

PRAKSISOVERSIGT · LIGEBEHANDLINGSNÆVNET

Praksisoversigt over diskriminerende stillingsopslag og jobannoncer

Ligebehandlingsnævnets praksis om annonceringsforbuddet i ligebehandlingsloven § 6 og forskelsbehandlingsloven § 5 – og nævnets sanktionsbegrænsning

Version 2 · Opdateret 8. sep. 2026 · 45 afgørelser · 2014-2025

[Læs online](#)

INTRODUKTION

Ligebehandlingsnævnet har opbygget en meget omfattende og forholdsvis fast praksis om stillingsopslag, der søger efter et bestemt køn ("pige", "værtinde", "eventpige", "dreng") eller en bestemt alder ("ung", "under 20 år", "ikke-senior"). Retsgrundlaget er annonceringsforbuddene i [ligebehandlingsloven § 6](#) og [forskelsbehandlingsloven § 5](#), som imidlertid ikke er omfattet af godtgørelsesbestemmelserne i [ligebehandlingsloven § 14](#) og [forskelsbehandlingsloven § 7](#) – annoncering sanktioneres i stedet med bøde, som nævnet ikke kan udmåle. Praksis er derfor kendetegnet ved en systematisk todeling: nævnet konstaterer meget ofte, at annoncen er ulovlig, men tilkender kun godtgørelse, hvis klageren rent faktisk har søgt stillingen og er blevet fravalgt. Højesteret har i **BS-62875/2023-HJR** (12. juni 2024) bekræftet denne sontring.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

- 01** Ligebehandlingsnævnet kræver ikke, at annonceringen er tilsigtet: en "beklagelig fejl" fra en ny HR-medarbejder, et opslag lavet af en butikschef på Facebook eller en standardskabelon fritager ikke arbejdsgiveren for ansvaret efter annonceringsforbuddet.
- 02** Ligebehandlingsnævnet afviser at tilkende godtgørelse alene for ulovlig annoncering – hverken ligebehandlingsloven § 14 eller forskelsbehandlingsloven § 7 hjemler godtgørelse for overtrædelse af henholdsvis § 6 og § 5.
- 03** Ligebehandlingsnævnet har ikke kompetence til at udstede bøder for overtrædelse af annonceringsforbuddet; bødeansvaret efter ligebehandlingsloven § 19 og forskelsbehandlingsloven § 8 håndhæves af politi og anklagemyndighed.
- 04** Ligebehandlingsnævnet accepterer en kønnet stillingsbetegnelse, når opslaget samtidig eksplicit opfordrer alle uanset køn, alder og etnisk baggrund til at søge – betegnelsen "køkkendame" blev friholdt på det grundlag.
- 05** Ligebehandlingsnævnet anser betegnelsen "M/K" som en indikation af, at stillingen er åben for alle, og ikke som en tilkendegivelse af en kønspræference.

- 06 Ligebehandlingsnævnet lægger vægt på den sproglige betydning af det anvendte ord: "senior" refererer sprogligt til en ældre person, hvorfor "ikke-senior" krænker annonceringsforbuddet, mens "nyuddannet" ikke er aldersbestemt.
- 07 Et ulovligt stillingsopslag skaber i sig selv en formodning for forskelsbehandling ved det efterfølgende afslag, hvorefter bevisbyrden vender efter forskelsbehandlingsloven § 7 a og ligebehandlingsloven § 16 a.
- 08 Formodningen afkræftes, når arbejdsgiveren kan dokumentere konkrete, saglige kvalifikationskrav – typisk dokumenteret branche- eller institutionserfaring hos de indkaldte kandidater sammenholdt med klagerens ansøgning.
- 09 Ligebehandlingsnævnet kræver retlig interesse efter lov om Ligebehandlingsnævnet § 1, stk. 8: klageren skal være individuelt og aktuelt berørt, og det er ikke nok at tilhøre den gruppe, annoncen udelukker.
- 10 En jobsøgende, der er reelt kvalificeret og er blevet afskrækket fra at søge af opslagets ordlyd, har retlig interesse, selv om han aldrig indsendte en ansøgning – men får ingen godtgørelse.
- 11 Ligebehandlingsnævnet afviser godtgørelse til den ansøger, der ikke søger for at få jobbet, men alene for at rejse en godtgørelsessag, jf. EU-Domstolens praksis i sag C-423/15.
- 12 Siden 1. juli 2022 er det efter forskelsbehandlingsloven § 5, stk. 2, forbudt at anmode om en ansøgers alder ved indlevering af jobansøgningen – felter om alder og fødselsdato i rekrutteringssystemer skal fjernes.
- 13 Usaglige kvalifikationskrav, der reelt afskærer en beskyttet gruppe – fx krav om flydende dansk i skrift og tale til et rengøringsjob – er selvstændigt i strid med annonceringsforbuddet.
- 14 Positiv særbehandling i annoncer kræver dispensation: en tv-station måtte ikke annoncere specifikt efter reportere med handicap uden ministeriel fravigelse efter forskelsbehandlingsloven § 6, stk. 2.
- 15 Godtgørelserne for det efterfølgende afslag ligger i nævnets praksis typisk mellem 5.000 kr. og 25.000 kr. og fastsættes skønsmæssigt efter stillingens omfang og krænkelens karakter.

To annonceringsforbud – og den lovtekniske spærring for godtgørelse

§ 1

Området hviler på to parallelle forbud. Efter [ligebehandlingsloven § 6](#) gælder:

Det må ikke ved annoncering angives, at der til ansættelse eller erhvervsuddannelse m.v. søges eller foretrækkes personer af et bestemt køn.

