

Udskriftsdato: 9. januar 2026

**KEN nr 9675 af 09/05/2022 (Gældende)**

## **Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - ansættelse - stillingsopslag - medhold - ej medhold**

---

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 20-43404

# Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - ansættelse - stillingsopslag - medhold - ej medhold

## J.nr. 20-43404

En studerende født i 1971 havde klaget til Ligebehandlingsnævnet over et stillingsopslag, hvoraf det blandt andet fremgik, at man ville blive en del af et team ”med andre unge studerende”. Den studerende havde også klaget over, at hun ikke kom i betragtning til stillingen.

Nævnet vurderede, at det forhold, at der i stillingsopslaget blev henvist til ”andre” unge studerende indikerede, at den indklagede virksomhed foretrak yngre ansøgere til stillingen. Den studerende fik derfor medhold i, at virksomheden havde overtrådt annonceringsforbuddet.

Nævnet vurderede derudover, at der ikke var oplysninger i sagen, der tyder på, at den studerendes alder var årsag til, at hun ikke kom i betragtning til stillingen hos indklagede, og hun fik derfor ikke medhold i denne del af klagen.

Det var i strid med forskelsbehandlingslovens annonceringsforbud, at det fremgik af indklagedes stillingsopslag, at man ville blive en del af et team ”med andre unge studerende”.

Det var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven, at klager ikke kom i betragtning til stillingen.

## Sagsfremstilling

Klager, som er født i 1971, ønskede at søge en stilling som servicesupporter til faglig medlemskontakt hos et medlemskontaktcenter i en afdeling hos et forsikringsselskab.

Klager har fremlagt kopi af stillingsopslaget, hvoraf det blandt andet fremgår:

”Kan du se dig selv skabe og styrke fagforeningsmedlemmernes tilfredshed? Elsker du at snakke med andre mennesker og kan du se dig selv have telefonen, som dit vigtigste arbejdsredskab? Så har du nu muligheden for et studiejob, hvor faglig stolthed og fleksibilitet er i højsædet.

Som Servicesupporter i Medlemskontaktcenteret får du stærke værktøjer, inden for service og den gode dialog på telefonen. Derudover kan du se frem til at blive en del af et dynamisk team, med andre unge studerende.

...”

Klager henvendte sig den 11. august 2020 til den teamleder, som var kontaktperson på stillingsopslaget. Af klagers mail fremgår:

”Kære [navn],

jeg har læst jeres jobopslag, hvor I søger servicesupporter til jeres Medlemskontaktcenter.

Jeg er kandidatstuderende på [by] Universitet (historie) og søger et job, som kan kombineres med mine studier. Jeg har mange års erfaring med kundekontakt fra mit tidligere arbejde inden for personskaadeområdet. Her er jeg blandt andet blevet oplært i og har afholdt såkaldte start samtaler, opfølgningssamtaler og slut samtaler med skadelidte personer. Jeg har en tidligere uddannelse fra Statskundskab, men er nu ved at skifte uddannelsesmæssig retning. Jeg vil høre, om jeg med min profil vil kunne komme i betragtning til jobbet. Jeg er ikke en ung studerende, men er til gengæld vant til at arbejde sammen med unge studerende.

Jeg vil samtidigt høre dig ad, om du kan fortælle mig, hvad lønniveauet ligger på.

Jeg har vedhæftet mit CV, så du kan danne dig et overblik over min baggrund.

Venlig hilsen

[Klager]”

Klager modtog den 24. august 2020 følgende svar fra teamlederen hos indklagede:

”Hej [klager]

Tak for din mail og beklager mit sene svar.

Grundet ferie har jeg ikke haft lejlighed til, at gennemgå alle ansøgere. Men har du ansøgt stillingen via jobannoncen, vil du høre fra mig snarest.

Såfremt jeg invitere dig til en samtale, vil jeg naturligvis komme nærmere ind på vilkår – herunder løn.

Med venlig hilsen

[navn]”

Klager svarede samme dag teamlederen, at hun havde søgt stillingen.

Klager modtog den 8. september 2020 følgende mail fra teamlederen:

”Hej [klager]

Mit navn er [navn], og jeg er ansættende leder for stillingen som Servicesupporter til faglig medlemskontakt i [indklagedes] Medlemskontaktcenter.

