

Udskriftsdato: 22. december 2025

KEN nr 9014 af 01/12/2022 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - ansættelse - medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 21-28360

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - ansættelse - medhold

J.nr. 21-28360

En kvinde klagede over forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at hun fik afslag på ansættelse.

Klager anførte, at afslaget skyldtes, at hun havde oplyst indklagede om sin graviditet. Indklagede gjorde heroverfor gældende, at afslaget var begrundet i uenigheder om lønnen i stillingen.

Nævnet vurderede, at der forud for klagers oplysning om graviditeten reelt var indgået en aftale om ansættelse, hvor tidspunktet for tiltræden var aftalt. Efter at klager havde oplyst om sin graviditet, blev hun dog alligevel ikke ansat i stillingen. Klager havde derfor påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at hun havde været udsat for forskelsbehandling på grund af køn.

Indklagede havde ikke løftet bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket. Nævnet lagde vægt på, at der var nær tidsmæssig sammenhæng mellem klagers oplysning om sin graviditet og indklagede manglende reaktion i forhold til den aftalte ansættelse, og at indklagede ikke havde redegjort nærmere for betydningen af den oplyste drøftelse omkring lønnen.

Klager fik herefter medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 40.000 kr.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at en kvinde fik afslag på ansættelse.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at klager fik afslag på ansættelse.

Indklagede skal inden 14 dage betale godtgørelse til klager på 40.000 kr. med procesrente fra den 22. juni 2021, hvor sagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet.

Sagsfremstilling

Klager er uddannet Cand. Mag. Dramaturg. og retoriker.

I januar 2021 annoncerede indklagede efter en mødebooker.

Ved mail af 18. januar 2021 skrev klager til indklagedes kontor- og HR-chef:

”Kære [kontor- og HR-chef]

Tak for snakken tidligere i dag. Jeg sender hermed mit CV som aftalt.

Vi ses på onsdag kl. 10.30. ”

Onsdag den 20. januar 2021 deltog klager i en ansættelsessamtale hos indklagede med deltagelse af indklagedes kontor- og HR-chef.

Onsdag den 24. februar 2021 deltog klager i endnu en ansættelsessamtale hos indklagede med deltagelse af indklagedes kontor- og HR-chef samt direktøren.

Ved mail af 26. februar 2021 kl. 12:58 skrev indklagedes kontor- og HR-chef til klager:

”Hej [klager]

Vi vil gerne tilbyde dig stillingen som mødebooker.

Du må meget gerne kontakte mig hurtigst muligt for nærmere aftale omkring start dato.

Ser frem til at høre fra dig. ”

Klager har for nævnet oplyst, at hun senere samme dag blev kontaktet telefonisk af indklagedes kontor- og HR-chef, der gentog tilbuddet om ansættelse og efterspurgte tiltræden hurtigst muligt og helst mandag den 1. marts 2021.

Klager og indklagede har begge oplyst, at klager under telefonsamtalen ønskede at drøfte lønforholdene i stillingen.

Klager har også oplyst, at hun under samtalen fortalte, at hun var gravid med termin i august 2021.

Samme dag skrev klager i en mail kl. 13:48 til indklagedes kontor- og HR-chef:

”Hej [kontor- og HR-chef]

Tak samtalen. Jeg håber ikke, at oplysningerne om min graviditet har fået betydning. ”

Ved mail af 2. marts 2021 rykkede klager for svar:

”Hej [kontor og HR-chef].

Da jeg endnu ikke har hørt fra dig, vil jeg gerne spørge, hvad status er ift. opstart mm. ”

I annonce oprettet den 2. marts 2021 søgte indklagede efter en mødebooker til 30 timers ugentligt arbejde med tiltræden hurtigst muligt.

Den 3. marts 2021 kl. 12:37 sendte klager følgende mail til indklagede:

”Hej [kontor- og HR-chef]

Jeg vil høre, om du har læst min mail fra i går? Derudover kan jeg se, at I har slået stillingen op igen. Det undrer

jeg mig lidt over, når I har tilbudt mig jobbet. ”

Herefter kontaktede indklagedes kontor-og HR-chef klager telefonisk samme dag.

