



## 14. GODTGØRELSER

Af fuldmægtig Gitte Møller Fischer

*Nævnet har mulighed for at tilkende den, der har været udsat for forskelsbehandling, en godtgørelse. Det fremgår af forskelsbehandlingslovene og direktiverne, hvad der skal lægges vægt på ved fastsættelsen af godtgørelsens størrelse. På nogle af områderne er praksis fastslået gennem en lang og righoldig retspraksis, mens nævnets praksis på de sidst tilkomne områder, alder og handicap, først i de seneste par år er blevet prøvet ved domstolene. I dette afsnit beskriver vi praksis og ser på godtgørelsesniveauet inden for de enkelte områder.*

Hvis klager får medhold i en klage, kan nævnet bestemme, at indklagede skal betale en godtgørelse. Efter direktiverne skal medlemslandene fastsætte de sanktioner, der skal anvendes ved overtrædelse af de nationale bestemmelser og træffe de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at sanktionerne bliver anvendt. Sanktionerne skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have afskrækkende virkning.

Der er hverken i lovgivningen eller i direktiverne fastsat en øvre eller nedre grænse for godtgørelsens størrelse. Nævnet kan således også bestemme, at der ikke er grundlag for at fastsætte en godtgørelse, selvom klager får medhold.

### GODTGØRELSE I SAGER OM FORSKELSBEHANDLING PÅ GRUND AF KØN

#### AFSKEDIGELSE UNDER GRAVIDITET, BARSELS-, FORÆLDRE- ELLER FÆDREORLOV

Klager får medhold og godtgørelse i cirka 1/3 af de afgørelser, nævnet træffer om afskedigelse på grund af graviditet, barsels-, forældre- eller fædreorlov.

I afgørelser om afskedigelse på grund af graviditet, barsels- forældre- og fædreorlov fastsættes godtgørelsens størrelse på grundlag af en omfattende retspraksis. Der henvises i begrundelsen i dommene som oftest til ansættelsens længde og sagens omstændigheder i øvrigt. Efter praksis giver ganske kortvarige ansættelser som udgangspunkt en godtgørelse svarende til ca. seks måneders løn. Ved længerevarende ansættelsesforhold bliver klager som udgangspunkt tilkendt en godtgørelse svarende til ni måneders løn. Der er i enkelte sager givet en godtgørelse på 12 måneders løn.

Der kan således være tale om ganske betydelige godtgørelsesbeløb.

#### JOBANSØGNINGER

Højesteret har fastsat godtgørelsesniveauet i ansøgningsager i en dom fra 2008, UfR 2008.957H. I sagen fik en kvinde afslag på et job med den begrundelse, at der ikke var faciliteter til både kvinder og mænd på arbejdspladsen. Højesteret gav kvinden medhold i, at hun havde været udsat for forskelsbehandling på grund af køn. I forhold til godtgørelsen vurderede Højesteret, at situationen ikke kunne sidestilles med afskedigelse, og at godtgørelsen som udgangspunkt skal fastsættes til 25.000 kr. Der forelå ikke omstændigheder, som kunne give anledning til at fravige dette udgangspunkt.

I afgørelser, hvor en ansøger til et job afvises på grund af køn, fastsætter nævnet således som oftest godtgørelsen til 25.000 kr.

Nævnets praksis viser imidlertid, at der i den enkelte sag kan være konkrete omstændigheder, som kan føre til en fravigelse af dette udgangspunkt.

I en sag fra 2015 fastsatte nævnet for eksempel godtgørelsen til 12.500 kr., idet nævnet bl.a. lagde vægt på, at der var tale om en deltidsstilling.



Ved fastsættelsen af godtgørelsens størrelse kan det også have betydning, om der er tale om deltidsarbejde, sæsonarbejde eller et fritidsjob. Sådanne omstændigheder vil som udgangspunkt medføre en lavere godtgørelse end udgangspunktet på 25.000 kr.

