

Udskriftsdato: 18. december 2025

KEN nr 9649 af 24/09/2014 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - ansættelse - medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2013-6810-54759

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - ansættelse - medhold

J. nr. 2013-6810-54759

Det var i strid med forskelsbehandlingsloven, at et fitnesscenter afviste klagers jobansøgning blandt andet med henvisning til hendes alder.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 25.000 kr.

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

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var i strid med forskelsbehandlingsloven, at klager fik afslag på en jobansøgning blandt andet med henvisning til hendes alder.

Indklagede skal inden 14 dage betale en godtgørelse til klageren på 25.000 kr. med procesrente fra den 6. december 2013, hvor klagen er modtaget i Ligebehandlingsnævnet.

Sagsfremstilling

Klager søgte i efteråret 2013 en stilling som receptionist hos indklagede. Hun var på dette tidspunkt 19 år. Indklagede er et fitnesscenter, som er en del af en større kæde af fitnesscentre.

Klager har indsendt kopi af et stillingsopslag med overskriften "RECEPTIONIST SØGES". Det fremgår ikke af stillingsopslaget, hvilken af fitnesskædens afdelinger der mangler en receptionist.

Det fremgår af stillingsopslaget, at:

"Tænder du på et aktivt job, hvor du skal motivere andre til en sund livsstil?

Er du serviceminded og evner du, at vejlede til den bedste løsning for den enkelte?

Har du lyst til at arbejde med mennesker og har du masser af energi - selv efter en lang dag?

Du bliver en del af et team, som trives i en travl arbejdsdag, men får arbejdet til at glide med et smil på læben. Når det gælder, kan du holde hovedet koldt og er ikke bleg for at smøge ærmerne op. Vi tilbyder gode løn- og personaleforhold samt mulighed for personlig udvikling og efteruddannelse.

RECEPTIONIST

Som receptionist, er du vores ansigt ud af til og kundekontakt er dit primære arbejdsområde. Du skal servicere nye samt allerede eksisterende medlemmer. Du arbejder fra receptionen, men varetager desuden ansvaret for, at centeret fremstår præsentabelt, når du er på vagt.

....

ANSØG NU

Har du lyst til at være en del af en kæde i rivende udvikling, med mulighed for masser af udfordringer, så send din ansøgning med CV til: [fitnesskædens mailadresse] og mærk ansøgningen "Receptionist" og hvilket center du søger til."

Klager søgte et job som receptionist i det indklagede fitnesscenter.

Hun modtog den 7. november 2013 en mail fra indklagede, hvoraf det fremgik, at:

"Jeg takker for din fine ansøgning, som du har brugt så lang tid på at skrive, og rette igennem;)

På nuværende tidspunkt mangler vi desværre ikke nogen i receptionen da jeg allerede har 7 receptionister gående.

Desuden ser jeg gerne at mine receptionister er ældre end 21 år da klientellet kan være meget hårdt.

(Dette vil du højst sandsynligvis også få at vide i det andre centre)."

Det er centerlederen for det indklagede fitnesscenter, der har skrevet afslaget til klager, ligesom det er centerlederen, der har afgivet indklagedes bemærkninger.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at hun er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med sin jobansøgning. Hun ønsker derfor en godtgørelse.

Hun henviser til, at en arbejdsgiver ikke må søge efter medarbejdere i en bestemt aldersgruppe, da dette er ulovlig forskelsbehandling på grund af alder.

Klager har flere års erfaring, kvalifikationer og kompetencer inden for kundeservice- og kundekontaktområdet. Hun opfylder i øvrigt alle kriterier og krav, som er beskrevet i stillingsopslaget. Derudover er hun uddannet sikkerhedsvagt - niveau 3, og har endvidere gennemført op til flere hygiejnekurser, udvidet førstehjælp og brand som fornyes på årsbasis.

Det er dybt uanstændigt, at indklagede tilsidesætter klagers kompetencer og kvalifikationer på grund af alder.

Klager har sendt sin ansøgning direkte til indklagede afdeling efter en samtale med en medarbejder hos indklagede kort forinden. Denne medarbejder oplyste til klager, at de godt kunne bruge flere kræfter, og derfor sendte hun sin ansøgning på baggrund af det stillingsopslag, som hun blev henvist til, der var om receptionister.

Klager mener stadig, at hun er blevet frasorteret på grund af sin "unge alder" og derfor havde hun aldrig en reel chance eller mulighed hos indklagede afdeling eller fitnesskæden.

Klager har lige så gode forudsætninger for at bestride en stilling som receptionist, som en person over 21 år og/eller som en mand.

Det er irrelevant, når indklagede nu skriver, at afslaget skyldtes, at der ikke var behov for flere medarbejdere. Indklagede skriver, at indklagede afdeling og kæden som sådan gerne ser sine medarbejdere over 21 år.

Klager finder det bemærkelsesværdigt, at indklagede nu forsvarer sit afslag med, at han ikke mente, at hun kunne klare jobbet som receptionist. Dette finder hun dybt forkasteligt og diskriminerende som kvinde. Indklagede har ikke mødt klager ved en personlig samtale, og han kender ikke hendes kvalifikationer og kompetencer, som nøje opfylder de krav der stilles til en receptionist.

Klager kender flere, der arbejder som receptionist hos fitnesskæden, og det er ikke hårdt.

Indklagede gør gældende, at de ikke har udsat klager for forskelsbehandling på grund af alder.