Spejlbestemmelsen findes i [forskelsbehandlingsloven § 5, stk. 1](#), der dækker race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk, kønskarakteristika, national, social eller etnisk oprindelse, alder og handicap. Bestemmelsen rammer både positive og negative angivelser: det må heller ikke angives, at der *ikke* ønskes en person med de nævnte kendetegn.

Af de oprindelige forarbejder til forskelsbehandlingsloven (1995 LSF 181) fremgår formålet med bestemmelsen:

Bestemmelsen medfører, at annoncering efter arbejdskraft skal være neutral i forhold til kriterierne i § 1 og er foreslået som en nødvendig forudsætning for, at §§ 2 og 3 skal kunne fungere i praksis. Disse bestemmelser mister deres betydning, hvis det er tilladt ved annoncering at angive, at der f.eks. kun søges europæere eller asiater.

Den afgørende lovtekniske detalje er, at annonceringsforbuddene er holdt uden for godtgørelsesordningen.

Ligebehandlingsloven § 14, stk. 1 hjemler godtgørelse ved overtrædelse af §§ 2-5 – ikke § 6.

Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 1 hjemler godtgørelse ved overtrædelse af §§ 2-4 – ikke § 5. Sanktionen for annoncering er i stedet bøde, jf. ligebehandlingsloven § 19, stk. 1 og forskelsbehandlingsloven § 8, stk. 1.

Nævnet formulerede spærringen præcist allerede i **2500247-lignende** sammenhæng i **2014-sagen om vikarbureauets rengøringsannonce**, hvor overskriften lød "Piger/Kvinder til Rengøringsopgaver": annoncen var i strid med § 6, men da § 14 kun dækker §§ 2-5, kunne der ikke udmåles noget beløb.

Undtagelser kræver formel dispensation. Efter ligebehandlingsloven § 13, stk. 1 kan ressortministeren fravige §§ 2-6, hvis det er afgørende, at udøveren er af et bestemt køn, og kravet står i rimeligt forhold til erhvervsaktiviteten. Tilsvarende gælder forskelsbehandlingsloven § 6, stk. 2. Området er senest behandlet i høringen over **Vejledning om fravigelse af ligebehandlingsprincippet mellem kvinder og mænd** (Miljø- og Ligestillingsministeriet, 2025).

LOV

Forskelsbehandlingsloven § 5, stk. 1

Forskelsbehandlingsloven § 6, stk. 2

Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 1

Forskelsbehandlingsloven § 8, stk. 1

Ligebehandlingsloven § 6

Ligebehandlingsloven § 13, stk. 1

Ligebehandlingsloven § 14, stk. 1

Ligebehandlingsloven § 19, stk. 1

PRAKSIS

Ligebehandlingsnævnet · Vikarbureauets annoncering efter kvindelige rengøringsassistenter i strid med ligebehandlingsloven

28.11.2014

Ligebehandlingsnævnets prøvelseskompetence: konstatering uden sanktion

§ 2

Ligebehandlingsnævnets kompetence følger af lov om Ligebehandlingsnævnet § 1, der udpeger de love, nævnet kan prøve klager efter – herunder ligebehandlingsloven (stk. 2, nr. 3) og forskelsbehandlingsloven (stk. 3).

Nævnet foretager en **fuld retlig prøvelse** af, om et stillingsopslag er i strid med annonceringsforbuddet, men råder ikke over nogen sanktion på dette punkt.

Nævnet gør selv opmærksom på begrænsningen i afgørelserne. I **2015-6811-18891** om "lagerpige" og "hjelpepige" i en lingerikæde præciserede nævnet, at det ikke har kompetence til at udstede bøder for selve annoncen, og at godtgørelsen udelukkende vedrører den faktiske forskelsbehandling ved ansættelsen. I **22-47532** er formuleringen sat på formel:

Nævnet bemærkede, at overtrædelse af annonceringsforbuddet efter § 8, stk. 1, straffes med bøde, men at Ligebehandlingsnævnet ikke har kompetence til at udstede bøder.

Denne dobbelthed er systematisk og ikke tilfældig. Praksis rummer en lang række afgørelser, hvor klageren får **medhold uden noget beløb**:

Afgørelse	Formulering i opslaget	Udfald
2015-6810-46269	"en moden kvinde"	Overtrædelse af § 6 – 0 kr.
18-22789	"mænd" til natsortering	Overtrædelse af § 6 – 0 kr.
18-61717	"DELTID: ... SKOLEPIGE"	Overtrædelse af § 6 – 0 kr.
20-5200	"pige/kvinde" (polsk Facebook-opslag)	Overtrædelse af § 6 – 0 kr.
19-51978	"eventpiger"	Overtrædelse af § 6 – 0 kr.
21-12671	"Er du ung ...?"	Overtrædelse af § 5 – 0 kr.
22-12487	"unge mennesker i alderen 18 til ca. 25 år"	Overtrædelse af § 5 – 0 kr.

Afgørelserne offentliggøres i anonymiseret form med begrundelse og eventuel dissens, jf. [lov om Ligebehandlingsnævnet § 9, stk. 2](#), og har derved en kommunikativ og præventiv funktion, som træder i stedet for den økonomiske sanktion.

