

4. februar 2010

J.nr.: 240210

VIRKSOMHED DØMT FOR ALDERSDISKRIMINATION, DA DE IKKE HAVDE INDKALDT EN 58-ÅRIG ANSØGER TIL ANSÆTTESAMTALE

Indledning

Ligebehandlingsnævnet har i afgørelse af 16. december 2009 truffet afgørelse i en sag om aldersdiskrimination. I sagen blev en offentlig myndighed (herefter "Arbejdsgiver") anset for at have brudt ligebehandlingslovene, da den ikke indkaldte en 58-årig kvalificeret ansøger (herefter "Ansøger") til et job til ansættelsessamtale.

Sagen kort

En 58-årig mand søgte en stilling som tilsynschef i en offentlig myndighed, men blev ikke indkaldt til ansættelsessamtale. Der var 69 ansøgere til den opslåede stilling. De 11 ansøgere, der blev indkaldt til samtale, var mellem 34 og 50 år. Ingen kvalificerede ansøgere over 50 år blev indkaldt til samtale.

Der var 13 ansøgere med samme kvalifikationer som Ansøger, som ikke blev indkaldt til samtale. Af de 13 var 10 ansøgere, herunder Ansøger, ældre end 50 år.

Arbejdsgiveren valgte at give jobbet til en ansøger, der var 47 år gammel.

Det juridiske grundlag

Efter forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 2 foreligger der direkte forskelsbehandling, når en person på grund af alder behandles ringere end en anden bliver, er blevet eller vil blive i en tilsvarende situation.

Efter forskelsbehandlingsloven § 2, stk. 1 må en arbejdsgiver ikke forskelsbehandle ansøgere på grund af alder, køn, race mv. til ledige stillinger.

I forskelsbehandlingssager bliver bevisbyrden lagt over på arbejdsgiveren, såfremt den forurettede påviser faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, jf. forskelsbehandlingsloven § 7a.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Ligebehandlingsnævnet fandt, at Ansøger havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at Arbejdsgiver havde udsat Ansøger for direkte forskelsbehandling ved ikke at indkalde ham til samtale.

Nævnet lagde vægt på, at de 11 ansøgere, som Arbejdsgiver havde indkaldt, alle var under 50 år, mens 10 ud af de øvrige 13 kvalificerede ansøgere, der ikke blev indkaldt til samtale, var over 50 år.

Nævnet fandt således ikke, at Arbejdsgiver havde løftet den omvendte bevisbyrde og dømte derfor til fordel for Ansøger. Der blev ikke tildelt en godtgørelse.

Kommentar

Selvom afgørelsen var rettet mod en offentlig myndighed, er der intet i loven til hinder for at afgørelsen ikke skulle have betydning for private virksomheder. Private virksomheder skal derfor også være opmærksomme på, at det er forbudt at undlade at indkalde en kvalificeret ansøger til ansættelsessamtale blot på grund af alder.

Hvis du har spørgsmål eller ønsker yderligere information om ansættelse af medarbejdere, er du velkommen til at kontakte advokat Dan Moalem (dmo@mwblaw.dk) eller advokatfuldmægtig Lotte Witt (lwi@mwblaw.dk).

Ovenstående er ikke juridisk rådgivning, og Moalem Weitemeyer Bendtsen indestår ikke for, at indholdet af ovenstående er korrekt. Moalem Weitemeyer Bendtsen har med ovenstående ikke påtaget sig ansvar af nogen art som konsekvens af en læsers benyttelse af ovenstående som grundlag for beslutninger eller overvejelser.