

Udskriftsdato: 19. december 2025

KEN nr 9197 af 19/02/2024 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - ansættelse - afvisning

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 23-2698

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - ansættelse - afvisning

J.nr. 23-2698

En mand (klager) klagede til Ligebehandlingsnævnet over en styrelse (indklagede). Manden mente, at styrelsen havde forskelsbehandlet ham på grund af handicap, fordi styrelsen ikke havde tilbudt ham ansættelse.

Nævnet vurderede, at der ikke i klagen eller i sagen i øvrigt var oplysninger, der gav anledning til at formode, at manden i forbindelse med afslaget på ansættelse havde været udsat for forskelsbehandling på grund af handicap.

Ligebehandlingsnævnet afviste herefter at behandle sagen.

Afgørelsen blev truffet af et medlem af nævnets formandskab.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med, at klager fik afslag på ansættelse i en stilling hos indklagede

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Ligebehandlingsnævnet afviser at behandle klagen.

Sagens behandling

Afgørelsen er truffet af et medlem af Ligebehandlingsnævnets formandskab.

Sagsfremstilling

Klager søgte den 8. december 2022 en stilling som stabshjælper hos den indklagede styrelse.

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 8. januar 2023. Vedlagt klagen var klagers ansøgning og en udtalelse af 7. november 2018 fra et jobcenter vedrørende klagers fortrinsret til at komme til samtale ved ledige offentlige stillinger.

Klager fremsatte i klagen en beløbsmæssig påstand om betaling af en godtgørelse på 50.000 kr.

Den 3. februar 2023 modtog klager et skriftligt afslag på sin ansøgning. I afslaget er angivet følgende:

”...

Endnu engang tak for din ansøgning til stillingen som Stabshjælper til Logistiksektionen ved [indklagede].

Vi har nu gennemgået alle ansøgninger og må i den forbindelse desværre meddele dig, at du ikke er blandt de kandidater, der bliver inviteret til samtale. De kandidater, vi har valgt at invitere til samtale, har vi vurderet bedst egnede til stillingen på baggrund af deres faglige og personlige kompetencer.

Vi giver dig derfor et afslag på din ansøgning. Hvis du matcher en anden stilling hos os, må du endelig søge den. Vi takker for din interesse og ønsker dig held og lykke med din videre jobsøgning.

...”

Ligebehandlingsnævnet har ikke fundet grundlag for at foretage partshøring af indklagede.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at han blev udsat for forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med, at indklagede gav ham afslag på ansættelse til stillingen som stabshjælper.

I afslaget blev det oplyst, at klager ikke blev betragtet som en af de bedst egnede kandidater til stillingen baseret på hans ”faglige og personlige kompetencer”. Dette var den eneste begrundelse, der blev angivet.

En afgørende faktor i klagen er det faktum, at klager ikke engang blev inviteret til en jobsamtale. Dette rejser alvorlige spørgsmål om, hvorvidt klagers ansøgning blev behandlet på en retfærdig og objektiv måde. Som kandidat til stillingen har klager en rimelig forventning om at blive vurderet på sine kvalifikationer og kompetencer i en samtale, før en beslutning om ansættelse træffes.

Der er ingen tydelige kriterier eller begrundelser for, hvorfor klager ikke blev inviteret til en samtale. Dette giver anledning til tvivl om, hvorvidt beslutningen blev truffet på en objektiv måde, og om klager blev vurderet retfærdigt.

Klager modtog ikke nogen høring eller mulighed for at kommentere beslutningen om afslag.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af handicap 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 handicap.

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

Ligebehandlingsnævnet kan afvise at behandle en klage, hvis det er åbenbart, at der ikke kan gives klageren medhold i klagen.

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.

Det fremgår af afslaget på ansættelse, at indklagede valgte at invitere de kandidater til samtale, som, indklagede vurderede, var bedst egnede til stillingen på baggrund af deres faglige og personlige kompetencer.

Nævnet vurderer på den baggrund, at klager ikke med det oplyste har påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at klager i forbindelse med afslaget på ansættelse har været udsat for forskelsbehandling på grund af handicap.

På baggrund af nævnets faste praksis er det herefter åbenbart, at klager ikke kan få medhold i sin klage.

Ligebehandlingsnævnet afviser derfor at behandle klagen.

Nævnet har ikke fundet grundlag for at tage stilling til, om klager har et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

- § 1, stk. 1 og 3, om nævnets kompetence
- § 6, stk. 3, om formandsafgørelser
- § 8 om nævnets afvisning af klagen
- § 9, stk. 1, om klagebehandling
- § 12, stk. 1, om klagebehandling

Forskelsbehandlingsloven

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