LOV

[Forskelsbehandlingsloven § 8, stk. 1](#)
[Ligebehandlingsloven § 6](#)
[Lov om Ligebehandlingsnævnet § 1, stk. 1-3](#)
[Lov om Ligebehandlingsnævnet § 9, stk. 2](#)

PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - ansættelse - stillingsopslag - medhold - ej medhold	21.02.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig aldersangivelse i jobopslag til kundesupport	02.11.2023
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig annoncering efter en "ung" medarbejder i strid med forskelsbehandlingsloven	08.09.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig kønsbestemt annoncering efter eventpiger i strid med ligebehandlingsloven	09.02.2021
	Ligebehandlingsnævnet · Butik overtrådte ligebehandlingsloven ved at søge specifikt efter kvindelige ansatte i Facebook-opslag	05.11.2020
	Ligebehandlingsnævnet · Virksomhed i strid med ligebehandlingsloven ved brug af kønsbestemt betegnelse i jobopslag	07.06.2019
	Ligebehandlingsnævnet · Virksomheds jobannonce efter mænd til fysisk lagerarbejde var i strid med ligebehandlingsloven	05.10.2018
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig forskelsbehandling i jobannonce: Butik søgte efter moden kvinde	23.07.2016
	Ligebehandlingsnævnet · Mandlig ansøger tilkendt godtgørelse efter jobopslag søgende en lagerpige	04.03.2016

Hvad Ligebehandlingsnævnet lægger vægt på i selve annoncens ordlyd

§ 3

Nævnets prøvelse af opslaget er en **ren ordlydsvurdering**, hvor arbejdsgiverens hensigt og faktiske ansættelsespraksis er uden betydning. Mønstrene på tværs af afgørelserne er stabile:

- **Kønnede stillingsbetegnelser er i sig selv nok.** "Time-pige" ([2015-6810-03336](#)), "lagerpige"/"hjælpepige" ([2015-6811-18891](#)), "pige på 15-25 timer" ([2016-6810-52872](#)), "skolepige" ([18-61717](#)) og "eventpiger" ([19-51978](#)) er alle blevet underkendt. Det gælder også i den modsatte retning: "en dreng på 20+" (- [2017-6810-13799](#)), "en frisk ung mand på 18-25 år" ([2015-6811-25465](#)) og "mænd" ([18-22789](#)).
- **Funktionsbetegnelser med kønnet betydningsindhold rammes.** I [2017-6810-33485](#) var stillingen opslået som kontorassistent, men med krav om, at rollen som "værtinde" skulle falde naturligt. Nævnet fandt ordet

kønsbestemt, fordi det ikke henviser til en specifik jobfunktion, men har en bredere betydning knyttet til det kvindelige køn – arbejdsgiverens sammenligning med "sygeplejerske" og "politimand" blev afvist.

- **Aldersord vurderes efter deres sproglige betydning.** I [22-47532](#) om en "ikke-senior" kommunikationsspecialist udtalte nævnet:

Nævnet har lagt vægt på, at ordet "senior" sprogligt referer til en ældre person. Brugen af "ikke-senior" kan derfor opfattes på den måde, at indklagede ønskede en yngre person til stillingen.

Virksomhedens dokumentation af, at "junior" og "senior" er udbredte branchestandarder (196 respektive 1.089 opslag på Jobindex), ændrede ikke resultatet. Tilsvarende blev "ung" i [21-12671](#) sidestillet med en efterspørgsel på en bestemt alder, selvom virksomheden anførte, at ordet henviste til læringsvillighed.

- **Undskyldninger frikender ikke.** Nævnet har afvist, at ansvaret bortfalder, fordi fejlen skyldtes en ny HR-medarbejder ([2015-6811-18891](#)), en manglende korrekturlæsning ([2015-6811-34441](#)), en standardskabelon ([18-22789](#)), eller at opslaget blev slettet igen ([2015-6811-29130](#)). I [20-5200](#) understregede nævnet udtrykkeligt, at **arbejdsgiveren bærer det juridiske ansvar for de opslag, virksomhedens medarbejdere foretager på sociale medier i ansættelsesøjemed** – ejeren havde ikke selv set opslaget, som var skrevet på polsk af de ansatte.
- **Kombinerede køns- og alderskrav rammes af begge love.** [2015-6811-34441](#) om en pølsevogn, der søgte "en pige eller dame i alderen 35-40 år" og "piger i alderen 16-18 år", udgjorde en samtidig overtrædelse af begge annonceringsforbud.

LOV	Forskelsbehandlingsloven § 5, stk. 1	Ligebehandlingsloven § 6	
PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - ansættelse - stillingsopslag - medhold - ej medhold		21.02.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig annoncering efter en "ung" medarbejder i strid med forskelsbehandlingsloven		08.09.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig kønsbestemt annoncering efter eventpiger i strid med ligebehandlingsloven		09.02.2021
	Ligebehandlingsnævnet · Butik overtrådte ligebehandlingsloven ved at søge specifikt efter kvindelige ansatte i Facebook-opslag		05.11.2020
	Ligebehandlingsnævnet · Virksomhed i strid med ligebehandlingsloven ved brug af kønsbestemt betegnelse i jobopslag		07.06.2019
	Ligebehandlingsnævnet · Virksomheds jobannonce efter mænd til fysisk lagerarbejde var i strid med ligebehandlingsloven		05.10.2018
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig brug af stillingsbetegnelsen værtinde i jobopslag og afvisning af godtgørelseskrav fra ansøger		20.01.2018
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig kønsdiskrimination: Tøjbutik søgte specifikt efter mandlig salgsassistent		31.10.2017
	Ligebehandlingsnævnet · Kønsbestemt jobannonce i strid med ligebehandlingsloven trods saglig begrundelse for afslag		22.03.2017
	Ligebehandlingsnævnet · Mandlig ansøger tilkendt godtgørelse efter diskriminerende stillingsopslag til "ung pige"		23.07.2016
	Ligebehandlingsnævnet · Pølsevogn bryder loven med køns- og aldersopdelt jobannonce		30.04.2016
	Ligebehandlingsnævnet · Mandlig ansøger tilkendt godtgørelse efter jobopslag søgende en lagerpige		04.03.2016
	Ligebehandlingsnævnet · Kønsdiskrimination i jobannonce: Bilforhandler søgte specifikt en mand til fritidsjob		04.03.2016
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig kønsdiskrimination ved ansættelse og annoncering i tøjbutik		13.08.2015

Frifindelseslinjen: hvornår en kønnet eller aldersladet formulering går fri

§ 4

Nævnet har trukket en klar – men snæver – grænse for, hvornår et opslag med kønnet eller alderspræget sprog alligevel ikke krænker annonceringsforbuddet.