De enkelte centre posterer selv jobansøgninger på fitnesskædens hjemmeside. Det fremgår af et vedlagt skærmpoint af hjemmesiden, hvilke centre der har hvilke ledige stillinger. Trykker man på et link kommer man ind til selve jobopslaget, der ligger som et pdf-dokument.

Skærmpointet af fitnesskædens hjemmeside illustrerer, at der ikke var nogen ledige receptioniststillinger hos indklagede afdeling. Indklagede oplyser, at der ikke er sket ændringer i, hvilke jobopslag de har på hjemmesiden efter klagers ansøgning.

Første linje af indklagedes afslag til klager var en ironisk, men høflig henvisning til hendes sløse rettelser af ansøgningen. Dette var den absolut primære grund til, at indklagede valgte at kassere ansøgningen.

Den version af ansøgningen, klager har vedlagt i forbindelse med denne sag, er en rettet udgave. Klager erindrer, at den ansøgning, han modtog, ikke var rettet igennem. Dette kan bekræftes af en af de andre ansatte hos indklagede. De er altid to, der læser ansøgningerne igennem, da de gerne vil ansætte den bedst egnede som receptionist. Dog er en af fejlene stadig i ansøgningen.

Jobopslaget henviser ikke til indklagede. Klager har ikke været årvågen nok til at se, at jobopslaget ikke var mindet på indklagede afdeling.

Indklagede ser klagers ansøgning som en uopfordret ansøgning, der bliver kraftigt nedprioriteret. Det er underordnet i forhold hertil, at klager adresserede den til en specifik emailadresse.

Indklagede ansætter som udgangspunkt receptionister ved personlig henvendelse.

Upersonlige uopfordrede generelle ansøgninger bliver besvaret med generelle upersonlige svar ud fra personens CV. Klager ser ikke nogen grund til at hente personen ind til samtale, hvis der ikke er opslået nogen ledig stilling. Han har ikke brug for at bruge ressourcer på at lære en ansøgers kompetencer indgående at kende, hvis han ikke skal bruge ansøgeren.

Der er ikke ansat nogen andre receptionister i stedet for klager.

Hvis indklagede ikke har mødt den jobsøgende personligt, må han ud fra sin erfaring vurdere ansøgeren, da han gentagne gange har erfaret, at der er opstået mange situationer ved at ansætte meget unge mennesker i stressende og kontaktprægede fag. Han har været nødsaget til at afslå uopfordrede ansøgninger på grund af manglende erfaring.

Dette er ikke ensbetydende med, at indklagede ikke har ansat unge mennesker på under 21 år i receptionen. Han bruger i afslaget til klager ordet "gerne". Dette antyder, at han gerne ser en ældre ansøger, men det er ikke et kriterium for at være ansat hos indklagede. Havde det været et ansættelseskriterium, havde han skrevet *skal* eller *kun*.

Indklagedes centerleder har i sin tid i en anden afdeling hos indklagede ansat to unge herrer i receptionen på 18 og 19 år. Han kan fremvise kontrakter fra januar og februar 2013 på dette. De blev ansat, da de henvendte sig i receptionen, og indklagede troede, at de viste sig modne og havde de skrivemæssige kompetencer til at varetage de opgaver, som indklagede anså for at være essentielle for at arbejde under ham som receptionist. Det har desværre vist sig at være umuligt for de to receptionister at vise modenhed nok til at kunne aktivere sig selv.

Der er mange unge under 21 år ansat i fitnesskæden, og svaret på klagers ansøgning er ikke en generel holdning fra kæden men bygger på centerlederens personlige erfaring ved ansættelse i et job, der kræver stor disciplin, selvkontrol og evne til at tænke selv. Det er centerlederens og andre centerlederes personlige præferencer for dem de ansætter. Det er nødvendigt at have præferencer for en stilling, for at den bedst egnede til stillingen bliver ansat. Ellers kan enhver jobsøgende stævne et firma for manglende ansættelse.

Hvordan den samtale, klager oplyser at have haft med en af indklagedes ansatte, er forløbet, kan han kun gisne om. Indklagede må gå ud fra, at de ansatte lader vurderinger omkring ansættelsesforhold gå til centerets administrator. Det er kun centerlederen, der kan foretage sådanne vurderinger. Andre ansatte kan kun opfordre folk til at sende en uopfordret ansøgning.

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 blandt andet alder.

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

Indklagede har direkte i sit afslag på klagers ansøgning oplyst, at han som centerleder for det center, der modtog ansøgningen, foretrækker receptionister over 21 år. Han oplyser endvidere, at klager højst sandsynligt vil møde samme opfattelse i kædens øvrige centre.

Klager har dermed påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at hun har været udsat for direkte forskelsbehandling på grund af sin alder.

Det påhviler derfor indklagede at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Ligebehandlingsnævnet finder ikke, at indklagede har løftet bevisbyrden for, at klagers alder ikke helt eller delvist havde betydning for afslaget på klagers ansøgning.

Der er herved lagt vægt på ordlyden af afslaget. Det er uden betydning for afgørelsen, at der i det center, der modtog ansøgningen, efter det oplyste ikke var ledige stillinger på tidspunktet for klagers ansøgning om job.

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 procesrente fra den 6. december 2013, hvor sagen blev indbragt for Ligebehandlingsnævnet. Beløbet skal betales inden 14 dage.

<2013-6810-54759>