### **PRISFORSKELLE**

Uden for arbejdsmarkedet har nævnet en praksis, hvorefter godtgørelsesniveauet i sager om prisforskelle baseret på køn er på 2.500 kr. Det drejer sig navnlig om forskellige priser for mænd og kvinder ved indgang til diskoteker, køb af drinks mv. Det samme godtgørelsesniveau ses i sager, hvor en klager er blevet afvist ved indgangen til et diskotek på grund af sit køn.

### **GODTGØRELSE I SAGER OM FORSKELSBEHANDLING PÅ GRUND AF ETNISK OPRINDELSE**

Ligebehandlingsnævnet har i 2015 afgjort 22 klager, hvor diskriminationsgrunden var etnisk oprindelse. Nævnet gav klager medhold og tilkendte godtgørelse i fem af sagerne.

Langt størstedelen af de sager, hvor klager får medhold og godtgørelse, drejer sig om forhold uden for arbejdsmarkedet, og ud af de fem afgørelser, hvor klager fik tilkendt godtgørelse i 2015, vedrørte kun én forhold inden for arbejdsmarkedet.

### **ADGANGSFORHOLD**

I sager om adgangs begrænsning fastsætter nævnet efter praksis som udgangspunkt godtgørelsen til 5.000 kr. eller 10.000 kr., men også her kan konkrete forhold få betydning for godtgørelsens størrelse.

Mange af disse sager omhandler unge mennesker af anden etnisk oprindelse, navnlig unge mænd, der nægtes adgang til diskoteker, natklubber mv. Se i øvrigt beretningen for 2014 afsnit 14.

Ved afgørelser, hvor en klager nægtes adgang til et diskotek alene på grund af sit køn, har nævnet som udgangspunkt – ud fra en konkret vurdering – fastsat godtgørelsen til 2.500 kr.

### **ØVRIGE KLAGESAGER**

I 2015 blev der tilkendt godtgørelse på 10.000 kr. i to sager. Den ene sag vedrørte en klage inden for arbejdsmarkedet og drejede sig om et afslag på en specialopgave som taxachauffør. Se beretningen afsnit 4. Den anden sag vedrørte en klage over en boligforening. Se beretningen afsnit 9. I de øvrige tre afgørelser fra 2015 fastsatte nævnet godtgørelserne til 5.000 kr.

Godtgørelsesniveauet i sager om forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse, religion mv. ligger således som oftest på mellem 5.000 og 10.000 kr.

Der kan imidlertid også på dette område være særlige omstændigheder, som giver anledning til at fravige ovennævnte udgangspunkt. Nævnet afgjorde i 2012 en sag om en muslimsk klager, der ikke ville smage på svinekød under sin uddannelse til ernæringsassistent. I sagen vurderede nævnet, at det var en skærpende omstændighed, at skolen ved at fastholde kravet om, at klager skulle smage på kødet, forhindrede klager i at gennemføre sin uddannelse. Nævnet fastsatte en godtgørelse på 75.000 kr. Byretten ændrede godtgørelsen til 40.000 kr., hvilket Vestre Landsret stadfæstede.

Tilsvarende fandt nævnet i 2012 grundlag for at fastsætte godtgørelsen til 40.000 kr. i en sag, hvor klager havde påvist faktiske omstændigheder, der tydede på, at han havde været udsat for repressalier, efter at han havde gjort gældende, at han var udsat for forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse.

### **GODTGØRELSE I SAGER OM FORSKELSBEHANDLING PÅ GRUND AF ALDER**

Forskelsbehandling på grund af alder er alene beskyttet inden for arbejdsmarkedet efter forskelsbehandlingsloven.

Nævnet behandlede i 2015 i alt 80 klager om forskelsbehandling på grund af alder. Klager fik medhold i 30 ud af de 80 afgørelser, og nævnet tilkendte godtgørelse i 28 afgørelser.