Den eksplicite opfordring til alle er den vigtigste frifindelsesgrund. I [2015-6810-44343](#) havde en kommune slået en stilling op under overskriften "Køkkendame søges", men annoncen indeholdt samtidig en udtrykkelig opfordring til alle uanset køn, alder og etnisk baggrund om at søge. Nævnet fandt ikke grundlag for at fastslå en ulovlig tilkendegivelse af præference for kvinder og lagde *afgørende vægt på*, at det i selve opslaget var præciseret, at både mænd og kvinder blev opfordret til at søge. Denne linje harmonerer med [Vejledning om forskelsbehandlingsloven, afsnit 5.2](#), hvorefter det udtrykkeligt er tilladt at skrive i jobannoncer, at alle uanset etnisk oprindelse, religion, alder, handicap m.v. opfordres til at søge stillingen.

"M/K" indikerer det modsatte af en præference. I [23-36985](#) om et opslag efter en "Gårdmand M/K" afviste nævnet klagen både på grund af manglende retlig interesse og fordi betegnelsen "normalt indikerer, at stillingen er åben for alle uanset køn". Påstanden om 324.000 kr. i godtgørelse blev afvist ved formandsafgørelse.

Erfaringsbeskrivelser er ikke aldersbeskrivelser. I [J.nr. 23-25045](#) søgte en virksomhed en medarbejder, der "kan være nyuddannet". Nævnet fandt, at "nyuddannet" ikke er aldersbestemt, og at annoncen derfor ikke var i strid med annonceringsforbuddet. Vejledningen bekræfter samme sondring: krav om "minimum 3-5 års erfaring" er som udgangspunkt lovligt, mens krav om alder "mellem 30-40 år" ikke er.

Billeder og kontaktpersoner er ikke i sig selv annoncering af en kønspræference. I [24-79163](#) klagede en mandlig socialrådgiver over en kommunes stillingsopslag, hvor der var brugt billeder af kvinder og angivet kvindelige kontaktpersoner. Nævnet fandt, at dette ikke i sig selv udgjorde en overtrædelse af annonceringsforbuddet.

Neutralt formulerede genopslag frifindes. I [22-48773](#) vurderede nævnet, at et polsksproget stillingsopslag ikke indeholdt formuleringer, der indikerede en præference for en bestemt alder, og indklagede blev frifundet for overtrædelse af [forskelsbehandlingsloven § 5](#).

LOV

[Forskelsbehandlingsloven § 5, stk. 1](#)
[Forskelsbehandlingsloven § 9, stk. 3](#)
[Ligebehandlingsloven § 6](#)

PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - ansættelse - stillingsopslag - ej medhold	26.04.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - alder - etnisk oprindelse, hudfarve og race - stillingsopslag - ansættelse - afvisning	26.04.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage over kønsdiskrimination i jobannonce med betegnelsen M/K	02.11.2023
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage over aldersdiskrimination og repressalier i forbindelse med opsigelse af servicemedarbejder	19.07.2023
	Ligebehandlingsnævnet · Klage over brug af titlen 'køkkendame' i stillingsopslag blev afvist	29.07.2016

Fra ulovlig annonce til godtgørelse – den delte bevisbyrde ved det konkrete afslag

§ 5

Godtgørelse forudsætter, at klageren har været **reel ansøger** og er blevet fravalgt i strid med [ligebehandlingsloven § 2](#) eller [forskelsbehandlingsloven § 2, stk. 1](#). Her aktiveres den delte bevisbyrde i [forskelsbehandlingsloven § 7 a](#) og [ligebehandlingsloven § 16 a](#).

Det ulovlige opslag er i sig selv en "faktisk omstændighed". Nævnet formulerede det direkte i [2015-6811-18891](#):

Idet indklagede søgte efter en lagerpige til ansættelse, har klager påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er udøvet forskelsbehandling på grund af køn.

Derefter er det arbejdsgiverens byrde at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er krænket. Nævnets praksis viser to tydelige udfaldsmønstre.

Bevisbyrden løftes IKKE, når arbejdsgiveren ikke kan dokumentere en konkret, saglig udvælgelse. I [2015-6811-29130](#) – opslag efter en "smilende, udadvendt og ansvarsbevidst ung pige over 18 år" – lagde nævnet vægt på, at butikken aldrig besvarede ansøgningen, at den ikke forsøgte at afklare klagerens faktiske bopælsforhold eller fleksibilitet, før han blev valgt fra, og at der efterfølgende blev ansat to kvindelige medarbejdere:

Indklagede har ikke løftet bevisbyrden for, at klagers køn ikke indgik i vurderingen af, at klager på baggrund af sin ansøgning ikke kom i betragtning til jobbet hos indklagede.