Den 3. marts 2021 kl. 19:42 sendte klager følgende mail til indklagede:

”Hej [kontor- og HR-chef]

Som aftalt vender jeg tilbage med svar efter vores telefonsamtale i dag. Jeg er ked af, at I mener, min opstart/oplæring ikke kan betale sig pga. min graviditet og i forlængelse heraf min barsel til sommer. Jeg accepterer dog de ansættelsesvilkår, vi har talt om, hvis I stadig vil ansætte mig. ”

Den 12. marts 2021 rykkede klager for svar:

”Hej [kontor- og HR-chef].

Jeg afventer stadig svar på min mail og en status? ”

Klager har oplyst, at hun ikke modtog svar fra indklagede på sine mails af 3. og 12. marts 2021.

Ved mail af 23. marts 2021 fremsatte klagers faglige organisation krav om godtgørelse, hvilket krav indklagede afviste.

Ved mail af 9. april 2021 skrev indklagedes kontor- og HR-chef til klagers faglige organisation:

”Hej [forhandlingskonsulent]

Vi har igennem to personlige samtaler drøftet løn og arbejdets indhold. Da [klager] vælger at takke nej, da jeg

tilbyder hende jobbet grundet løn, er stillingen derfor besat til anden side.

Dette har intet at gøre med graviditet, men alene at hun ikke kan acceptere den aftalte løn.

...”

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 22. juni 2021.

Klager fremsatte i klagen en påstand om betaling af en godtgørelse på 40.000 kr.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at indklagede udsatte klager for forskelsbehandling på grund af køn ved at besætte stillingen som mødebooker til anden side som følge af klagers meddelelse om graviditet.

Klager har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at indklagede har udøvet direkte diskrimination på grund af klagers graviditet.

Indklagede har ikke løftet sin bevisbyrde for, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Klager er derfor berettiget til en godtgørelse, der med henvisning til Ligebehandlingsnævnets afgørelse i sag med j.nr. 2017-6810-58153 passende kan udgøre 40.000 kr.

Klager blev i januar 2021 opmærksom på et stillingsopslag som mødebooker hos indklagede, og hun kontaktede derfor indklagede telefonisk fredag den 15. januar 2021. Indklagedes kontor- og HR-chef var ikke til stede, men hun ringede til klager mandag den 18. januar 2021, hvor de talte sammen i en halv times tid.

Under samtalen nævnte klager, at der var ansøgningsfrist samme dag. Indklagedes kontor- og HR-chef oplyste, at indklagede havde besluttet at genopslå stillingen, fordi de ikke havde fundet den rette kandidat. Herefter inviterede hun klager til en samtale den følgende onsdag.

Klager blev bedt om at sende sit CV forinden samtalen, hvilket hun gjorde samme dag den 18. januar 2021.

I forbindelse med samtalen den 20. januar 2021 drøftede parterne klagers profil og CV. De drøftede lønnen, og indklagedes kontor- og HR-chef forklarede, at klager skulle regne med en løn på omkring 130 kr. i timen. Herudover skulle tillægges 200 kr. pr. booket møde. Klager skulle regne med at kunne booke fem møder om ugen. Pension blev tillagt lønnen efter seks måneders ansættelse.

Parterne aftalte, at klager skulle tænke over det og vende tilbage.

Fredag den 22. januar 2021 ringede klager til kontor- og HR-chefen for at bekræfte, at hun fortsat var interesseret i stillingen, men hun kunne ikke træffe kontor- og HR-chefen. Mandag den 25. januar 2021 ringede klager igen til kontor- og HR-chefen, der dog fortsat ikke kunne træffes.

Kontor- og HR-chefen ringede efterfølgende tilbage til klager, og klager bekræftede, at hun fortsat var interesseret i stillingen. Kontor- og HR-chefen oplyste, at indklagede ville vende tilbage, hvis de ville indkalde klager til en samtale nummer 2.

Den anden samtale forløb fint, og parterne aftalte, at indklagedes kontor- og HR-chef skulle vende tilbage til klager inden for 14 dage.