I to af afgørelserne fik klager således medhold i aldersdiskrimination, men blev ikke tilkendt en godtgørelse. Sagerne drejede sig om forbuddet mod annoncering efter personer af en bestemt alder, og der er i disse sager ikke efter loven mulighed for at tilkende godtgørelse.



## JOBANSØGNING

Når klager får medhold i aldersdiskrimination i forbindelse med jobsøgning, fastsætter nævnet som udgangspunkt godtgørelsen til 25.000 kr. ligesom i sagerne om køn. Også her kan det have betydning, om der er tale om deltidsarbejde, sæsonarbejde eller et fritidsjob.

## AFSKEDIGELSE

Når det drejer sig om afskedigelse på grund af alder, har nævnet medvirket til at fastlægge praksis for godtgørelsesniveauet, da der ikke var megen retspraksis på området, da nævnet traf de første afgørelser om afskedigelse på grund af alder.

I 2009 traf nævnet afgørelse i den første sag om afskedigelse på grund af alder. Nævnet tilkendte seks piloter godtgørelser svarende til ni måneders løn. Klagerne havde en anciennitet på mellem 18 og 35 år på afskedigelsestidspunktet.

Sagen blev efterfølgende prøvet ved byretten og landsretten, der tiltrådte, at klagerne var blevet afskediget på grund af alder. Fastsættelsen af godtgørelsen blev imidlertid udskilt til særlig prøvelse, og klagerne fik af Procesbevillingsnævnet tilladelse til at få spørgsmålet prøvet ved Højesteret.

Højesteret vurderede i dommen UfR 2015.1H, at der forelå undskyldende omstændigheder, der gav grundlag for at fastsætte en mindre godtgørelse end svarende til ni måneders løn. Højesteret fremhævede, at afskedigelserne var sket på baggrund af arbejdsmangel, og at fastlæggelsen af afskedigelseskriterierne var sket sammen med piloternes fagforening. Højesteret lagde også vægt på, at indklagede havde ønsket at beskytte yngre piloter, der havde stiftet familie og var afhængige af indtægten, frem for de ældre piloter, som var sikret gennem deres pension og forventeligt måtte have opsparet og optjent pension frem til deres overenskomstpligtige pensionsalder. Højesterets flertal tilkendte på denne baggrund piloterne en godtgørelse svarende til fire måneders løn.

I en anden sag om afskedigelse af yngre piloter havde nævnet ligeledes fastsat godtgørelsen svarende til ni måneders løn. Byretten og landsretten kom til det samme resultat som Ligebehandlingsnævnet. Procesbevillingsnævnet gav arbejdsgiver tilladelse til at indbringe spørgsmålet om godtgørelsens størrelse for Højesteret. Højesteret udtalte i dommen UfR 2015.2027H, at der ved udmåling af godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven skal lægges vægt på grovheden af overtrædelsen, og at der i den forbindelse først og fremmest skal tages hensyn til baggrunden for overtrædelsen og den krænkelse, der er påført den enkelte.

Højesteret fastsatte her godtgørelserne til seks måneders løn og lagde vægt på, at afskedigelserne fandt sted efter en senioritetsliste, som efter overenskomsten mellem arbejdsgiveren og piloternes faglige organisation skulle anvendes ved bl.a. afskedigelser. Der var ikke som i sagen med de ældre piloter anvendt et udvælgelseskriterium, der var objektivt begrundet i sociale hensyn. Se i øvrigt beretningen for 2014 afsnit 11.

## GODTGØRELSE I SAGER OM FORSKELSBEHANDLING PÅ GRUND AF HANDICAP

### AFSKEDIGELSE

Forskelsbehandling på grund af handicap er ligesom alder alene beskyttet inden for arbejdsmarkedet efter forskelsbehandlingsloven.