Samme resultat i [2015-6811-25465](#), hvor bilforhandleren ikke fremlagde tilstrækkelige oplysninger om udvælgelseskriterierne, og i [2017-6810-13799](#), hvor afslaget udtrykkeligt lød: "*vi søger desværre efter en dreng og ikke en pige til jobbet*".

Bevisbyrden løftes, når saglige og dokumenterede kvalifikationskrav forklarer fravalget. Dette er den centrale modvægt. I [2016-6810-52872](#) – skobutikkens opslag efter en "pige på 15-25 timer" – konstaterede nævnet overtrædelse af § 6, men frifandt butikken for selve afslaget, fordi klageren ikke havde dokumenteret tilstrækkelig erhvervserfaring med butikssalg, og fordi der var konstaterede uoverensstemmelser mellem ansøgningen og hans faktiske baggrund. Tilsvarende i [2015-6810-44343](#), hvor kommunen kunne redegøre for, at alle fire indkaldte kandidater havde konkret erfaring fra institutionskøkkener, mens klagerens kortfattede ansøgning hverken indeholdt CV eller dokumentation.

Klagerens egen manglende medvirken tæller imod ham. I [2015-6810-22675](#) klagede ansøgeren allerede samme dag, han søgte, og undlod derefter at fremsende de anbefalinger, virksomheden bad om. Nævnet gav medhold i, at opslaget efter en "pige" var ulovligt, men ikke i, at afslaget var diskriminerende.

Godtgørelsesniveauet fastsættes skønsmæssigt efter stillingens omfang og krænkelserens karakter:

Afgørelse	Situation	Godtgørelse
2500059-11	"sabbatårs job", medarbejdere under 20 år; afslag begrundet direkte i alder	25.000 kr. (dissens 2-1)
2015-6810-01556	"ung, salgsorienteret ... rejselivselev"; 40-årig ansøger	25.000 kr.
2015-6810-03336	"time-pige"; 5-7 timer ugentligt	12.500 kr.
2017-6810-13799	"dreng på 20+"; afslag begrundet i køn	12.500 kr.
22-49237	obligatorisk aldersfelt + fravalg	12.500 kr.

2015-6811-18891	"lagerpige"	7.500 kr.
2015-6811-29130	"ung pige over 18 år"; deltidsstilling	5.000 kr.
2015-6811-25465	"ung mand 18-25 år"; 1-2 søndage om måneden	5.000 kr.
2016-6810-30492	forlystelse søgte kun drenge; ganske kortvarigt arbejde	1.000 kr.

LOV

[Forskelsbehandlingsloven § 2, stk. 1](#)
[Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 1](#)
[Forskelsbehandlingsloven § 7a](#)
[Ligebehandlingsloven § 2](#)
[Ligebehandlingsloven § 14, stk. 1](#)

PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - ansættelse - stillingsopslag - medhold	21.02.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig kønsdiskrimination: Tøjbutik søgte specifikt efter mandlig salgsassistent	31.10.2017
	Ligebehandlingsnævnet · Kønsbestemt jobannonce i strid med ligebehandlingsloven trods saglig begrundelse for afslag	22.03.2017
	Ligebehandlingsnævnet · Afslag på jobansøgning i forlystelse grundet køn begrundet med beskyttelse af kvinders fertilitet	28.02.2017
	Ligebehandlingsnævnet · Klage over brug af titlen 'køkkendame' i stillingsopslag blev afvist	29.07.2016
	Ligebehandlingsnævnet · Mandlig ansøger tilkendt godtgørelse efter diskriminerende stillingsopslag til "ung pige"	23.07.2016
	Ligebehandlingsnævnet · Mandlig ansøger tilkendt godtgørelse efter jobopslag søgende en lagerpige	04.03.2016
	Ligebehandlingsnævnet · Kønsdiskrimination i jobannonce: Bilforhandler søgte specifikt en mand til fritidsjob	04.03.2016
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig kønsbestemt annoncering efter en "pige" til fritidsjob i guldsmedeforretning	09.09.2015
	Ligebehandlingsnævnet · Aldersdiskrimination i jobopslag: 40-årig elevansøger tilkendt 25.000 kr. i godtgørelse	13.08.2015
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig kønsdiskrimination ved ansættelse og annoncering i tøjbutik	13.08.2015
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig aldersgrænse i jobannonce og afslag medførte godtgørelseskrav på 25.000 kr.	06.02.2015

§ 6 Retlig interesse – hvem kan overhovedet klage over et stillingsopslag

Klageadgangen forudsætter retlig interesse, jf. [lov om Ligebehandlingsnævnet § 1, stk. 8](#), og nævnet kan afvise klagen, hvis interessen mangler, jf. [§ 8, stk. 3](#). Kravet blev skærpet ved en lovændring med virkning fra 1. januar 2016, og nævnet har siden anvendt det stramt på annonceringsklager.

Nævnet kræver, at klageren er individuelt og aktuelt berørt. Formuleringen går igen ordret på tværs af afgørelserne: klageren skal være direkte berørt og selv have været udsat for en handling eller undladelse – det er ikke tilstrækkeligt blot at tilhøre den gruppe, der potentielt er udsat for forskelsbehandling.

Afvisningerne falder i genkendelige typer:

- **Klageren har hverken søgt eller påtænkt at søge.** I [2016-6810-32485](#) om en tøjbutiks opslag efter en "skolepige" havde klageren udtrykkeligt oplyst, at han ikke søgte stillingen og ikke havde planer herom. Nævnet afviste uden at realitetsbehandle annoncens lovlighed. Tilsvarende i [2016-6810-22955](#), hvor en café søgte "en frisk ung pige", og klageren trods opfordring ikke redegjorde for sin personlige berøring.
-

Klageren falder geografisk eller aldersmæssigt uden for annoncens målgruppe. I [2016-6810-05107](#) søgte en nordjysk isbar kvinder på 15-17 år; klageren var en 26-årig mand bosat i København. Nævnet fastslog, at han hverken var direkte eller aktuelt berørt – uanset at opslaget objektivt set var i strid med [forskelsbehandlingsloven § 5](#).

