

Udskriftsdato: 2. januar 2026

KEN nr 10160 af 20/11/2019 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - ansættelse - medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 19-41031

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - ansættelse - medhold

J.nr. 19-41031

En mand født i 1997 ansøgte en ledig stilling som regionschef. Manden fik afslag på ansættelse. I afslaget henviste indklagedes marketingchef til mandens alder. Manden havde derfor påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at han var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af alder. Nævnet vurderede, at indklagede ikke havde løftet bevisbyrden for, at mandens alder ikke indgik i vurderingen af hans ansøgning.

Klager fik derfor medhold i klagen og blev tilkendt en godtgørelse på 25.000 kr.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med, at klager fik afslag på sin ansøgning til en stilling som regionschef hos indklagede.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var i strid med forskelsbehandlingsloven, at klager ikke kom i betragtning til en stilling hos indklagede.

Indklagede skal inden 14 dage betale en godtgørelse til klager på 25.000 kr. med procesrente fra den 22. august 2019, hvor klagen er modtaget i Ligebehandlingsnævnet.

Sagsfremstilling

Den indklagede virksomhed, der beskæftiger sig med salg, søgte ved stillingsopslag en regionschef.

Klager, som er født i 1997, tog den 6. juni 2019 kontakt til indklagedes marketingchef med henblik på at drøfte den opslåede stilling som regionschef.

Klager ansøgte samme dag stillingen som regionschef hos indklagede. Af klagers mail til indklagedes marketingchef fremgår følgende:

”Hej [marketingchef].

Tak for snakken tidligere i dag.

Jeg har her vedhæftet en ansøgning og mit CV. Du er velkommen til enten at ringe til mig på tlf. [...] eller blot besvare her på mail.

Hvis du finder mig kvalificeret til en samtale, vil jeg rigtig gerne komme i morgen klokken 11:00 som vi snakkede om.

Glæder mig til at høre fra dig.

Med venlig hilsen

[klager]”

Klager fik samme dag afslag på ansættelse hos indklagede. Af afslaget fremgår følgende:

”Hej [klager],

Min direktør vender desværre tommelen nedaf på grund af din unge alder.

Lidt mere erfaring fra detail, B2B eller telemarketing de næste 5-10 år og så er du lige det vi skal bruge.

Jeg ønsker dig god vind med den videre søgning.

Med venlig hilsen

[marketingchef]”

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 22. august 2019.

Klager fremsatte i klagen påstand om betaling af en godtgørelse på 30.000 kr.

Parternes bemærkninger

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

Det fremgår af forskelsbehandlingsloven § 2, at en arbejdsgiver ikke må forskelsbehandle ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse.

Klager tog telefonisk kontakt til indklagedes marketingschef, idet han var interesseret i den opslåede stilling som regionschef hos indklagede.

Klager har trods sin alder fungeret som ejendomsmægler i to år. Han har derfor stor erfaring fra både salg og såkaldt kanvassalg.

Indklagedes marketingchef opfordrede under telefonsamtalen klager til at sende en skriftlig ansøgning til stillingen som regionschef. Marketingchefen udviste ikke betænkeligheder ved klagers alder.

Klager har henvist til Ligebehandlingsnævnets afgørelse i sag nr. 2015-6810-01556, hvor nævnet fandt, at brugen af ordet ”ung” måtte sidestilles med den situation, hvor en virksomhed søger efter en person i en bestemt aldersgruppe.

Det fremgik ikke af annoncen, at indklagede forventede erhvervserfaring på 5-10 år, for at en ansøger kunne udfylde stillingen som regionschef. Det fremgik derimod, at der kunne være flere indgange til jobbet, hvilket klager efterlevede med sin erhvervserfaring.

Indklagede afviser at have forskelsbehandlet klager på grund af alder.

Indklagedes marketingchef gav under samtalen med klager udtryk for, at han havde betænkeligheder ved klagers erhvervsmæssige unge alder. Klager valgte på trods af dette at sende sin ansøgning.

Klagers ansøgning blev behandlet på lige fod med alle andre ansøgninger.

Indklagede vurderede, at klager manglede nogle års erfaring på arbejdsmarkedet fra detail og business to business. Dette blev begrundet i klagers erhvervsmæssige alder, som er den tid, klager har tilbragt i erhvervslivet. Det tager tid at få erfaring.

I afslaget oplyste indklagedes marketingchef, at mere erfaring de næste 5-10 år efter indklagedes vurdering ville gøre en forskel for klager i forhold til at få succes med stillingen som regionschef.

En stilling som regionschef fordrer en bred erhvervserfaring. En regionschef hos indklagede arrangerer møder med detailhandlen på ejerniveau og på direktørniveau. En regionschef fungerer endvidere som rådgiver i forhold til kunderne. Rådgivningen er baseret på egne erfaringer fra detailhandlen og business to business.

Det vil ikke være muligt at udføre de opgaver, som en regionschef hos indklagede skal udføre, uden den nødvendige erhvervserfaring. Indklagede orienterer alle ansøgere om dette, så de ikke oplever nederlag ved at starte som regionschef.

Indklagedes marketingchef forsøgte i afslaget at forklare klager, at når erfaringen er på plads, vil klagers profil matche det, som indklagede søgte. Det er underforstået, at afslaget ikke var ment personligt hverken i forhold til klager eller klagers alder.

Det er indklagedes opfattelse, at der er tale om en beklagelig misforståelse.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af alder efter lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. (forskelsbehandlingsloven).

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 arbejdsvilkår.

Ved forskelsbehandling forstås enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af alder.

Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af 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.

Klager fik afslag på ansættelse med den begrundelse, at han var for ung.

Klager har derfor påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at han har været udsat for forskelsbehandling på grund af alder.

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

Indklagede har anført, at der var tale om en misforståelse, og at klager ikke havde tilstrækkelig erfaring til at bestride stillingen som regionschef.

Nævnet vurderer, at indklagede ikke herved har løftet bevisbyrden for, at klagers alder ikke indgik i vurderingen af klagers ansøgning, idet bemærkes, at afslaget udtrykkeligt henviste til klagers alder.

Klager får derfor medhold i klagen.

Godtgørelse

Klager tilkendes en godtgørelse, der skønsmæssigt passende 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 22. august 2019, hvor sagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet.

Beløbet skal betales inden 14 dage.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

- § 1, stk. 1, og stk. 3, om nævnets kompetence
- § 9, stk. 1, om klagebehandling
- § 12, om klagebehandling

Forskelsbehandlingsloven

- § 1, stk. 1-3, om lovens anvendelsesområde
- § 2, om forbud mod forskelsbehandling

- § 7, stk. 1, om godtgørelse
- § 7 a, om delt bevisbyrde

<19-41031>