Da klager oplyste kontor- og HR-chefen om, at hun var gravid, sagde klager, at hun godt vidste, at hun kunne have ventet med at sige det, men at hun gerne ville sige det på dette tidspunkt. Med termin i august 2021 kunne hun nå at være på arbejdspladsen i et godt stykke tid.

Under samtalen oplyste kontor- og HR-chefen, at hun var usikker på, om det så kunne betale sig med oplæring, fordi den ville tage nogen tid. Klager oplyste kontor- og HR-chefen om, at indklagede ikke måtte fravælge klager på grund af graviditet. Hun understregede, at hun ville kunne nå at være der i knap seks måneder. Klager sagde også, at hun rigtig gerne ville have jobbet, da hun syntes, det lød spændende.

Kontor- og HR-chefen oplyste, at hun måtte tale med direktøren, fordi der var kommet nye oplysninger under samtalen. Kontor- og HR-chefen ville vende tilbage til klager.

Efter telefonsamtalen opdagede klager mailen fra kontor- og HR-chefen, der tilbød klager stillingen som mødebooker.

Da klager ikke havde hørt fra kontor- og HR-chefen sendte hun en mail tirsdag den 2. marts 2021 og spurgte til status. Samme dag opdagede klager, at stillingen var blevet genopslået.

I forbindelse med den efterfølgende telefonsamtale oplyste indklagedes kontor- og HR-chef, at hun havde talt med direktøren om, at det ikke kunne betale sig at lære klager op, når hun alligevel skulle stoppe nogle måneder senere. Klager svarede, at indklagede ikke måtte vælge hende fra på den baggrund. Klager blev også oplyst om, at indklagede ikke ville kunne imødekomme klagers lønforslag.

Klager og kontor- og HR-chefen aftalte, at klager skulle vende tilbage og oplyse, om hun ønskede stillingen med de løn- og ansættelsesvilkår, der oprindeligt var fremsat.

Det er ikke korrekt, at klager takkede nej til stillingen.

Indklagede tilbød klager stillingen som mødebooker under telefonsamtalen den 26. februar 2021 og i mail af samme dato.

Efter klager oplyste om sin graviditet under telefonsamtalen den 26. februar 2021 genopslog indklagede stillingen som mødebooker den 2. marts 2021. Klager accepterede ansættelsen telefonisk fredag den 26. februar 2021, ligesom hun i mail af 3. marts 2021 accepterede vilkårene for ansættelsen over for indklagede.

Drøftelser om løn er sædvanlig ved forhandling før tiltræden. De to jobsamtaler forløb fint, hvilket også understøttes af, at klager blev tilbudt stillingen. Det var først, da klager oplyste, at hun var gravid og efterfølgende, da hun oplyste indklagede om, at indklagede ikke måtte fravælge hende på grund af graviditet, at klager opdagede, at stemningen ændrede sig.

Det forhold, at klager efterfølgende ikke modtog svar på sine henvendelser i forhold til opstart til trods for, at indklagede havde oplyst, at de ønskede opstart allerede ugen efter, understøtter, at klager blev fravalgt på grund af sin meddelelse om graviditet.

Indklagede lagde i strid med ligebehandlingslovens § 2 vægt på, at klager var gravid, hvilket var årsagen til, at ansættelsen som mødebooker blev besat til anden på trods af, at tilbuddet om ansættelse var accepteret af klager.

Indklagede afviser at have truffet afgørelse om ikke at ansætte klager grundet graviditet.

Et job som telemarketingassistent er generelt et job, hvor der er stor udskiftning. En typisk ansættelses længde er på 3 til 12 måneder. Indklagede søger derfor generelt telemarketingassistenter hele tiden for at kunne holde virksomhedens to til tre stillinger besatte, da der er langt mellem egnede kandidater.

At klager var gravid på ansættelsestidspunktet var ligegyldigt for indklagede. Der findes ikke noget godt argument for, at indklagede skulle have undladt at ansætte klager på dette grundlag.

Indklagede ville ikke have lønomkostninger forbundet med barslen, da klager allerede var gravid på ansættelsestidspunktet. Der var omtrent seks måneder til barslen, hvilket ville være en fin ansættelsesperiode for indklagede, da det lå inden for det, indklagede normalt ville forvente. En oplæring til jobbet tager typisk fire timer med sidemandsoplæring, og herefter vil en ny telemarketingassistent kunne begynde at ringe ud selv. Efter to til tre dage er man selvkørende.