- **Klageren er ikke i den ekskluderede gruppe.** I [24-90938](#) klagede en mand over et genopslag til en sognepræstestilling, hvor menighedsrådene ønskede stor diversitet i teologi og køn som modvægt til to siddende mandlige præster. Klageren havde hverken søgt eller påtænkt at søge, og sekretariatets afvisning blev fastholdt af nævnet.

Modstykket: nævnet accepterer retlig interesse hos den reelt jobsøgende, der er blevet afskrækket af opslagets ordlyd. I [18-22789](#) fandt nævnet, at en kvinde uddannet inden for lagerområdet havde den fornødne retlige interesse, selv om hun aldrig indsendte en ansøgning, fordi hun havde til hensigt at søge, indtil hun læste kønskravet. Samme vurdering i [19-51978](#), hvor klageren var uddannet tjener med syv års erfaring og aktivt søgte relevante job. I begge sager blev annoncen underkendt – men uden godtgørelse, netop fordi ansøgningen manglede.

LOV	Forskelsbehandlingsloven § 5, stk. 1	Lov om Ligebehandlingsnævnet § 1, stk. 8
	Lov om Ligebehandlingsnævnet § 8, stk. 3	
PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - stillingsopslag - retlig interesse - afvisning	17.12.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage over kønsdiskrimination i jobannonce med betegnelsen M/K	02.11.2023
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig kønsbestemt annoncering efter eventpiger i strid med ligebehandlingsloven	09.02.2021
	Ligebehandlingsnævnet · Virksomheds jobannonce efter mænd til fysisk lagerarbejde var i strid med ligebehandlingsloven	05.10.2018
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage over kønsdiskriminerende jobannonce på grund af manglende retlig interesse	11.07.2017
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af sag om kønsbestemt jobannonce på Facebook grundet manglende individuel interesse	11.07.2017
	Ligebehandlingsnævnet · Klage over køns- og aldersdiskrimination i jobannonce afvist grundet manglende retlig interesse	09.06.2016

§ 7 Den ikke-reelle ansøger: retsmisbrug og "i ren og skær trods"

En markant linje i praksis handler om ansøgere, der systematisk søger kønsbestemte eller aldersbestemte opslag alene for at rejse godtgørelsessager. Nævnet skelner skarpt mellem **annoncens lovlighed** (som bedømmes uafhængigt af klagerens motiv) og **klagerens adgang til godtgørelse** (som forudsætter et reelt ønske om ansættelse).

Den ledende afgørelse er [2017-6810-33485](#) om "værtinde". Nævnet gav medhold i, at ordet var kønsbestemt og dermed i strid med [ligebehandlingsloven § 6](#), men afviste godtgørelseskravet. Der blev lagt vægt på, at klageren i samme periode havde søgt flere andre stillinger med kønsbestemte opslag, og at han var indskrevet på et fuldtidsstudium. Nævnet henviste udtrykkeligt til EU-Domstolens praksis i **sag C-423/15**, hvorefter en person, der ikke søger en stilling med henblik på ansættelse, ikke er omfattet af beskyttelsen i ligebehandlingsdirektiverne. Konklusionen var, at ansøgningen faldt uden for [ligebehandlingsloven § 2](#).

Samme betragtning slog igennem i [22-47532](#). Klageren fik medhold i, at "ikke-senior" krænkede annonceringsforbuddet, men fik ikke medhold i, at afslaget var diskriminerende. Nævnet lagde vægt på to forhold: at klageren selv havde oplyst, at han søgte stillingen "i ren og skær trods", og at hans ansøgning ikke dokumenterede relevant erfaring med PR og pressearbejde. Fordi klageren dermed slet ikke havde påvist faktiske omstændigheder, vendte bevisbyrden efter [forskelsbehandlingsloven § 7 a](#) aldrig.

Også i [22-30042](#) – en takeaway-forretning, der på Facebook søgte "unge piger under 18 år" og gav en 23-årig mand afslag med netop den begrundelse – behandlede nævnet spørgsmålet om retsmisbrug som et selvstændigt vurderingstema ved siden af overtrædelsen af [forskelsbehandlingsloven § 5, stk. 1](#) og [ligebehandlingsloven § 6](#).

Omvendt afviser nævnet ikke enhver mistanke om koordinerede ansøgninger. I [2500059-11](#) rejste virksomheden mistanke om, at klageren og en anden ansøger på samme adresse havde koordineret ansøgninger med henblik på en klagesag. Et **flertal** på to nævnsmedlemmer fandt ikke grundlag for at afvise klagen som useriøs, lagde vægt på klagerens ledighedssituation og kvalifikationer og tilkendte 25.000 kr. under hensyn til den præventive effekt, mens **mindretallet** ville nægte godtgørelse. Afgørelsen viser, at nævnet foretager en konkret vurdering af ansøgningens realitet – ikke en formodningsregel.