Nævnet har i 2015 behandlet i alt 47 klager over forskelsbehandling på grund af handicap. Til sammenligning traf nævnet i 2014 alene afgørelse i 26 sager om handicap. Antallet af sager om handicap har været stigende siden nævnet blev oprettet, og antallet er fortsat stigende.

Ud af de 47 behandlede sager i 2015 fik 10 klagere medhold i, at de havde været udsat for forskelsbehandling på grund af handicap, og nævnet fastsatte godtgørelse i ni ud af de 10 sager.

Nævnet har ved fastsættelse af godtgørelsens størrelse anvendt de samme retningslinjer som ved afskedigelse på grund af graviditet, barsels-, fædre- eller forældreorlov, hvorefter godtgørelsen navnlig fastsættes under hensyn til varigheden af ansættelsesforholdet og omstændighederne i øvrigt.



Højesteret behandlede i 2013, UfR 2013.2575H, en sag om forskelsbehandling på grund af handicap efter forskelsbehandlingsloven. Der var tale om en advokatsekretær, som oplyste til en jobsamtale, at hun led af ADHD. Til samtalen deltog to medarbejdere fra det lille advokatkontor. Klager blev tilbudt jobbet, men hun blev afskediget efter fire dages arbejde af arbejdsgiveren, som ikke havde været med til jobsamtalen. Klager blev bortvist med den begrundelse, at hun ikke til jobsamtalen havde oplyst, at hun led af ADHD. Højesteret udtalte, at der ved fastsættelse af godtgørelsen bør tages udgangspunkt i de retningslinjer, der har udviklet sig i praksis ved afskedigelser i strid med ligebehandlingsloven. Højesteret fastsatte godtgørelsen svarende til seks måneder løn.

I Højesterets dom fra 2015, UfR 2015.3827H, fik en klager medhold i, at leddegigt med langvarig væsentlig funktionsbegrænsning var omfattet af forskelsbehandlingslovens handicapbegreb. Højesteret bemærkede, at der ved fastsættelse af godtgørelsens størrelse ud over krænkelens karakter skal lægges vægt på, at klager på opsigelsestidspunktet havde været ansat i virksomheden i 14 år. Det skulle imidlertid også tages i betragtning, at der var usikkerhed om rækkevidden af pligten til at træffe tilpasningsforanstaltninger og muligheden for at anvende 120-dages reglen ved sygefravær, der har sammenhæng med arbejdstagerens handicap. Efter en samlet vurdering fandt Højesteret herefter, at godtgørelsen passende kunne fastsættes til et beløb svarende til ni måneders løn.

### **PRAKSIS:**

Læs Højesterets dom, UfR 2015.1H, om godtgørelse ved afskedigelse på grund af alder

Læs Højesterets dom, UfR 2015.2027H, om godtgørelse ved afskedigelse på grund af alder

Læs Højesterets dom, UfR 2013.2575H, om godtgørelse ved afskedigelse på grund af handicap

Læs Højesterets dom, UfR 2015.3827H, om godtgørelse ved afskedigelse på grund af handicap

Læs j.nr. 2015-6811-29150 og 2014-6810-20813, om godtgørelse på 25.000 kr. ved afslag på et job på grund af køn

Læs 2015-6810-03336, om deltidsstilling i dametøjsforretning - køn

Læs j.nr. 2015-6811-06978, om mand afvist på diskotek - køn

Læs j.nr. 2014-6811-00019 og 2015-6811-00163, om afvisning på diskotek - etnisk oprindelse

Læs j.nr. 2500050-10, om afvisning på diskotek og godtgørelse på 10.000 kr. – etnisk oprindelse

Læs j.nr. 2015-6810-19566, om taxachaufføren, der havde været udsat for forskelsbehandling – etnisk oprindelse og religion

læs 2013-6811-52011, om lejerne, der blev forskelsbehandlet af et boligselskab – etnisk oprindelse

