

Udskriftsdato: 13. december 2025

KEN nr 9055 af 09/12/2015 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - stillingsopslag - ansættelse - medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2015-6811-18891

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - stillingsopslag - ansættelse - medhold

J. nr. 2015-6811-18891

En mand søgte en stilling som "lagerpige" i en butik. Det var i strid med annonceringsbestemmelsen i ligebehandlingsloven, at butikken annoncerede efter en "lagerpige". Butikken havde ikke påvist, at mandens køn ikke indgik i vurderingen af, at han ikke var den rette til stillingen.

Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 7.500 kr.

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at indklagede annoncerede efter en "lagerpige", og at klager fik afslag på sin ansøgning til stillingen.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at indklagede i et stillingsopslag søgte en "lagerpige" til ansættelse.

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at klager fik afslag på sin ansøgning til stillingen som "lagerpige" ved indklagede.

Indklagede skal inden 14 dage betale godtgørelse til klageren på 7.500 kr. med procesrente fra den 14. april 2015, hvor klagen er modtaget i Ligebehandlingsnævnet.

Sagsfremstilling

Klager, som er en mand, søgte den 11. marts 2015 en opslået stilling i en butik under den indklagede lingerikæde.

Det fremgår af stillingsopslaget:

"Bliv vores nye lagerpige i [indklagede]s nye butik i [indkøbscenter]". Under en beskrivelse af stillingen henviste indklagede til "lager/hjælpepige".

Samme dag bekræftede indklagede modtagelsen af klagers ansøgning til stillingen som lagerpige. Den 19. marts 2015 fik klager afslag på sin ansøgning. Indklagede henviste da til en stilling som "lagermedarbejder". Afslaget var ikke nærmere begrundet.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at han er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af køn.

Klager ønsker godtgørelse.

Da klager søgte stillingen hæftede han sig ikke ved, at indklagede søgte en "lagerpige", men det gik op for ham, da indklagede bekræftede hans ansøgning, hvor de takkede for hans ansøgning som "lagerpige". Da klager fik afslag på sin ansøgning, havde indklagede ændret formuleringen til "lagermedarbejder".

Det forhold, at en uerfaren HR-medarbejder ved en fejl skrev "lagerpige" i stillingsannoncen, bør ikke fritage indklagede fra ansvar. Som virksomhed bør man hæfte for de handlinger, som virksomhedens ansatte foretager sig i virksomhedens navn. Det må antages, at HR-medarbejderens manglende viden om regler mv. betyder, at pågældende præcist beskrev, hvordan forholdene var ved indklagede, og at man faktisk ønskede at ansætte en pige.

Det er et skræddersyet argument, når indklagede påstår, at den medarbejder, som de ansatte, havde gjort langt mere ud af sin ansøgning end klager. Det er de færreste rekrutteringsfirmaer, der lægger vægt på antallet af ord i en ansøgning og belønner folk, der har skrevet en lang ansøgning. Dette er ikke sagligt. Det afgørende må være, om ansøgerens kompetencer passer til de krav, der stilles i jobbet. Klager skrev en kort og præcis ansøgning, og hans CV beskrev hans relevante kompetencer.

Selvom klager havde erfaring med arbejdet som servicemedarbejder i en fitnesskæde og et supermarked, blev han ikke indkaldt til samtale, hvor han kunne have uddybet sin ansøgning. Derimod havde pigen, som fik stillingen, haft tastearbejde og været køkkenmedhjælper i et pizzeria. At hun i sin ansøgning henviste til, at hun kunne lide af danse og havde gået til ridning, gjorde hende ikke mere kvalificeret end klager.

Det er sagen uvedkommende, at indklagede har ansat en mand på et lager i Sverige. Det afgørende er, om indklagede har overtrådt dansk lovgivning. Det forhold, at indklagede en enkelt gang for et års tid siden havde en mand ansat som "lagerdreng" i en anden dansk by betyder ikke i sig selv, at indklagede ikke har overtrådt ligebehandlingsreglerne.

Indklagede gør gældende, at klager ikke er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af køn.

Det er korrekt, at indklagede fejlagtigt i jobopslaget søgte efter en "lagerpige". Den HR-medarbejder, som udfærdigede stillingsopslaget, havde en kort anciennitet og havde ikke tidligere haft en lignende opgave. Der var derfor tale om en undskyldelig fejl. Da indklagede blev opmærksom herpå, blev jobopslaget straks ændret til "lagermedarbejder".

Indklagede har ikke tidligere søgt efter en lagermedarbejder, da de hidtil har kunnet rekruttere på baggrund af uopfordrede ansøgninger.