Først og fremmest tak for din ansøgning.

Jeg har evalueret din ansøgning og må desværre meddele dig, at jeg har valgt at gå videre med nogle andre kandidater.

Det er vigtigt for mig at understrege, at den beslutning udelukkende gælder for den søgte stilling. Jeg opfordrer dig til at holde øje med vores ledige stillinger på [hjemmeside] og ansøge igen, hvis der er et match med dine interesser og kvalifikationer.

Vi beholder dit CV i vores database de næste 6 måneder. Du kan til ethvert tidspunkt logge ind i systemet og redigere, opdatere eller slette din profil.

Endnu en gang tak for din interesse i [indklagede]. Jeg ønsker dig held og lykke i din fremtidige karriere!

Med venlig hilsen,

[navn]”

Klager svarede teamlederen samme dag med følgende:

”Kære [navn],

[Tak] for din mail.

Jeg vil gerne bede om feedback på, hvorfor jeg ikke er kommet i betragtning til stillingen.

Venlig hilsen

[klager]”

Til dette svarede teamlederen den 9. september 2020:

”Hej [klager]

Indledningsvis så modtog jeg rigtig mange ansøgere, og det kan nogle gange være et nåleøje at komme igennem. Jeg kan ikke specifikt komme ind på din ansøgning. Men jeg har i denne her omgang modtaget nogle ansøgere, som jeg i højere grad mente passede ind i stillingen og de tilhørende opgaver.

Som skrevet i forrige mail, er du naturligvis velkommen til at holde øje med ledig stillinger hos [indklagede] og ansøge på ny, hvis en stilling falder i din interesse.

Endnu en gang held og lykke med din jobsøgning.

Med venlig hilsen,

[navn]”

Klager svarede samme dag teamlederen:

”Hej [navn]

jeg undrer mig blot, idet jeg har mange års erfaring inden for forsikringsbranchen og i høj grad er trænet i at tale med kunder, interessenter og skadelidte igennem startsamtaler, opfølgningssamtaler og slutsamtaler.

Jeg er derfor meget interesseret i at få at vide, hvad der gjorde, at jeg ikke kom igennem nåleøjet.

Når du ikke har mulighed for at se på min ansøgning og CV, vil det derfor interessere mig at høre, hvilke kvalifikationer der var udslagsgivende for de personer, du udvalgte til samtale.

Med venlig hilsen

[klager]”

Indklagede svarede ikke på denne henvendelse.

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 25. september 2020.

Klager har ikke fremsat krav om tilkendelse af et bestemt godtgørelsesbeløb.

Klager har sammen med klagen fremlagt kopi af sin ansøgning til stillingen og sit CV.

### **Parternes bemærkninger**

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

Det fremgik af jobopslaget, at man ville komme til arbejde med andre unge studerende. Klager oplevede, at hun blev sorteret fra allerede på grund af sin alder, og at hun ikke levede op til et implicit alderskriterium. Hun søgte stillingen, fordi hun studerede historie, og fordi det var et job, som hun kunne varetage ved siden af sine studier.

Klager havde en meget god profil i forhold til jobbet, blandt andet fordi hun har arbejdet inden for personskadeområdet i mange år og er trænet i at tale med kunder, interessenter og skadelidte.

Klager har ikke fået en forklaring på, hvorfor hun ikke kom i betragtning til jobbet ud over, at hun ikke kunne komme igennem nåleøjet. Klagers oplevelse er, at hun ikke kom i betragtning på grund af sin alder.

Teamlederen kendte ikke til indholdet af klagers ansøgning eller CV, og var ikke interesseret i at sætte sig ind i det. Såfremt teamlederen havde evalueret hver enkelt ansøgning, må man kunne forvente, at han kunne huske dem dagen efter, han havde sendt afslag afsted. Klager mener derfor, at hun med overvejende sandsynlighed blev sorteret fra på grund af alder, og hvorvidt hun havde kompetencerne eller ej til jobbet, er af den grund uden betydning.

