

Udskriftsdato: 20. december 2025

KEN nr 10409 af 14/12/2011 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - ansættelse - medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2500090-11

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - ansættelse - medhold

J.nr. 2500090-11

En kvinde på 34 år fik afslag på en ansøgning til en stilling som kontorelev. Af stillingsopslaget fremgik det, at indklagede søgte tre kontorelever. I den uddybende begrundelse for afslaget på sin ansøgning, fik klager at vide, at indklagede ikke ville ansætte voksnelever, fordi lønomkostningerne herved var for høje. Sagen blev behandlet på et principielt møde i Ligebehandlingsnævnet. Ved mødet deltog fem nævnsmedlemmer. Afgørelsen blev afsagt med dissens. Tre medlemmer fandt, at klager havde skabt en formodning for, at der var sket forskelsbehandling på grund af alder, og at indklagede ikke havde løftet sin bevisbyrde for, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket. Den omstændighed, at indklagede henviste til øgede lønomkostninger kunne ikke føre til et andet resultat. To medlemmer fandt, at henvisningen til lønomkostninger ikke kunne medføre, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at indklagede havde handlet i strid med forskelsbehandlingsloven. Nævnet traf afgørelse efter flertallets bestemmelse og fandt, at indklagede havde handlet i strid med forskelsbehandlingsloven. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 25.000 kr.

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

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var i strid med forskelsbehandlingsloven, at klager fik afslag på stillingen som kontorelev hos indklagede med henvisning til klagers alder.

Indklagede skal inden 14 dage betale en godtgørelse til klageren på 25.000 kr. med procesrenter fra den 31. marts 2011, hvor klagen er modtaget i Ligebehandlingsnævnet.

Sagsfremstilling

Klager, en 34-årig kvinde, søgte den 26. januar 2011 en stilling som kontorelev hos indklagede. Det fremgår af stillingsopslaget, at indklagede søgte 3 kontorelever til tiltræden henholdsvis 1. februar 2011 (1 elev) og 1. august 2011 (2 elever). Ansøgningsfristen var den 1. marts 2011.

Den 14. februar 2011 modtog klager en e-mail fra indklagede med afslag på hendes ansøgning. Det fremgik af e-mailen, at: "Det er med beklagelse, at vi må meddele dig, at vi har valgt at gå videre med andre kandidater til stillingen som kontorelev august 2011. Vi takker for din interesse, og ønsker dig held og lykke med din videre jobsøgning. Med venlig hilsen HR-afdelingen."

Ved e-mail af 21. februar 2011 bad klager indklagede om feed-back på hendes ansøgning samt en yderligere begrundelse for afslaget. Indklagede svarede ved e-mail af 24. februar 2011: "Grunden til, at du ikke kom i betragtning til stillingen er, at vi ikke ansætter voksnelever, idet lønomkostningen er for høj." E-mailen var afsendt fra en HR-konsulent hos indklagede.

Indklagede modtog i alt 484 ansøgninger til de 3 stillinger. Eleverne hos indklagede ligger i aldersgruppen 19-24 år.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at hun er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med, at hun søgte og fik afslag på en stilling som kontorelev hos indklagede.

Klager henviser til, at det fremgår af mailen fra indklagedes HR-konsulent, at der ved afslaget udelukkende er blevet lagt vægt på hendes alder, og ikke hvorvidt hun i øvrigt var kvalificeret. Dette understøttes af, at klager fik afslaget inden ansøgningsfristens udløb, og at stillingsopslaget stadig var aktivt på jobportalen på tidspunktet for afslaget.

Klager bemærker til indklagedes indlæg, at hun har søgt mange elevstillinger og også været indkaldt til mange samtaler, hvor man ikke har skelnet mellem "elever" og "voksenelever". Klager mener, at betegnelsen "kontorelever" må dække over alle elever, uanset alder.

Klager ønsker, såfremt hun får medhold i sin klage, at få tilkendt en godtgørelse på 25.000 kr., svarende til praksis i en lignende sag, som Ligebehandlingsnævnet har afgjort.

Indklagede mener ikke, at de har udsat klager for forskelsbehandling.

Indklagede oplyser, at de modtog i alt 484 ansøgninger til de 3 stillinger som kontorelever. Ifølge stillingsopslaget søgte de elever og ikke voksnelever. Indklagede er omfattet af Landsoverenskomst for kontor og lager mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK/Privat HK Handel. Det fremgår af denne overenskomst, at der er forskellig aflønning for elever og voksnelever. Elever aflønnes som udgangspunkt efter faste mindstebetalingssatser, mens elever over 21 år aflønnes efter individuel aftale på baggrund af tidligere beskæftigelse og uddannelse. Elever, der ved uddannelsesaftalens start er fyldt 25 år og indgår i et særlig tilrettelagt voksenforløb aflønnes efter individuel aftale på baggrund af blandt andet kvalifikationer. Det er disse helt objektive regler aftalt mellem overenskomstparterne, som indklagede har lagt vægt på ved afslaget til klager.

