

Udskriftsdato: 5. januar 2026

**KEN nr 10472 af 01/12/2010 (Gældende)**

## **Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - ansættelse - medhold**

---

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2500096-10

# Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - ansættelse - medhold

J.nr. 2500096-10

Det var i strid med forskelsbehandlingsloven, at en klager fik afslag på en jobansøgning som tekstforfatter. Klager havde ved en fejl fået tilsendt en intern mail fra indklagede, hvori klager var omtalt som "nogen vårhare er han jo ikke". Ligebehandlingsnævnet fandt at der var sket forskelsbehandling på grund af alder. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 25.000 kr.

Klagen drejer sig om forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med, at klager søgte en stilling som tekstforfatter.

## Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var i strid med forskelsbehandlingsloven, at klager fik afslag på en stilling som tekstforfatter.

Indklagede skal inden 14 dage betale en godtgørelse til klager på 25.000 kr. med procesrenter fra den 26. april 2010, hvor klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet.

## Sagsfremstilling

Klager søgte i efteråret 2007 en opslået stilling som tekstforfatter hos indklagede. Under den interne kommunikation i forbindelse med ansættelsesproceduren fik klager ved en fejl tilsendt en intern mail fra indklagede.

Det fremgik af mailen: "Nogen vårhare er han jo ikke, men han skriver godt og indlevende på såvel dansk som engelsk. Og så er han indstillet på at flytte hertil! Den klart bedste ansøger indtil videre, hvis du spørger mig. Man kunne næsten frygte, at han er FOR dygtig og hurtigt vil komme til at kede sig...".

Klager modtog afslag på stillingen som tekstforfatter med henvisning til klagers personlighed/personlige fremtræden.

## Parternes bemærkninger

**Klager** påstår, at han har været udsat for forskelsbehandling på grund af sin alder.

Klager henviser til, at han den 17. oktober 2007 modtog en intern mail fra indklagede, hvoraf det fremgik, at han ikke var nogen vårhare.

Klager henviser desuden til, at indklagede under samtalen flere gange spurgte om, "klager nu troede, at han ville trives med så mange unge kolleger". Klager svarede hertil, at han ingen betænkeligheder havde ved det.

Klager oplyser, at han i sin ansøgning og under samtalen fastholdt, at klagers familie var mere end villige til at flytte til byen.

Der er fremsat krav om godtgørelse.

**Indklagede** påstår frifindelse. Der henvises til at eventuelle krav er bortfaldet på grund af passivitet.

Indklagede gør gældende, at den passerede tid har haft væsentlig betydning for indklagedes muligheder for på rimelig vis at varetage sine interesser. Indklagede er ikke længere i besiddelse af de øvrige modtagne ansøgninger, og det er således ikke længere muligt at oplyse forløbet fuldstændigt.

Det gøres endvidere gældende, at klager ikke har sandsynliggjort, at klagers alder har haft betydning i forbindelse med det afslag, han fik på sin ansøgning om ansættelse i virksomheden.

Indklagede henviser til, at den interne mail ikke indeholdt nogen negativ omtale af klager baseret på hans alder. I mailen nævnes det, at "nogen vårhare er han jo ikke", men det er ikke i sig selv et udtryk for, at klagers alder blev tillagt negativ betydning. Der er tale om en objektiv konstatering og ikke nogen form for stigmatisering af klager.

Klager blev indkaldt til samtale på baggrund af blandt andet e-mail korrespondancen. Indklagede vurderede, at klager var en interessant kandidat til stillingen. Hvis indklagede allerede havde diskvalificeret klager på grund af hans alder, havde der ikke været grund til at indkalde ham til samtale.

Indklagede noterede sig i den interne mail, at klager var indstillet på at flytte "hertil", og virksomheden var allerede forud for samtalen bekymret for, om klagers kvalifikationer var for tunge til, at han på længere sigt ville være den rigtige til jobbet. Begge elementer fik betydning for indklagedes beslutning om at fravælge klager.

Endeligt henviser indklagede til den efterfølgende korrespondance mellem klager og indklagede, hvori indklagede straks slog fast, at alder naturligvis ikke var et parameter i forbindelse med vurderingen af ansøgerne, at stillingen krævede en vis modenhed og erfaring, og at afdelingen i forvejen havde en betydelig aldersspredning og fordeling i forhold til køn.

Indklagede henviser derudover til, at stillingen blev besat af en person, der ansøgte om stillingen efter modtagelsen af klagers ansøgning, og at denne ansøger på flere punkter bedre honorerede stillingens krav.

Indklagede vurderede ikke, at klager ved samtalen udviste den sikre og afslappede fremtræden, som indklagede søgte i den rigtige kandidat. På grund af stillingens mange kontaktflader til interne og eksterne samarbejdspartnere, fordrede stillingen en rolig optræden og naturlig autoritet, som indklagede ikke fandt i klager.

Endelig henviser indklagede til, at klager under samtalen gjorde det klart, at han ikke var indstillet på at flytte til byen, idet han ønskede at blive boende i den by, hvor han boede med sin familie.

### **Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion**

Det fremgår af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, at der ved forskelsbehandling forstås enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion eller tro politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af blandt andet alder behandles ringere end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

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

En arbejdsgiver må ikke forskelsbehandle ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår.

Det er Ligebehandlingsnævnets vurdering, at klager ved fremlæggelsen af mail af 17. oktober 2007 hvori anføres, at "nogen vårhare er han jo ikke" har påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at han har været udsat for indirekte forskelsbehandling på grund af alder.

Ligebehandlingsnævnet vurderer ikke, at indklagede har godtgjort, at klagers alder ikke var medvirkende årsag til, at klager ikke blev tilbudt stillingen som tekstforfatter.

Nævnet har ved denne vurdering lagt vægt på, at udtrykket "vårhare" indikerer, at klagers alder er indgået i beslutningsgrundlaget. Nævnet har blandt andet lagt vægt på, at indklagede i den interne mail har vurderet, at klager er en betydelig kandidat til stillingen.

På baggrund heraf finder Ligebehandlingsnævnet, at indklagede har overtrådt forskelsbehandlingsloven ved ikke at tilbyde klager stillingen som tekstforfatter.

Nævnet finder ikke, at klager har udvist en sådan passivitet, at han har fortabt retten til godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven.

### **Godtgørelse**

Klager tilkendes en godtgørelse, der passende skønsmæssigt kan fastsættes til 25.000 kr.

Ligebehandlingsnævnet har ved fastsættelse af godtgørelsens størrelse taget udgangspunkt i praksis samt et samlet skøn over sagens faktiske omstændigheder.

Indklagede skal herefter betale 25.000 kr. til klager med procesrenter fra den 26. april 2010, hvor sagen blev indbragt for Ligebehandlingsnævnet. Beløbet skal betales inden 14 dage.