forlovede var gravid og at han ville holde barselsorlov.
- Kørselslederen svar er: "Hvad er det du skal bruge? Du får løn under barsel jo"
- Chaufføren oplyser at han mundtligt havde orienteret kørselslederen om den forestående barsel i sammenhæng med korrespondancen via SMS.
- Chaufføren bestred også at han var blevet tilbudt en ny rute.

Opsagt før barselsorlov

Ligebehandlingsnævnet- kendelse fra den 25. april 2025

Afgørelsen fra Ligebehandlingsnævnet

- Ligebehandlingsnævnet fandt, på baggrund af SMS korrespondancen, at **arbejdsgiveren ikke havde godtgjort, at man ikke var bekendt med chaufførens forlovedes graviditet på tidspunktet for opsigelsen.**
- Ligebehandlingsnævnet fandt ej heller at arbejdsgiver kunne **dokumentere at chaufføren var blevet tilbudt en anden rute inden han blev opsagt**, og arbejdsgiver kunne derved ikke dokumentere, at opsigelsen ikke havde sammenhæng med det forhold, at hans forlovede var gravid.
- Ligebehandlingsnævnet fandt at opsigelsen var afgivet i strid med Ligebehandlingsloven og chaufføren blev **tilkendt en godtgørelse svarende til 6 måneders løn.**

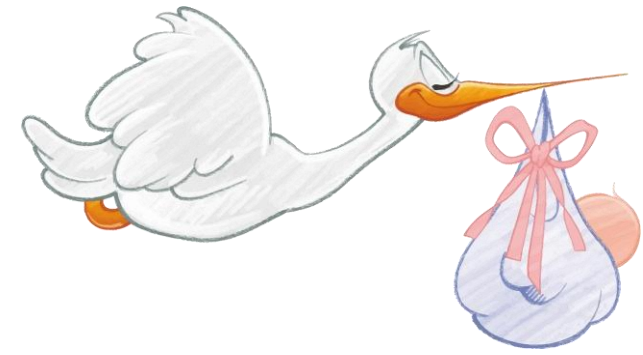


Fertilitetsbehandling

Hvornår er man særlig beskyttet mod opsigelse af ligebehandlingsloven?

Vestre landsret tog stilling til spørgsmålet i en dom, der blev afsagt den 7. december 2023

- A havde før sin sommerferie orienteret sin chef om at hun skulle gennemgå en fertilitetsbehandling.
- Efter at være kommet retur fra sin sommerferie opsiges A.
- A kræver godtgørelse for opsigelse i strid med ligebehandlingsloven.
- Jf. Praksis er man også særlig beskyttet mod opsigelse såfremt man er i fertilitetsbehandling.
- Jf. Praksis fra Højesteret, er den særlige beskyttelse afhængig af, at der er indledt en egentlig behandling mod barnløshed, der har **"aktualiseret en mulighed for" at medarbejderen kan blive gravid.**



Fertilitetsbehandling

Hvornår er man særlig beskyttet mod opsigelse af ligebehandlingsloven?

Vestre landsret tog stilling til spørgsmålet i en dom, der blev afsagt den 7. december 2023

- A var blevet udredt og der var lagt en plan for den kommende fertilitetsbehandling, **men behandlingen var ikke sat i gang**, på tidspunktet for opsigelsen.
- Vestre landsret lægger i sin afgørelse vægt på følgende forhold:
- Der var **ikke udtaget æg og der var ikke sket en befrugtning og opsætning af æg**.
- Jf. Afgørelsen: **"afstanden fra ligebehandlingslovens ordlyd "på grund af graviditet" var for stor**, og fertilitetsbehandlingen var ikke påbegyndt, og medarbejderen havde derfor ikke muligvis været gravid på opsigelsestidspunktet.
- Virksomheden blev frifundet.

Opsigelse - fertilitetsbehandling



Højesterets dom af 15. April 2025, I sag BS-28980/2023-HJR

- Højesteret kom frem til at en medarbejder, der blev opsagt kort tid efter at hun havde fortalt sin nærmeste leder og team om en planlagt fertilitetsbehandling, havde ret til **godtgørelse svarende til 6 måneders løn for forskelsbehandling i strid med ligebehandlingslovens § 4.**
- **Byretten** – Ikke godtgjort at opsigelsen var i strid med ligebehandlingslovens § 9.
- **Landsretten** – Appel – ikke godtgjort at opsigelsen var i strid med ligebehandlingslovens § 9
- **Højesteret** – Godtgjort at opsigelsen var i strid med ligebehandlingslovens § 4.

