

Udskriftsdato: 14. december 2025

KEN nr 9913 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - alder - stillingsopslag - medhold - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2016-6810-00312

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - alder - stillingsopslag - medhold - ej medhold

J.nr. 2016-6810-00312

En tøjbutik søgte efter en kvindelig medarbejder på minimum 22 år til en deltidsstilling. En 18-årig mand søgte stillingen og fik afslag med henvisning til, at der var stor konkurrence og mange ansøgere. I stedet blev to kvinder på henholdsvis 21 og 24 år ansat. Nævnet vurderede, at stillingsopslaget var i strid med forskelsbehandlingsloven og ligebehandlingsloven.

Klager fik derfor medhold i denne del af klagen.

Klager fik ingen godtgørelse, da nævnet også vurderede, at det var afgørende for indklagede, at klager ikke havde den erfaring og engagement, som efter indklagedes opfattelse var nødvendig i den pågældende tøjbutik.

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af køn og alder i forbindelse med, at en mandlig ansøger på 18 år ikke kom i betragtning til en stilling hos indklagede, der søgte efter en kvindelig medarbejder på minimum 22 år.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var i strid med annonceringsbestemmelsen i ligebehandlingsloven og forskelsbehandlingsloven, at indklagede i et stillingsopslag søgte en ”pige min. 22 år gammel” til deltidsarbejde.

Indklagede har derimod ikke handlet i strid med ligebehandlingsloven eller forskelsbehandlingsloven i forbindelse med den konkrete behandling af klagers ansøgning til stillingen.

Sagsfremstilling

Indklagede søgte en medarbejder til en tøjbutik.

Af stillingsopslaget ophængt i butikkens vindue fremgår blandt andet:

”Er du vores nye medarbejder?

Vi søger en pige min. 22 år gammel, til at passe vores dejlige butik om lørdagen, og som tilkalder i hverdagene.

Så går du og drømmer om at være en del af vores team, så kig ind med en ansøgning, eller send den til [email-adresse].

Kh. [indklagede butik]”

Klager, der er mand og på daværende tidspunkt 18 år, skrev den 7. december 2015 en e-mail til indklagede:

”Hej

Jeg er en dreng på 18 år, det leder efter arbejde. Jeg går i øjeblikket i 2. G på HTX [navn], og bor på [vejnavn], der ikke er så langt fra jeres butik. Jeg har tidligere erfaring med butiks service da jeg arbejdede i [fødevarebutik] og i løbet af mit sommerjob hos [eventsted med vandsport].

Jeg er interesseret i jobbet, da jeg mangler noget at lave om lørdagen og nogle hverdage.

[klagers navn]”

Som svar herpå skrev indklagede den 18. december 2015:

”Kære [klager]

Konkurrencen har været stor og vi har haft mange ansøgere, så blev desværre ikke dig i denne omgang. Men tusinde tak for din ansøgning og held og lykke fremover med din HTX uddannelse.

God jul

Vh

[indklagede butik]”

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at han har været udsat for forskelsbehandling på grund af køn og alder, og ønsker godtgørelse.

Klager har søgt jobbet, men ikke fået det.

Klager opfylder ikke kravene om at være pige på minimum 22 år, men han kan og vil gerne arbejde lørdag, og han har mulighed for tilkald på hverdage. Det fremgår ikke af annoncen, om tilkald ville være hele eller halve dage, forventet hyppighed og så videre. Klagers fravær fra gymnasiet er meget lavt, så han vurderede, at det kunne lade sig gøre. Han har også mange almindelige ferier, læseferie i forbindelse med eksamen, ”skæve” skemadage og så videre.

I den af indklagede oplyste forventede lønberegning fremgår, at det primært ville være lørdagsvagter, så tilgængelighed ville ikke være et problem.

Formuleringen ”jeg mangler noget at lave” skulle forstås som ”jeg er klar til at tage fat”.