Indklagede havde altså ingen årsag til at undlade at ansætte klager grundet graviditet. Tværtimod kunne indklagede ansætte klager og få en opgave udført i de seks måneder. Ydermere ville klager kunne vende tilbage efter barsel i et job på 30 til 35 timer ugentligt, som vil kunne forventes at kunne passes samtidig med, at klager er alenemor.

Indklagede valgte ikke at ansætte klager, fordi hendes attitude ikke var i overensstemmelse med, hvad indklagede forventede i en ansættelsessituation. Indklagede havde opslået en stilling og forelagt, hvad de lønmæssigt kunne tilbyde. Da klager i telefonen begyndte at diskutere lønforhold, valgte indklagede, at de ikke ønskede at ansætte klager, da indklagede anser det for en dårligt start i en ansættelse.

Det er vigtigt at matche den rigtige kandidat til et job. Det handler om relevant erfaring, interessen for jobbet, kemi og ikke mindst, at der er tilfredshed omkring løn- og ansættelsesforhold.

I telefonen oplyste klager, at hun ikke var tilfreds med lønforholdene, og hun begyndte at diskutere lønnen. Hun oplyste til slut i telefonsamtalen, at hun ville tænke over det.

Da samtalen var slut, traf indklagedes kontor- og HR-chef og direktøren den beslutning, at de ikke så et godt samarbejde forude og ønskede derfor ikke at ansætte på så dårligt et samarbejdsgrundlag.

Der er intet i de fremsendte dokumenter, der beviser påstanden om, at indklagede har handlet forkert og slet ikke i strid med ligebehandlingsloven. Der er blot beskrevet et forløb.

Indklagedes kontor- og HR-chef oplyste på intet tidspunkt klager om, at det ikke kunne betale sig at ansætte hende, at det ville være for tidskrævende, eller at klager på nogen som helst anden måde blev fravalgt grundet graviditet.

Det var udelukkende klagers attitude samt utilfredshed med lønnen, der gjorde, at indklagede afviste hende. Indklagede arbejder ud fra, at der skal være plads til alle, og at der skal udvises ordentlighed.

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 enhver arbejdsgiver skal behandle mænd og kvinder lige ved bl.a. ansættelser.

Ved ligebehandling forstås, at der ikke finder forskelsbehandling sted på grund af køn.

Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden person 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 af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Hvis en person, der anser sig for krænket, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Da klager oplyste indklagede om sin graviditet, var der reelt indgået aftale om ansættelse, herunder var tidspunktet for tiltræden aftalt. Efter at klager havde oplyst indklagede om sin graviditet, blev hun alligevel ikke ansat i stillingen. Klager har herefter påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at hun har været udsat for forskelsbehandling på grund af køn.

Det er nævnets vurdering, at indklagede ikke har løftet bevisbyrden for, at klagers graviditet ikke havde betydning for, at hun ikke blev ansat.

Ved denne vurdering lægger nævnet særlig vægt på den tætte tidsmæssige sammenhæng mellem oplysningen om graviditeten og indklagedes manglende reaktion i forhold til den aftalte ansættelse. Indklagede har endvidere ikke redegjort nærmere for betydningen af den oplyste drøftelse omkring lønnen.

Klager får herefter medhold.

Godtgørelse

Klager tilkendes en godtgørelse, der skønsmæssigt passende kan fastsættes til 40.000 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 overtrædelse.

Nævnet har herved navnlig lagt vægt på, at klager reelt var blevet tilbudt ansættelse, og at tiltrædelsestidspunktet var aftalt.

Indklagede skal herefter betale 40.000 kr. til klager med procesrente fra den 22. juni 2021, 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. 2, nr. 3, om nævnets kompetence
- § 9, stk. 1, om klagebehandling
- § 12, stk. 2, om klagebehandling

Ligebehandlingsloven

- § 1, stk. 1-3, om lovens anvendelsesområde
- § 2, om forbud mod forskelsbehandling
- § 14, stk. 1, om godtgørelse
- § 16 a, om delt bevisbyrde