Den standardmail, som klager modtog den 8. september 2020, er ikke et udtryk for, at indklagede havde læst hver enkelt ansøgning. Det kunne være et udtryk for, at man var blevet afvist allerede fordi, man ikke levede op til indklagedes kriterier på baggrund af de oplysninger, som man havde skrevet ind i det

elektroniske skema i forbindelse med ansøgningen. På baggrund af de oplysninger klager udfyldte på indklagedes elektroniske jobsøgningsside, kunne man godt regne ud, at hun er i 40'erne.

Der er en forsimpning af klageres profil at definere hende som forsikringsrådgiver. Klagers kompetencer ligger inden for det beskæftigelsesorienterede område, idet hun har et indgående kendskab til dagpenge- og sygedagpengeområdet, jobcentre, lønforhold, omskolingsmuligheder, fagforbund, pensionsselskaber, kommunale og statslige beskæftigelsestiltag, arbejdsrelaterede skader, erstatningsmuligheder inden for erstatningsret, arbejdsskadelovgivningen og meget andet. Alt sammen emner, der er relevante i fagforbundssammenhæng.

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

Teamlederen i Medlemskontraktcentret stod for hele ansættelsesprocessen. Medlemskontaktcenteret er en del af den indklagede forsikringsvirksomhed, men medarbejderne arbejder ikke med forsikring.

Medlemskontaktcenteret er en enhed, der er etableret sammen med forskellige faglige forbund med henblik at yde service til forbundenes medlemmer primært i form af velkomst- og loyalitetskald med fagforeningsindhold. Forsikringsrådgivning er ikke en del af de opkald, som medarbejderne i Medlemskontaktcentret foretager.

Indklagede modtog 58 ansøgninger til stillingen. Teamlederen lagde ved udvælgelsen af kandidater til stillingen vægt på, om ansøgeren havde erfaring inden for faglige forbund og organisationer. Personen, som blev ansat, havde tre års erfaring fra arbejde i fagforening og havde desuden et indgående kendskab til fagforeningsarbejde.

Klager var således oppe imod en kandidat, der havde væsentlig relevant faglig erfaring, og dette var årsagen til og begrundelse for, at klager ikke kom i betragtning til stillingen.

Som det fremgår af teamlederens mail af 8. september 2020, havde han evalueret klagers ansøgning. En evaluering af kandidaternes ansøgninger indbefatter naturligvis en gennemgang af de indkomne CV'er. Et CV giver netop et hurtigt overblik over, hvad kandidaterne tidligere har beskæftiget sig med.

Teamlederen skrev desuden til klager den 9. september 2020, at han har valgt ansøgere, som han mente i højere grad passede ind i stillingen. Teamlederen havde afsendt 57 afslag, og man kan med rette ikke forvente, at han skulle kunne huske de enkelte ansøgninger fra hinanden, ej heller dagen efter at afslaget er sendt afsted. Det skal i den forbindelse bemærkes, at alle afslag typisk bliver afsendt samtidig, men dette ikke er ensbetydende med, at ansøgningerne er gennemgået samtidig med, at afslaget bliver sendt afsted.

Samlet gøres det gældende, at klager ikke har påvist faktiske omstændigheder, som kan godtgøre, at indklagede skulle have udsat klager for forskelsbehandling på grund af alder.

## **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 der ikke ved annoncering må angives, at der til ansættelse søges eller foretrækkes personer med en bestemt alder.

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.

Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer med 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 opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

### Annoncering

Det fremgår af den fremlagte stillingsannonce, at indklagede søgte en medarbejder til et studiejob, som skulle indgå i et team ”med andre unge studerende”.

Nævnet vurderer, at det forhold, at der henvises til ”andre” unge studerende indikerer, at der foretrækkes yngre ansøgere til stillingen.

Klager får derfor medhold i, at indklagede har overtrådt annonceringsforbuddet.

### Afslag på ansættelse

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

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.

Der er ikke oplysninger i sagen, der tyder på, at klagers alder var årsag til, at hun ikke kom i betragtning til stillingen hos indklagede.

Klager har således ikke påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er sket forskelsbehandling på grund af alder.

Klager får derfor heller ikke medhold i denne del af klagen.

### **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, stk. 1 og 2, om klagebehandling

#### Forskelsbehandlingsloven

- § 1, stk. 1-3, om lovens anvendelsesområde
- § 2, stk. 2, om forbud mod forskelsbehandling
- § 5, om annoncering
- § 7 a, om delt bevisbyrde