Klager har relevant erfaring fra en dagligvarebutik, ved eventsted og som abonnementsælger. Han er ordentlig, ærlig, serviceminded og udadvendt og kender kvarteret. Han taler flydende engelsk og noget fransk. I en gade med mange turister er sprogkvalifikationer relevante. Han mente at have relevante kvalifikationer, og han søgte derfor stillingen. Han har derfor også en interesse i at få klagen behandlet.

Den ansøger på 21 år, der blev ansat, skrev i ansøgningen, at hun var næsten 22 år.

Klager undrer sig over, hvilken betydning det har, at der er tale om en modebutik, der sælger tøj til kvinder, og at man ofte er alene i butikken. Det er måske derfor, at man annoncerede efter en pige, da man ikke ”turde” ansætte en mand.

Efter indbringelsen af klagen er indklagede kommet med flere kriterier end de tre, der fremgik af opslaget.

Indklagede gør gældende, at der ikke har fundet forskelsbehandling sted.

Indklagede sælger modetøj til kvinder, som de tre ejere selv har designet. Indklagede har vedlagt udskrift fra deres hjemmeside, der beskriver butikken og ejerne. Ud over de tre ejere er der i dag ansat i alt fire medarbejdere. Både ejerne og de fire medarbejdere arbejder på skift i forretningen, og de betjener ofte kunderne under vagter, hvor de arbejder alene. Det har væsentlig betydning, at butiksassistenten skal kunne udføre arbejdet uden assistance fra kolleger ved salgsarbejde, håndtering af administrative og praktiske opgaver og ved tilretning af tøj. Det betyder, at forretningen som udgangspunkt er lukket på dage, hvor en medarbejder ikke kan give møde på grund af manglende fleksibilitet, eksempelvis som følge af skolegang.

I efteråret 2015 ønskede indklagede at ansætte endnu en butiksassistent. Man opslugt derfor den ledige stilling med et skilt på døren. Opslaget medførte kun fire ansøgninger, og samarbejdet med den medarbejder, som fik jobbet, var ganske kortvarigt som følge af medarbejderens manglende engagement i forretningens produkter og i servicering af kunderne.

Da der fortsat var behov for endnu en butiksassistent, der kunne arbejde fast i butikken om lørdagen og som tilkaldevikar på hverdage, blev der endnu engang ophængt et jobopslag på butiksdøren og på forretningens hjemmeside på Facebook. Overraskende medførte jobopslaget denne gang 13 ansøgninger, heraf fra 11 kvinder og to mænd. Ansøgerne var i alderen 18 til 36 år.

Ansøgningerne blev sorteret efter følgende kriterier:

- Engagement i indklagede butik og i salgsarbejdet i indklagede butik
- Erfaring fra relevant job i butik eller servicefag
- Fleksibilitet i forhold til at kunne arbejde både på hverdage og lørdage
- Ekstrovert og sælgende personlighed
- Kreativitet

Otte ansøgere fra 21 til 36 år blev inviteret til samtale. Samtalerne skulle uddybe de opstillede kriterier og i øvrigt afklare følgende kriterier:

- Produktforståelse, herunder kompetence i at sy og dermed i om nødvendigt at kunne rette tøjet til, så det kan tilpasses hver enkelt kunde
- ”God kemi” med ejerkredsen

Indklagede ansatte to butiksassistenten i stedet for som planlagt én butiksassistent som følge af to kandidaters meget gode kvalifikationer. De to butiksassistenten er henholdsvis 21 og 24 år og begge under uddannelse som beklædningsdesignere. Indklagede har vedlagt kvalificerede ansøgninger med CV fra de to ansøgere.

Klager blev ikke inviteret til samtale, da mange af ansøgerne var meget kvalificerede på en række af de opstillede kriterier. Særligt klagers manglende erfaring fra relevant job, hans ansøgnings manglende engagement, herunder motivet med ”...*jeg mangler noget at lave om lørdagen og nogle hverdage*”, og det forhold, at han som gymnasieelev ikke ville kunne bistå som tilkaldevikar på hverdagene, førte til, at han fik afslag.

