

Udskriftsdato: mandag den 12. januar 2026

KEN nr 9696 af 18/05/2022 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - ansættelse - medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 21-20867

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - ansættelse - medhold

J.nr. 21-20867

En mand klagede over forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med, at han fik afslag på en ansøgning som speditørelev hos den indklagede virksomhed.

Manden var på ansøgningstidspunktet 33 år. Afslaget var begrundet med, at virksomheden ikke ønskede at ansætte voksnelever.

Nævnet vurderede på den baggrund, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at afslaget var begrundet i klagers alder. Indklagede havde ikke løftet bevisbyrden for, at klagers alder ikke indgik ved beslutningen om at meddele netop klager afslag på stillingen som elev.

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

Afgørelsen blev truffet af et medlem af nævnets formandskab.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med, at klager ikke kom i betragtning til en stilling som speditørelev.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

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

Indklagede skal inden 14 dage betale en godtgørelse til klager på 25.000 kr. med procesrente fra den 7. maj 2021, hvor klagen er modtaget i Ligebehandlingsnævnet.

Sagens behandling

Afgørelsen er truffet af et medlem af Ligebehandlingsnævnets formandskab.

Sagsfremstilling

Klager søgte i foråret 2021 en stilling som speditørelev hos den indklagede virksomhed. Han var på ansøgningstidspunktet 33 år.

Klager modtog den 7. maj 2021 et ikke nærmere begrundet afslag på sin ansøgning.

Klager har oplyst, at han herefter rettede telefonisk henvendelse til den indklagede virksomhed for at få uddybet baggrunden for afslaget. Han talte med den medarbejder, som var angivet som kontaktperson i jobopslaget.

Klager skrev den 7. maj 2021 følgende mail til medarbejderen:

”Hej [navn]

Tak for dit svar.

Jeg skulle lige være helt sikker på, at det udelukkende skyldes at i ikke tager vokselever ind, eller om der var noget manglende erfaring/uddannelse, som er skyld i at jeg ikke kom i betragtning til jobbet?

Med venlig hilsen

[Klager]”

Indklagedes medarbejder svarede den 10. maj 2021 følgende:

”Hej [Klager]

Ja det er korrekt. ”

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 7. maj 2021.

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

Indklagede har for nævnet fremlagt en vokselevaftale for medarbejder N indgået for perioden fra den 1. september 2010 til den 31. august 2012 og med medarbejder O for perioden fra den 1. marts 2022 til den 29. februar 2024.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at afslaget på hans ansøgning var udtryk for forskelsbehandling på grund af alder.

Afslaget blev givet med den begrundelse, at firmaet ikke ansætter vokselever og dermed elever over 25 år.

Klager undrer sig over indklagedes oplysning om, at han skulle have fremtrådt aggressivt under samtalen med indklagedes medarbejder.

Han blev overrasket over det svar, han fik på sin henvendelse. Han var interesseret i at høre, om der var noget, han kunne gøre fremadrettet for at kunne komme i betragtning til lignende jobs, mens det er jo svært at ændre på ens fødselsattest.

Klager spurgte medarbejderen, om ikke det var lige meget, om man ansatte en elev på 23 år eller 33 år, da der jo er visse kompensationsfordele forbundet med at ansætte vokselever. Medarbejderen oplyste ganske klart, at det vidste hun ikke noget om, da virksomheden aldrig havde ansat vokselever.

Klager fik efter samtalen skriftligt bekræftet af medarbejderen, at der netop ikke var tale om en misforståelse, eller at det skyldtes forvirring fra hendes side under samtalen. Klager modtog først svaret fra medarbejderen efter tre dage, og en eventuel tvivl kunne derfor være drøftet med de ansættelsesansvarlige hos indklagede, inden svaret blev sendt.

At indklagede efterfølgende har ansat en vokselev ændrer ikke ved, at klager blev udsat for forskelsbehandling på grund af alder.

Klager ønsker sig på baggrund af nævnets afgørelser i lignende sager tilkendt en godtgørelse på 25.000 kr.

Indklagede gør gældende, at der ikke er sket forskelsbehandling på grund af alder.

Indklagede har ikke en politik om ikke at ansætte vokselever. De har tidligere ansat vokselever og har også aktuelt en ansat, som startede hos dem som vokselev og efterfølgende opnåede fastansættelse. Indklagede har herved henvist til den fremlagte vokselevaftale for medarbejder N.

Indklagede skal beklage, at deres medarbejder ikke var bekendt med virksomhedens politik omkring ansættelse af vokselever.

Det endelige ansvar for så vidt angår ansættelsesforhold hos indklagede ligger imidlertid hos virksomhedens managing director eller partner.

Indklagedes medarbejder husker tydeligt opkaldet med klager, da han under samtalen optrådte temmelig aggressivt og havde en ubehagelig adfærd. Om det har givet anledning til en form for forvirring, skal indklagede ikke gøre sig klog på, men det kan klart afvises, at der skulle være tale om forskelsbehandling. Indklagede skal beklage, hvis klager har fået denne opfattelse.

Indklagede er et mindre firma med 25 ansatte og har pt. 5 elever under uddannelse. Virksomheden påtager sig derfor deres ansvar for at udlære nye inden for faget.

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 forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Klager, der på daværende tidspunkt var 33 år, fik den 7. maj 2021 afslag på sin ansøgning om en stilling som elev hos den indklagede virksomhed.

Klager havde herefter en telefonsamtale med en medarbejder hos indklagede.

Ved mail af 10. maj 2021 bekræftede medarbejderen, at afslaget var begrundet i, at indklagede ikke ønskede at ansætte voksnelever.

På denne baggrund vurderer nævnet, at klager har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at afslaget var begrundet i klagers alder.

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

Nævnet vurderer, at indklagede ikke har løftet bevisbyrden for, at klagers alder ikke indgik ved beslutningen om at meddele netop klager afslag på stillingen som elev.

Det kan ikke føre til et andet resultat, at indklagede tidligere og efterfølgende måtte have ansat voksnelever i virksomheden.

Klager får derfor medhold.

Der henvises herved til nævnets faste praksis som udtrykt i sagsnr. 19-58060 og sagsnr. 19-41031.

Godtgørelse

Klager tilkendes en godtgørelse, der skønsmæssigt passende kan fastsættes til 25.000 kr.

Der henvises herved til nævnets faste praksis som ligeledes er udtrykt i sagsnr. 19-58060 og sagsnr. 19-41031.

Indklagede skal herefter betale 25.000 kr. til klager med procesrente fra den 7. maj 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. 3, om nævnets kompetence

- § 6, stk. 3, om formandsafgørelser
- § 9, stk. 1, om klagebehandling
- § 12, stk. 2, om klagebehandling

Forskelsbehandlingsloven

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