Overtrædelse af annonceringsbestemmelsen sanktioneres med bøder, og Ligebehandlingsnævnet har ikke kompetence til at udstede bøder. Nævnet kan alene tilkende godtgørelse, såfremt klagers køn blev tillagt vægt ved afslaget. Det har imidlertid ikke været tilfældet, og klager har ikke krav på godtgørelse.

Indklagedes afslag på klagers ansøgning var begrundet i saglige kriterier uden hensyn til køn.

Det har ikke været indklagedes hensigt at udelukke mandlige ansøgere til stillingen, og indklagede har taget både mandlige og kvindelige ansøgere i betragtning. Aktuelt er der ansat en mand i en tilsvarende stilling som lagermedarbejder i et indkøbscenter i en svensk by. Året før havde indklagede endvidere en mandlig ansat i en tilsvarende stilling i et indkøbscenter i en anden dansk by. Disse medarbejdere blev udvalgt, da de havde de bedste forudsætninger for at varetage stillingen som lagermedarbejder.

Klager fik afslag på sin ansøgning, da ansøgningen ikke havde et indhold, som gav anledning til at indkalde ham til samtale. Indklagede modtog 16 ansøgninger til stillingen, hvor størstedelen var langt mere detaljerede og fyldestgørende end klagers.

Indklagede har udarbejdet et sæt kernekompetencer, som beskriver de kriterier og værdier, som indklagede lægger vægt på ved ansættelser. Klagers ansøgning var meget kortfattet, og indklagede fik således meget lidt information om ham og blev ikke tilstrækkeligt oplyst om hans personlighed i forhold til kernekompetencerne. Klager angav blot nogle få korte standardord om sig selv.

Den ansøger, som kom til samtale og fik tilbudt stillingen, havde gjort langt mere ud af sin ansøgning, både indholdsmæssigt og længdemæssigt, og præsenterede sig bedre som person, hvorved indklagede fik et langt bedre billede og kendskab til hende. Indklagede fik på denne baggrund indtrykket af, at hun i langt højere grad besad de foretrukne egenskaber. Indklagede indkaldte ikke andre til samtale.

Først da indklagede havde vurderet, at pågældende ansøger var den rette til stillingen, sendte indklagede afslag til de øvrige 15 ansøgere. Klager blev fravalgt på lige fod med 14 andre ansøgere.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af køn efter lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv. (ligebehandlingsloven).

Det fremgår af ligebehandlingsloven, at der ikke ved annoncering må angives, at der til ansættelse søges eller foretrækkes personer af et bestemt køn.

Da indklagede har søgt efter en "lagerpige" har indklagede handlet i strid med forbuddet mod annoncering efter personer af et bestemt køn. Det forhold, at indklagede efterfølgende ændrede stillingsbetegnelsen til "lagermedarbejder" kan ikke føre til et andet resultat.

Klager får derfor medhold i denne del af klagen.

Ligebehandlingsnævnet har ikke kompetence til at udstede bøder eller tilkende godtgørelse i anledning af overtrædelse af forbuddet mod annoncering efter personer af et bestemt køn.

Det fremgår af ligebehandlingsloven, at en arbejdsgiver skal behandle mænd og kvinder lige ved ansættelse, forflyttelse og forfremmelse.

Idet indklagede søgte efter en "lagerpige" til ansættelse, har klager påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er udøvet forskelsbehandling på grund af køn.

Nævnet finder, at indklagede ikke har påvist, at klagers køn ikke indgik i vurderingen af, at klager på baggrund af sin ansøgning ikke var den rette til stillingen. Nævnet har herved lagt vægt på, at indklagede søgte efter en "lagerpige" og antog en kvindelig lagermedarbejder.

Klager får derfor tillige medhold i denne del af klagen.

Godtgørelse

Klager tilkendes en godtgørelse, der passende skønsmæssigt kan fastsættes til 7.500 kr.

Ligebehandlingsnævnet har ved fastsættelse af godtgørelsens størrelse taget udgangspunkt i praksis samt et skøn over sagens faktiske omstændigheder, herunder arbejdets begrænsede omfang og karakteren og alvoren af den skete hændelse.

Indklagede skal herefter betale 7.500 kr. til klager med procesrente fra den 14. april 2015, hvor sagen blev indbragt for Ligebehandlingsnævnet. Beløbet skal betales inden 14 dage.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

- § 1, stk. 1, og stk. 2, nr. 3, om nævnets kompetence
- § 2 om nævnets kompetence til at tilkende godtgørelse
- § 9, stk. 1, om klagebehandling
- § 12, stk. 1 og 2, om klagebehandling

Ligebehandlingsloven

- § 1, stk. 1-3, om lovens anvendelsesområde
- § 2 om forbud mod forskelsbehandling
- § 6 om annoncering
- § 14 om godtgørelse
- § 16 a om delt bevisbyrde
- § 19, stk. 1, om overtrædelse af annonceringsbestemmelsen

<2015-6811-18891>