Opsigelse - fertilitetsbehandling



Højesterets dom af 15. April 2025, I sag BS-28980/2023-HJR

Ligebehandlingslovens § 9:

- *En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller udsætte denne for anden mindre gunstig behandling, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær, har været fraværende efter [barselslovens §§ 6-14 a](#), 23 b eller 23 c, eller har fremsat anmodning om ændringer efter denne lovs § 8 a, stk. 2, eller i øvrigt på grund af graviditet, barsel eller adoption.*
- Jf. Højesterets tidligere domme er det fastslået at beskyttelsen jf. Ligebehandlingslovens § 9 også omfatter afskedigelser, som er begrundet i, at den afskedigede forsøger at blive gravid ved hjælp af kunstig befrugtning. Derudover er det **en betingelse, at der er indledt en egentlig behandling, der har aktualiseret muligheden for at blive gravid.**

Opsigelse - fertilitetsbehandling



Højesterets dom af 15. April 2025, I sag BS-28980/2023-HJR

- **I tilfælde hvor en egentlig behandling ikke er indledt, er lønmodtageren beskyttet mod afskedigelse efter ligebehandlingslovens § 4, hvis afskedigelsen i øvrigt er begrundet i muligheden for graviditet.**

Ligebehandlingslovens § 4

- *Enhver arbejdsgiver, der beskæftiger mænd og kvinder, skal behandle dem lige for så vidt angår arbejdsvilkår. Dette gælder også ved afskedigelse.*
- Højesteret udtalte i sagen af 15. april, at der på tidspunktet for afskedigelsen **var lagt en plan for medarbejderens fertilitetsbehandling**, men at fertilitetsbehandlingen først begyndte efter tidspunktet for afskedigelsen. Derfor fandt Højesteret ikke at afskedigelsen af medarbejderen var omfattet af ligebehandlingslovens § 9.
- Højesteret udtalte i sagen at medarbejderen arbejdede 29 dage efter at hun var blevet fastansat og indtil **hun blev afskediget uden skriftlig begrundelse samt kort tid efter at hun havde meddelt at hun påtænkte at påbegynde fertilitetsbehandling.**

Opsigelse – fertilitetsbehandling



Højesterets dom af 15. April 2025, I sag BS-28980/2023-HJR

- På den baggrund havde medarbejderen påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at afskedigelsen skete i strid med ligestillingslovens § 4, og **arbejdsgiveren havde ikke løftet bevisbyrden** for det modsatte.
- Betingelserne for at tilkende medarbejderen godtgørelse efter ligestillingslovens § 14, stk. 1, jf. § 4 var herefter opfyldt.
- **Det var uden betydning for bedømmelsen af krænkelsens grovhed, om medarbejderen blev afskediget før eller efter fertilitetsbehandlingens påbegyndelse.**
- Under hensyn til at medarbejderen blev afskediget kort tid efter fastansættelsen, fandt Højesteret at godtgørelsen passende kunne **fastsættes til 6 måneders løn** – ialt 150.000 kr.

Forskelsbehandlingsloven



Forskelsbehandlingslovens § 2

- *Stk. 1. En arbejdsgiver **må ikke forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere** til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår.*
- *Stk. 2. Forskelsbehandling med hensyn til lønvilkår foreligger, hvis **der ikke ydes lige løn** for samme arbejde eller for arbejder, der tillægges samme værdi.*
- *Stk. 3. En lønmodtager, hvis løn er i strid med stk. 1 er lavere en andres, **har krav på forskellen**.*

Forskelsbehandlingslovens § 2a

- *Stk. 1. 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.*



Forskelsbehandlingsloven

§ 5 - annonceringsforbuddet

- *Stk. 1. Det må **ikke ved annoncering angives**, at der til ansættelse eller erhvervsuddannelse søges eller **foretrækkes person af en bestemt** race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika eller national, social eller etnisk oprindelse eller med en bestemt alder eller med handicap. **Det må heller ikke angives, at der ikke ønskes en person med de i pkt. 1 nævnte kendetegn.***
- *Stk. 2. En arbejdsgiver **må ikke anmode om oplysninger om en ansøger alder** ved indlevering, indsendelse, uploading og indtastning m.v. af jobansøgning.*
- *Stk. 3. Stk. 1 og stk. 2 gælder ikke, hvis en arbejdsgiver i henhold til **undtagelsesbestemmelser** i denne lov kan foretrække lønmodtagere med et bestemt kendetegn.*



