

Udskriftsdato: 19. december 2025

KEN nr 9117 af 24/01/2024 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - ansættelse - medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 22-22690

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - ansættelse - medhold

J.nr. 22-22690

En mand (klager) klagede til Ligebehandlingsnævnet over forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at en arbejdsgiver (indklagede) havde aflyst hans prøvevagt. Det fremgik af SMS-korrespondancen mellem manden og arbejdsgiveren blandt andet, at arbejdsgiveren ”tænker simpelthen ikke det dur med mænd” hos arbejdsgiveren.

Ligebehandlingsnævnet vurderede, at afslaget på ansættelse var udtryk for forskelsbehandling på grund af køn.

Klager fik derfor medhold i klagen og fik en godtgørelse på 12.500 kr.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at klager fik afslag på ansættelse ved den indklagede bar.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

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

Indklagede skal inden 14 dage betale godtgørelse til klager på 12.500 kr. med procesrente fra den 10. maj 2022, hvor sagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet.

Sagsfremstilling

Klager, som er en mand, har oplyst, at den indklagede bar på et opslag på døren søgte studerende til et studiejob. Klager har også oplyst, at han gik ind fra gaden og havde en samtale med lederen hos indklagede. Ifølge klager oplyste indklagede under samtalen, at de ”jo egentlig kun ansatte piger”, men at de ”jo kunne prøve noget nyt”.

Mellem den 5. og 6. - maj 2022 havde klager og indklagede følgende SMS-korrespondance:

Indklagede den 5. maj 2022:

”Hej [klager]

Jeg bliver nødt til at aflyse vores aftale i morgen.

Jeg tænker simpelthen ikke det dur med mænd på [indklagede].

Håber du finder noget andet.

Mvh [leder hos indklagede]. ”

Klager den 6. maj 2022

”Hmm, det er jeg godt nok ked af at høre - havde glædet mig til i aften.

Du ved godt, at det ifølge ligebehandlingsloven er lovstridigt at forskelsbehandle mænd og kvinder ved ansættelse, ikke? ”

Indklagede den 6. maj 2022

”Jo det ved jeg godt. Men det er måske også mest for din egen skyld. Du vil få det rigtig svært på [indklagede] bag baren. Vi har haft mænd før og det giver mere ballade end det gavner. Jeg har ansat en flex jobber og vil ikke spille din tid. Håber du finder et andet job og ønsker dig held og lykke.

Mvh [leder hos indklagede]”

Klager den 6. maj 2022

”Fair nok. Jeg vil bare gøre opmærksom på, at det stadig er lovstridigt, og jeg har tænkt mig at indberette sagen for ligebehandlingsnævnet

Mvh [klager]”

Indklagede den 6. maj 2022

”Det er jo op til dig [emoji] Men så er jeg da bare endnu mere glad for jeg har givet en anden chancen. ”

Klager den 6. maj 2022

”Skal det forstås sådan at det skal læg-ges mig til last at jeg holder dig oppe på landets lovgivning - interessant? ! ”

Indklagede den 6. maj 2022

”Hold nu. Denne samtale er slut nu. Go dag. ”

Klager den 6. maj 2022

”Lige over! ”

Klager har fremlagt et skærmbillede optaget den 6. maj 2022 fra indklagedes Facebookside, hvoraf følgende fremgår:

”[...] fedeste studiejob? [emojis] Vi søger lige nu bartendere til fast aftenvagt hver anden fredag + alt det løse! Så hvis du har lyst til at være en del af den dejliste ”familie” – og have verdens fedeste job? Så henvend dig i baren i hverdagene mellem 12-18 og få en snak med [leder hos indklagede] [emojis]”

I kommentarfeltet fremgår følgende kommentar:

”Ansætter I mænd, eller er det stadig kun kvinder? [emoji]”

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 10. maj 2022.

Klager fremsatte i klagen en påstand om betaling af en godtgørelse på 25.000 kr.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at han er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at han fik afslag på en stilling hos indklagede. Klager gør desuden gældende, at indklagede som følge heraf skal tilpligtes at betale en godtgørelse på 25.000 kr.