LOV

[Forskelsbehandlingsloven § 5, stk. 1](#)[Forskelsbehandlingsloven § 7a](#)[Ligebehandlingsloven § 2](#)[Ligebehandlingsloven § 6](#)

PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - ansættelse - stillingsopslag - medhold - ej medhold	21.02.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovligt stillingsopslag rettet mod piger under 18 år og vurdering af retsmisbrug ved ansøgning	24.10.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig brug af stillingsbetegnelsen værtinde i jobopslag og afvisning af godtgørelseskrav fra ansøger	20.01.2018
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig aldersgrænse i jobannonce og afslag medførte godtgørelseskrav på 25.000 kr.	06.02.2015

§ 8 Aldersscreening i ansøgningsskemaer – forskelsbehandlingsloven § 5, stk. 2 efter 1. juli 2022

Ved lovændring vedtaget 28. marts 2022 med ikrafttræden **1. juli 2022** blev der indsat et nyt [§ 5, stk. 2](#) i forskelsbehandlingsloven:

En arbejdsgiver må ikke anmode om oplysninger om en ansøgers alder ved indlevering, indsendelse, uploading og indtastning m.v. af jobansøgning.

Ændringen bar undertitlen (*Forbud mod, at arbejdsgivere screener jobansøgere på baggrund af deres alder*) og udmøntede en trepartsaftale om mangel på arbejdskraft. Af [Vejledning om forskelsbehandlingsloven, afsnit 5.2](#) fremgår formålet og rækkevidden:

Bestemmelsen har til formål at forhindre, at en arbejdsgiver foretager en elektronisk screening eller anden forhåndsfrasortering af ansøgere på baggrund af alder uden at forholde sig til jobansøgning og kvalifikationer ... Felter om alder og fødselsdato i rekrutteringssystemer skal således fjernes. Bestemmelsen gælder for både offentlige og private arbejdsgivere.

Retstilstanden er hermed vendt. Før lovændringen frifandt nævnet i [2014-6810-49153](#) et universitet, der krævede obligatorisk angivelse af fødselsdato i rekrutteringssystemet PeopleXS, netop fordi det ikke i sig selv var ulovligt at anmode om alder – alder er ikke omfattet af registreringsforbuddet i [forskelsbehandlingsloven § 4](#).

Den første markante afgørelse efter reformen er [22-49237](#) fra 21. februar 2025. En virksomhed, der løbende søgte interviewere, havde i sit obligatoriske digitale ansøgningsskema feltet "Hvor gammel er du?". Virksomheden erkendte, at skemaet ikke var blevet rettet efter lovændringen, og henviste til, at feltet historisk skyldtes særlige vilkår for personer under 18 år. Nævnet udtalte:

Nævnet vurderer, at indklagede har handlet i strid med annonceringsbestemmelse ved at have et felt i deres ansøgningsskema, hvor ansøgere skulle oplyse deres alder. Afklaringen af, om ansøgeren er over eller under 18 år, kan afklares på anden vis.

Sagen er tillige det klareste eksempel på, at et brud på [§ 5, stk. 2](#) kan **udløse formodningen om diskrimination ved selve fravalget**:

Nævnet vurderer, at spørgsmålet om alder i ansøgningsskemaet og indklagedes oplysning om, at de lægger vægt på svarene i ansøgningsskemaet, giver anledning til at formode, at indklagede har lagt vægt på klagers alder i forbindelse med vurderingen af hans ansøgning.

Virksomhedens generelle henvisning til en bred medarbejdersammensætning (medarbejdere fra 17 til over 70 år) var ikke tilstrækkelig til at afkræfte formodningen. Klageren fik 12.500 kr. efter [§ 7, stk. 1](#).

[Forskelsbehandlingsloven § 5, stk. 3](#) undtager de tilfælde, hvor arbejdsgiveren efter lovens undtagelsesbestemmelser lovligt kan foretrække lønmodtagere med et bestemt kendetegn. Der er pr. seneste konsolidering (lovbekendtgørelse af 5. april 2024) ingen vedtagne, ikke-konsoliderede ændringer til [§ 5](#).

LOV

[Forskelsbehandlingsloven § 4](#)
[Forskelsbehandlingsloven § 5, stk. 2, 3](#)
[Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 1](#)

PRAKSIS

Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - ansættelse - stillingsopslag - medhold 21.02.2025

Ligebehandlingsnævnet · Obligatorisk aldersoplysning i online ansøgningsskema var ikke ulovlig forskelsbehandling 10.09.2015

Indirekte annonceringsdiskrimination: sprogkrav, nationalitetsfelter og positiv særbehandling

Annonceringsforbuddet rammer ikke kun udtrykkelige angivelser af køn, alder eller etnicitet. Nævnet håndhæver også forbuddet mod **usaglige krav, der reelt afskærer en beskyttet gruppe**. Vejledningen formulerer det direkte: det er forbudt at opstille usaglige krav, der reelt har til formål at afskære en bestemt gruppe fra at søge, fx krav om at ansøgere til rengøringsstillinger taler og skriver fejlfrit dansk.

Den ledende afgørelse er [2015-6810-38593](#), hvor en uddannelsesinstitution krævede flydende dansk i skrift og tale af servicemedarbejdere, hvis arbejde primært var rengøring:

Efter oplysningerne om stillingen ... er det nævnets vurdering, at et sprogkrav om flydende dansk i skrift og tale ikke var nødvendigt i forhold til at varetage arbejdet som servicemedarbejder.

Nævnet lagde vægt på, at arbejdet blev udført i teams, at fareoplysninger på kemikalier var suppleret med piktogrammer, og at kravet dermed var uproportionalt. Institutionens argument om sikkerhed ved læsning af datablade blev afvist. Klageren fik dog ikke medhold i, at han personligt var diskrimineret ved afslaget, da han ikke havde oplyst sin nationale oprindelse, og afslaget ikke var begrundet i sprogkunderskaber – og der kunne derfor ikke tilkendes godtgørelse.