Forskelsbehandlingsloven

§ 6 - Undtagelser

- *Stk. 1. Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af **politisk anskuelse religion eller tro** i §§2-5 gælder ikke for arbejdsgivere, hvis virksomhed **har som sit udtrykte formål at fremme** et bestemt politisk eller religiøst standpunkt eller bestemt trosretning og hvor lønmodtagerens politiske anskuelse, religiøse overbevisning eller trosretning **må anses for at være af betydning for virksomheden.***
- *Såfremt det **ved visse former for erhvervsudøvelse og uddannelser er af afgørende betydning**, at **udøveren er af en bestemt** race, politisk anskuelse, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika eller national, social eller etnisk oprindelse eller har en bestemt hudfarve, alder eller et bestemt handicap eller tilhører en bestemt religion eller trosretning og kravet om bestemt tilhørsforhold **står i et rimeligt forhold til den pågældende erhvervsaktivitet**, kan vedkommende minister efter indhentet udtalelse fra beskæftigelsesministeren **fravige bestemmelserne i §§2-5.***

Centrale forpligtelser - forskelsbehandling

- **Forbud mod direkte og indirekte forskelsbehandling** ved ansættelse, afskedigelse, forfremmelse, forflyttelse samt løn- og arbejdsvilkår på grund af bl.a. race/etnicitet, religion/tro, seksuel orientering, kønsidentitet/kønsudtryk/kønsskarakteristika, alder og handicap (forskelsbehandlingslovens § 1)
- **Forbud mod chikane og mod instruktion om at forskelsbehandle:** arbejdsgiver har pligt til at forebygge og håndtere/standse chikane, som arbejdsgiver ved eller burde vide foregår (forskelsbehandlingslovens § 1)
- **Særlig pligt ved handicap:** Rimelige tilpasninger – arbejdsgiver skal **indføre hensigtsmæssige skåneforanstaltninger**, medmindre det udgør en uforholdsmæssig stor byrde. Byrden vurderes bl.a. på baggrund af om **der ydes offentlig støtte**, men også på baggrund af virksomhedens størrelse og omkostninger (Forskelsbehandlingslovens § 2a)
- **Objektiv begrundelse ved potentiel indirekte forskelsbehandling:** Krav skal forfølge et sagligt formål og være egnede og nødvendige. I handicap-situationer skal tilpasningsforpligtelsen indgå i proportionalitetsvurderingen (Forskelsbehandlingslovens §1)

Typiske risici ved manglende efterlevelse

➤ Økonomiske risici:

- Godtgørelse uden fast loft. Niveauet udmåles konkret og efter anciennitet og sagens alvor.
- Praksis viser stigende niveauer ved skærpende omstændigheder (tæt tidsmæssig sammenhæng, ledelsesviden, manglende dokumentation.

➤ Risiko for underkendelse af opsigelse:

- Genansættelse

➤ Processuelle /omdømmerisici:

- Stor sandsynlighed for medhold til medarbejder ved utilstrækkelig skriftlighed, mangelfuld begrundelse eller uensartet praksis.

➤ Driftsrisici:

- Manglende forudgående vurdering af omplaceringsmuligheder kan undergrave saglige driftsbegrundelser i nedskæringssituationer.
- Manglende eller sen håndtering af chikane kan udløse ansvar og godtgørelse.

Forskelsbehandling - Handicap

- Hvis en medarbejder har et handicap, stilles der krav til at arbejdsgiver undersøger, om der skal foretages en **rimelig tilpasning af jobbet**, inden der tages skridt til en afskedigelse.
 - Det gælder dog kun, hvis **afskedigelsen er begrundet i handicappet eller følger heraf** - fx sygefravær der skyldes handicappet.
- Dog sagligt at opsiges en medarbejder med handicap på grund af **handicaprelateret sygefravær**, hvis arbejdsgiveren **kan dokumentere at have opfyldt sin tilpasningsforpligtigelse**, og hvis **yderligere tilpasninger vil være en uforholdsmæssig stor byrde for arbejdsgiver**.
- Afskedigelse begrundet i **virksomhedens forhold** kan komme på tale, hvis **kvalifikationerne hos medarbejderen med handicap er dårligere, sammenlignet** med andre medarbejdere, når der er foretaget rimelig tilpasning.
- Hvis de **opgaver**, som medarbejderen med handicap beskæftiger sig med, **falder bort**, kan afskedigelse også være saglig og lovlig.
- En medarbejder med handicap kan altid afskediges, hvis vedkommende på trods af at arbejdsgiveren har forsøgt med rimelig tilpasning, **ikke er egnet, kompetent eller disponibel til stillingen**.