Klagers ansøgning matchede ingen af de fem kriterier, som indklagede i første række udvalgte i det felt, der kom til samtale efter ansøgning. Klager gjorde sig i sin ansøgning ingen overvejelser om indklagedes produkter eller salgsarbejdet i netop indklagede butik. Klagers fire måneder lange erfaring som butiksassistent i en fødevarerbutik er ikke relevant erfaring for et job i en modeforretning, ligesom ansøgningen ikke indeholdt oplysninger om, hvad klager havde beskæftiget sig med ved eventstedet.

Det fremgår ikke af klagers ansøgning, at han ville kunne arbejde hele hverdage. Det har formodningen imod sig, at en gymnasieelev ville kunne arbejde på hele hverdage. Der er heller intet i klagers ansøgning, der afspejler, at klager har salgserfaring eller blot ønsket om at udføre en ekstrovert og sælgende arbejdsindsats. Der er endvidere intet i ansøgningen, der reflekterer kompetencen kreativitet. Klagers ansøgning manglede entusiasme og engagement i virksomhedens produkter, som han ikke syntes at gøre sig tanker om. Ansøgningen er således alene motiveret af et ønske om, at han manglede ”noget at lave”.

Klagers sprogkompetencer er ikke ”relevante kvalifikationer”. Indklagede har derfor ikke tillagt dem betydning.

Klagers bemærkninger er i høj grad præget af efterrationaliseringer, der nu indeholder nye oplysninger om hans kompetencer og fleksibilitet. Der er tale om oplysninger, der i første omgang ikke fremgik af hans ansøgning.

Lønnen i stillingen som butiksassistent er 110 kroner i timen. Da butiksassistenten som udgangspunkt har fire vagter om måneden om lørdagen, er månedslønnen som udgangspunkt cirka 3.000 kroner.

Inden modtagelse af brevet fra Ligebehandlingsnævnet var indklagede ikke forinden blevet kontaktet af klager om en uddybende redegørelse for årsagen til afslaget. Hvis klager havde bedt om en uddybende redegørelse, ville han være blevet orienteret om ovenstående. Klagen efterlader det indtryk, at klager er på ”dusørjagt” og ingen reel interesse har haft i jobbet, og han har dermed heller ingen retlig interesse i at indbringe spørgsmålet for Ligebehandlingsnævnet.

Klager havde hverken ret til en jobsamtale eller til at få det ledige job. Indklagedes tilgang til rekruttering indenfor et stærkt ansøgerfelt er både saglig og lovlig.

Jobopslaget på døren kunne have været mere præcist formuleret, men der er ved rekrutteringen alene anvendt de ovennævnte fuldt ud lovlige kriterier ved ansættelsen.

På baggrund heraf afvises det, at klager skulle være berettiget til en godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven eller ligebehandlingsloven.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

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

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

Det fremgår af forskelsbehandlingsloven, at der ikke ved annoncering må angives, at der til ansættelse søges eller foretrækkes personer af en bestemt alder.

Det fremgår af indklagedes stillingsannonce, at de søgte en pige på minimum 22 år til stillingen.

Indklagede har derfor handlet i strid med annonceringsbestemmelserne i forskelsbehandlingsloven og ligebehandlingsloven.

Klager får derfor medhold i denne del af klagen.

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

Det fremgår af forskelsbehandlingsloven, at en arbejdsgiver ikke må forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og ansættelsesvilkår.

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.

Indklagede søgte efter en pige på minimum 22 år og ansatte to kvinder på henholdsvis 21 og 24 år.

Klager har på denne baggrund påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet forskelsbehandling på grund af køn og alder.

Klager fik besked om, at han ikke kom i betragtning til jobbet på grund af stor konkurrence og mange ansøgere.

Det er nævnets vurdering, at det var afgørende for indklagede, at klager ikke havde den erfaring og engagement, som efter indklagedes opfattelse var nødvendig i den pågældende tøjbutik.

Indklagede har således løftet bevisbyrden for, at den omstændighed, at klager ikke kom i betragtning til jobbet hos indklagede, hverken var helt eller delvis begrundet i klagers alder eller køn.

Klager får derfor ikke medhold i denne del af klagen.

<2016-6810-00312>