Læs j.nr. 7100066-12, om eleven, der ikke smagte på svinekød – religion

Læs j.nr. 7100467-12, om repressalier og godtgørelse på 40.000 kr. – etnisk oprindelse

# Fravigelse af det sædvanlige niveau for godtgørelser ►

af Line Laursen

*En person, hvis rettigheder er blevet krænket, kan ifølge ligebehandlingslovene få en godtgørelse.*

*Reglerne sætter ikke en øvre eller nedre grænse for størrelsen af godtgørelsen. I de enkelte sagstyper på Ligebehandlingsnævnets område er der igennem rets- og nævnspraksis fastlagt et niveau for godtgørelsens størrelse. Nævnet har i flere tilfælde fraveget det sædvanlige niveau for godtgørelse og tilkendt en højere eller lavere godtgørelse på baggrund af en konkret vurdering.*

Det fremgår af EU-direktiverne, som ligebehandlingslovene bygger på, at medlemslandene skal fastsætte de sanktioner, der skal anvendes ved overtrædelse af de nationale bestemmelser og træffe de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at sanktionerne bliver anvendt. Sanktionerne skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have afskrækkende virkning.

Ved fastsættelse af godtgørelsens størrelse tager Ligebehandlingsnævnet udgangspunkt i praksis og foretager et skøn over sagens faktiske omstændigheder, herunder karakteren og alvoren af den skete hændelse. Der kan være grundlag for højere eller lavere godtgørelse end sædvanligt efter en konkret vurdering af blandt andet grovheden af krænkelsen.

I 2018 tilkendte nævnet en højere godtgørelse end sædvanligt i fire sager.

## **GODTGØRELSE PÅ 40.000 KR. VED AFSLAG PÅ ANSÆTTELSE**

Hvis en ansøger til et job har været udsat for forskelsbehandling i strid med ligebehandlingslovene, vil nævnet som udgangspunkt fastsætte godtgørelsen til 25.000 kr., når der er tale om ansøgning til en tidsubegrænset fuldtidsstilling. Ved deltidsarbejde eller tidsbegrænset ansættelse vil godtgørelsen som udgangspunkt blive fastsat lavere.

I en sag fra 2018 tilkendte nævnet imidlertid en person, som var blevet forskelsbehandlet i forbindelse med et afslag på ansættelse, en godtgørelse på 40.000 kr.

Sagen handlede om en kvinde, som søgte en fuldtidsstilling og deltog i to ansættelsessamtaler. Da kvinden telefonisk blev indkaldt til tredje og sidste samtale, oplyste hun, at hun var gravid. Samtalen blev herefter aflyst, og kvinden fik afslag på ansættelse i stillingen på grund af sin graviditet. Ligebehandlingsnævnet vurderede, at kvinden var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af køn. Ved fastsættelse af godtgørelsens størrelse lagde nævnet særlig vægt på, at kvinden var indkaldt til tredje og sidste samtale bl.a. for at gennemgå ansættelseskontrakten, og at hun fik afslag på ansættelse med direkte henvisning til sin graviditet.

[Læs j.nr. 2017-6810-58153, om den gravide jobansøger ►►](#)

## **GODTGØRELSE PÅ 40.000 KR. VED TILBUD OM EN STILLING, HVOR PENSION BLEV MODREGNET I LØNNEN**

I en anden sag tilkendte nævnet en godtgørelse på 40.000 kr. til en person, der havde været udsat for forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med ansøgning til en fuldtidsstilling.

Sagen angik en tjenestemand, der havde søgt og fået tilbudt en stilling. Tjenestemanden, der nærmede sig tidspunktet for udbetaling af alderspension efter reglerne for tjenestemandspension, valgte at afslå tilbuddet om ansættelse på grund af særlige ansættelsesvilkår, der indebar, at pensionen ville blive modregnet i lønnen.

Ligebehandlingsnævnet fastslog, at sådanne særlige vilkår for pensionister udgjorde direkte forskelsbehandling på grund af alder.