Indklagede mener, at de har overholdt forskelsbehandlingslovens regler om annoncering, idet stillingsopslaget ikke indeholder angivelse af alder. Indklagede mener, at de er omfattet af en undtagelse i forskelsbehandlingsloven, hvorefter loven ikke er til hinder for opretholdelsen af gældende aldersgrænser fastsat i eller aftalt i henhold til kollektive aftaler og overenskomster, forudsat at disse aldersgrænser er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af dansk ret, og midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Indklagede er uenige i, at alder er det eneste kriterium, der er lagt til grund i forbindelse med afslaget på klagers ansøgning. Klager fik afslag på baggrund af den objektive regel om forskellig aflønning til elever og voksnelever, som er aftalt i overenskomsten.

Indklagede mener heller ikke, at den tidligere afgørelse fra Ligebehandlingsnævnet, som klager har henvist til, ligner denne sag, idet indklagede efter fast procedure følger overenskomstens bestemmelser om mulig forskellig aflønning, hvilket er i overensstemmelse med forskelsbehandlingsloven.

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.

Der foreligger indirekte forskelsbehandling, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis vil stille personer af en bestemt alder ringere end andre personer, medmindre den pågældende

bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opnå det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Hvis en person, der anser sig for krænkede, 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 krænkede.

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

Indklagede har i e-mailen med den uddybende begrundelse for afslaget oplyst lønomkostninger ved ansættelse af voksne elever som den eneste begrundelse for at give klager afslag på hendes ansøgning.

Tre medlemmer finder derfor, at klager har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at indklagede har udøvet direkte forskelsbehandling.

Disse medlemmer finder ikke, at indklagede har løftet bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænkede. Der er herved lagt vægt på, at forskelsbehandlingsloven giver mulighed for, at der i kollektive aftaler og overenskomster kan opretholdes bestemmelser om gældende aldersgrænser, som for eksempel en bestemmelse om, at elever aflønnes efter forskellige principper alt afhængigt af den enkeltes alder.

Denne regel må fortolkes i overensstemmelse med det underliggende EU-direktiv. Ligebehandlingsprincippet kan herefter alene fraviges ved foranstaltninger, der er begrundet i legitime socialpolitiske formål, for eksempel inden for beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og/eller erhvervspolitiske områder. Der skal således være tale om formål af almen interesse, der adskiller sig fra rent individuelle begrundelser fra den enkelte virksomhed, for eksempel omkostningsbegrænsning eller forbedret konkurrenceevne.

Den omstændighed, at indklagede henviser til øgede lønomkostninger som begrundelse for at fravælge klager til elevstillingen, kan derfor ikke medføre, at der gøres undtagelse fra forskelsbehandlingslovens forbud mod diskrimination på grund af alder.

Indklagede har derfor handlet i strid med forskelsbehandlingsloven og klager får medhold i sin klage.

To medlemmer finder ikke, at henvisningen til lønomkostninger indebærer, at klager har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at indklagede har handlet i strid med forskelsbehandlingsloven.

Disse medlemmer har lagt vægt på, at overenskomsten indeholder bestemmelser om mulighed for forskellig aflønning baseret på elevens alder og erfaring. Overenskomstparterne antages at have inddraget uddannelsespolitiske hensyn, idet reglerne understøtter, at arbejdsgiverne stiller det fornødne antal elevpladser til rådighed. De to medlemmer finder derfor, at overenskomstens regler for aflønning af elever varetager legitime hensyn inden for rammerne af beskæftigelsesdirektivets art. 6. Som konsekvens heraf finder de to medlemmer ikke, at det er i strid med forskelsbehandlingsloven, at indklagede har begrundet afvisningen af ansættelse af klager med de overenskomstfastsatte regler for lønfastsættelse for elever.

Disse medlemmer stemmer herefter for ikke at tage klagen til følge.

Der træffes afgørelse efter stemmeflertallet, således at klagen tages til følge.

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 skøn over sagens faktiske omstændigheder, herunder karakteren og alvoren af den skete hændelse.

Indklagede skal herefter betale 25.000 kr. til klager med procesrenter fra den 31. marts 2011, hvor sagen blev indbragt for Ligebehandlingsnævnet. Beløbet skal betales inden 14 dage.