Afgørelse om diskrimination pga. handicap

Ligebehandlingsnævnets afgørelse af den 30. januar 2026 - J.nr. 23-85599

- En kvinde, diagnosticeret med hoftedysplasi, klagede over sin arbejdsgiver og påstod at arbejdsgiveren havde forskelsbehandlet hende på grund af handicap i forbindelse med at arbejdsgiveren den 30. November 2022 havde afskediget hende på grund af højt sygefravær.
- Kvinden blev den 6. august 2021 sygemeldt på grund af smerter i hofter og ben. **I sommeren 2022 blev kvinden diagnosticeret med hoftedysplasi.**
- Kvinden havde en **§ 56-aftale** med arbejdsgiver og med kommunen.
- Nævnet vurderede på den baggrund, at kvinden havde **sådanne langvarige funktionsbegrænsninger, der** forhindrede hende i at deltage i arbejdslivet på lige vilkår med andre, og at hun havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.
- Nævnet vurderede, at hun havde påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at hun havde været udsat for forskelsbehandling på grund af sit handicap – og arbejdsgiver skulle herefter bevise at der ikke var sket en krænkelse af ligebehandlingsprincippet.
- Nævnet lagde vægt på at **kvindens sygefravær helt eller delvist var begrundet i kvindens handicap.**
- Arbejdsgiver skal derfor bevise, at der løbende var **truffet foranstaltninger, der var hensigtsmæssige** i betragtning af kvindens behov.
- Nævnet vurderede, at arbejdsgiver **ikke forud for afskedigelsen reelt havde undersøgt mulighederne for omplacering** til en ledig stilling i virksomheden. De bemærkede også, at **der ikke var skriftlig dokumentation** for, at kvinden som oplyst af arbejdsgiveren, skulle **have afvist at være interesseret i et job** uden for det center, hun var tilknyttet.
- Kvinden fik derfor medhold og en godtgørelse på 385.000 kr, svarende til 9 måneders løn.



Afgørelse om diskrimination pga. handicap

Ligebehandlingsnævnets afgørelse af den 28. januar 2026 - J.nr. 24-99633

- En kvinde, diagnosticeret med **udstrålende bækkensmerter**, klagede over sin arbejdsgiver. Kvinden mente, at arbejdsgiver havde forskelsbehandlet hende på grund af handicap i forbindelse med, at arbejdsgiveren den 26. august 2024 afskedigede kvinden fra sin stilling som socialrådgiver.
- Den 27. februar **2024 faldt kvinden på sin arbejdsplads**, hvorefter hun pådrog sig udstrålende bækkensmerter. Arbejdsgiver anmeldte sagen som **en arbejdsskadesag**.
- Den 11. marts 2024 havde kvinden første fraværssdag på grund af de udstrålende bækkensmerter.
- Den 26. august 2023 blev kvinden afskediget fra sin stilling som socialrådgiver.
- **På tidspunktet for afskedigelsen havde kvindens begrænsninger ikke haft en varighed, der kunne betegnes som lang.**
- Vurderingen af, om sygdommen på dette tidspunkt medførte en begrænsning af lang varighed, måtte derfor bero på en prognose. Som sagen var oplyst, forelå der ikke nogen tilstrækkelig klar lægelig prognose om varigheden af kvindens funktionsbegrænsning.
- Arbejdsgiver begrundede opsigelsen i at **antallet af sygedage og usikkerheden om hvornår medarbejderen var i stand til at vende fuldt ud tilbage** til stillingen som socialrådgiver,, havde skabt en situation som ikke længere var acceptabel for arbejdspladsens drift.
- Nævnet vurderede, at kvinden ikke med den fornødne sikkerhed havde godtgjort, at hun på tidspunktet for afskedigelsen havde et handicap i lovens forstand.
- Kvinden fik ikke medhold i sagen.



TAK FOR I DAG

Næste jura update er den 17. juni 2026 kl. 11.00