Ved fastsættelse af godtgørelsen lagde nævnet vægt på, at tjenestemanden havde fået tilbudt stillingen, men afslog den som følge af de markant ringere lønvilkår. Nævnet lagde også vægt på forskelsbehandlingens betydning for tjenestemandens beskæftigelsesmuligheder.

[Læs j.nr. 18-22390, om tjenestemanden ►►](#)

## Fravigelse af det sædvanlige niveau for godtgørelser (fortsat)



### GODTGØRELSE PÅ 35.000 KR. VED AFSLAG PÅ ANSÆTTELSE PÅ GRUND AF GENEREL PRAKSIS OM IKKE AT ANSÆTTE PENSIONISTER

I en tredje sag tilkendte nævnet en godtgørelse på 35.000 kr. til en person, som havde fået afslag på ansættelse i en deltidsstilling.

I sagen havde en mand i pensionsudbetalingsalderen søgt forlængelse af en tidsbegrænset deltidsansættelse som personlig assistent for en person med et handicap. Manden fik imidlertid afslag på ansættelse. Kommunen begrundede afslaget med, at pensionister kun i ganske særlige og nødvendige tilfælde kunne få job i kommunen. Kommunen oplyste også, at hvis det var nødvendigt at ansætte en pensionist, måtte dette kun ske i korte, afgrænsede perioder.

Nævnet vurderede, at manden var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af alder og gav ham medhold i sin klage.

Ved fastsættelse af godtgørelsen lagde nævnet særlig vægt på sagens faktiske omstændigheder, herunder karakteren og alvoren af hændelsen.

[Læs j.nr. 18-6864, om den personlige assistent »](#)

» Ved fastsættelse af godtgørelsens størrelse tager Ligebehandlingsnævnet udgangspunkt i praksis og foretager et skøn over sagens faktiske omstændigheder, herunder karakteren og alvoren af den skete hændelse. Der kan være grundlag for højere eller lavere godtgørelse end sædvanligt efter en konkret vurdering af blandt andet grovheden af krænkelsen.

### STØRRE GODTGØRELSE FOR KRÆNKELSE EFTER BÅDE FORSKELSBEHANDLINGSLOVEN OG LIGEBEHANDLINGSLOVEN

Hvis der er sket flere overtrædelser i en sag, kan det udløse en højere godtgørelse. Det var blandt andet relevant i en sag, hvor arbejdsgiveren havde handlet i strid med både forskelsbehandlingsloven og ligebehandlingsloven.

I sagen var en kvindelig kørestolsbruger blevet udsat for forskelsbehandling på grund af både køn og handicap i forbindelse med, at hun blev afskediget fra sit fleksjob. Ligebehandlingsnævnet tilkendte hende på den baggrund en højere godtgørelse.

Kvinden var blevet udvalgt til afskedigelse, blandt andet fordi hun på grund af sit handicap var den mindst fleksible, og nævnet vurderede derved, at der var sket indirekte forskelsbehandling på grund af handicap. Arbejdsgiveren havde ikke redegjort for behovet for fleksibilitet og havde derfor ikke godtgjort, at afskedigelsen var objektivt begrundet i et sagligt formål. Kvinden fik derfor medhold i, at arbejdsgiveren havde udsat hende for forskelsbehandling på grund af handicap.

Derudover var beslutningen om at afskedige kvinden truffet under hendes orlov efter barselsloven. Nævnet vurderede, at det ikke var godtgjort, at der ved afskedigelsen ikke blev lagt vægt på kvindens fravær i forbindelse med barsels- og forældreorlov. Hun fik derfor også medhold i, at arbejdsgiveren havde udsat hende for forskelsbehandling på grund af køn.

På den baggrund tilkendte nævnet kvinden en godtgørelse svarende til 12 måneders løn.

[Læs j. nr. 2017-6810-43025, om den kvindelige kørestolsbruger »](#)