Indklagede skrev i afslaget, der blev sendt pr. sms, at det ikke duede med mænd hos indklagede. Indklagede oplyste, at de allerede havde ansat en anden, men slog stillingen op på Facebook få timer efter SMS-korrespondancen. Klager finder det krænkende, at lederen hos indklagede løj og fortalte ham, at der var blevet ansat en anden for efterfølgende at lave et opslag på Facebook på samme stilling. Klager oplyste desuden lederen om, at afslaget var retsstridigt, hvilket gør afslaget mere krænkende.

Klager finder begrundelsen om, at klager ville have svært ved at bestride stillingen som mand, besynderlig. Indklagede er et ganske almindeligt værtshus i en bydel, hvor klientellet hovedsagligt består af studerende. Mange af klagers venner bestrider lignende stillinger i samme bydel uden problemer.

Indklagede havde aftalt med klager, at han skulle have en prøvevagt den 5. maj 2022, og derefter aflyste indklagede prøvevagten, fordi klager er en mand. Der var dermed tale om afslag på ansættelse alene med henvisning til klagers køn.

Indklagede hævder, at der blev ansat en mandlig ansøger, og bruger dette som belæg for, at afslaget ikke havde noget med klagers køn at gøre. En given ansættelse af en mandlig ansøger måtte være sket efter, at klager havde oplyst om, at han agtede at klage til Ligebehandlingsnævnet, da indklagede slog et stillingsopslag op efter, at klager fik afslag på ansættelse. Det ville derfor se problematisk ud for indklagede ved en eventuel klagesag, hvis de havde ansat en kvinde.

En efterfølgende ansættelse af en mand ændrer ikke på, at det tydeligt fremgår af indklagedes sms, at indklagedes afslag er begrundet i klagers køn.

Klager finder det ikke sandsynligt, at afslaget var udtryk for en uhensigtsmæssig, enestående fejl. Klager fik at vide under samtalen med indklagede, at indklagede som udgangspunkt kun ansatte kvinder, men at de undtagelsesvist ville give klager en chance. Som det fremgår af kommentaren på indklagedes Facebookside, var det almindeligt kendt, at indklagede kun ansatte kvinder.

Klager oplyste lederen hos indklagede om, at det var i strid med loven at diskriminere på grund af køn, og gav dermed indklagede muligheden for at begrunde afslaget anderledes eller lade klager gennemføre prøvevagten.

Klager respekterer virksomhedens ret til frit at vælge deres medarbejdere på baggrund af kompetencer. Klagen omhandler udelukkende, at klager fik afslag på ansættelse på grund af sit køn.

Indklagede gør gældende, at indklagedes endelige valg til stillingen intet havde med køn at gøre.

Der var ikke tale om en ansættelse af klager, men en vurdering af, om klager ville passe ind i jobbet.

Ved nærmere eftertanke efter den første korte samtale med klager valgte indklagede at ansætte en anden mandlig ansøger i jobbet.

Indklagede kan godt se, at formuleringen på afslaget ikke var hensigtsmæssig i forhold til indklagedes vurdering af, at ansøger ikke passede til stillingen.

Indklagede holder fast i, at indklagede har ledelsesretten og kan ansætte medarbejdere ud fra en vurdering af, hvor kompetent en ansøger måtte være.

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 ansættelser, forflyttelser og forfremmelser.

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.

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

I SMS af 5. maj 2022 skrev indklagede, at det ikke duede med mænd i stillingen hos indklagede, ligesom indklagede i SMS af 6. maj 2022 angav, at indklagede tidligere havde ansat mænd, men at det gav mere ballade, end det var værd.

På den baggrund vurderer nævnet, at klager har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at han er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af køn.

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

Det er nævnets vurdering, at indklagede ikke har løftet denne bevisbyrde. Nævnet har lagt vægt på, at indklagede ikke har godtgjort, at afslaget på ansættelse i SMS-korrespondancen af 5. og 6. maj 2022 ikke var udtryk for forskelsbehandling.

Klager får herefter medhold i sin klage.

Godtgørelse

Klager tilkendes en godtgørelse, der skønsmæssigt passende kan fastsættes til 12.500 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 og at der var tale om et studiejob.

Indklagede skal herefter betale 12.500 kr. til klager med procesrente fra den 10. maj 2022, 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 2, om nævnets kompetence
- § 9, stk. 1, om klagebehandling
- § 12, stk. 1 og 2, om klagebehandling

Ligebehandlingsloven

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