Det parallelle **registreringsforbud** i [forskelsbehandlingsloven § 4](#) rammer selve ansøgningsskemaet. I [2013-6810-05081](#) fandt nævnet, at et universitets obligatoriske felt "nationalitetsland" var i strid med § 4, fordi begrebet er uklart og af en ansøger kan opfattes som et spørgsmål om etnisk eller national oprindelse frem for blot statsborgerskab. Grænsen er dog konkret: i [2500030-11](#) frifandt nævnet en virksomhed for felter om "Land" og "Nationalitet", bl.a. fordi klageren selv havde oplyst "Danmark" i begge felter, og virksomheden dermed ikke havde haft kendskab til nogen anden herkomst.

Positiv særbehandling i annoncer kræver dispensation. I [2014-6810-32522](#) havde en tv-station annonceret specifikt efter studieværter og reportere **med handicap** til dækningen af de Paralympiske Lege. Nævnet fastslog, at det som udgangspunkt er forbudt at angive, at der søges eller foretrækkes personer med eller uden handicap, og at fravigelse kræver dispensation efter [forskelsbehandlingsloven § 6, stk. 2](#). Forholdet kunne ikke retfærdiggøres som lovlig positiv særbehandling efter [§ 9, stk. 3](#), fordi fortrinsstillingen var **automatisk** og ikke del af en generel politik – i overensstemmelse med EU-Domstolens praksis om, at positiv særbehandling ikke må føre til automatisk fortrinsret. Heller ikke her kunne der tilkendes godtgørelse.

Er forskelsbehandlingen derimod udtrykt i selve afslaget, aktiveres [§ 2](#) med fuld godtgørelsesvirkning: i [2016-6810-31186](#) skrev virksomheden til en ansøger med arabisk navn: "Unfortunately we are looking for a danish employee as our new marketing manager." Virksomheden svarede ikke i sagen, løftede dermed ikke bevisbyrden efter [§ 7 a](#) og blev pålagt 25.000 kr.

Dispensationsadgangen er endelig udmøntet i [bekendtgørelse om undtagelse fra forbud mod forskelsbehandling på grund af alder og handicap](#), der undtager militært personel i det militære forsvar samt personel i redningsberedskabet – dog ikke læger, tandlæger og dyrlæger.

LOV

[Forskelsbehandlingsloven § 4](#)
[Forskelsbehandlingsloven § 5, stk. 1](#)
[Forskelsbehandlingsloven § 6, stk. 2](#)
[Forskelsbehandlingsloven § 7a](#)
[Forskelsbehandlingsloven § 9, stk. 3](#)

PRAKSIS

Ligebehandlingsnævnet	· Ulovlig forskelsbehandling: Afslag på jobansøgning begrundet i krav om dansk medarbejder	07.07.2017
Ligebehandlingsnævnet	· Ulovligt krav om flydende dansk i stillingsopslag til rengøringsjob hos uddannelsesinstitution	09.11.2016
Ligebehandlingsnævnet	· Spørgsmål om nationalitet i elektronisk ansøgningsskema udgjorde ikke ulovlig forskelsbehandling	22.10.2015
Ligebehandlingsnævnet	· Ulovlig annoncering efter reportere med handicap til de Paralympiske Lege	22.10.2015
Ligebehandlingsnævnet	· Universitet dømt for ulovlig indhentning af oplysninger om nationalitet i ansøgningsskema	26.06.2015

§ 10 Sagsgang ved Ligebehandlingsnævnet og forholdet til domstolene

Klager indbringes skriftligt for nævnets sekretariat af den, der har retlig interesse, jf. [lov om Ligebehandlingsnævnet § 1, stk. 8](#). Institut for Menneskerettigheder kan efter [§ 1, stk. 9](#) indbringe sager af principiel karakter eller af almindelig offentlig interesse – en adgang, der er praktisk relevant netop på annonceringsområdet, hvor den enkelte ofte mangler retlig interesse.

Nævnets afvisningsadgang efter [§ 8](#) har tre grundlag, som alle har spillet en rolle i annonceringssagerne:

- [§ 8, stk. 1](#) – klagen er ikke egnet til behandling ved nævnet. Bruges bl.a., når afgørelsen forudsætter mundtlige parts- og vidneforklaringer, som nævnet ikke kan optage.
- [§ 8, stk. 2](#) – det er åbenbart, at klageren ikke kan få medhold. Anvendt i [23-36985](#) ("Gårdmand M/K") og i [24-79163](#).
- [§ 8, stk. 3](#) – klageren har ikke retlig interesse. Anvendt i rækken af annonceringssager gennemgået ovenfor.

Afvisning og andre klare sager kan afgøres af et medlem af formandskabet alene (formandsafgørelse), som det skete i [23-36985](#) og [24-90938](#). Nævnets afgørelser kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed, jf. [§ 9, stk. 1](#).

Afgørelserne er ikke tvangsfuldbyrdelige i sig selv. Efter [§ 12, stk. 2](#) skal nævnet – hvis afgørelsen eller et indgået forlig ikke efterleves – på vegne af klageren indbringe sagen for domstolene, hvis klageren anmoder herom. Denne mekanisme er baggrunden for, at en del af den relevante domstolspraksis figurerer med Ligebehandlingsnævnet som mandatar.

Domstolene prøver nævnets afgørelser fuldt ud og har flere gange **underkendt** dem. I [BS-54115/2019-VLR](#) tilsidesatte Vestre Landsret to afgørelser fra Ligebehandlingsnævnet og frifandt en uddannelsesinstitution for et godtgørelseskrav på 355.000 kr. Afgørelsen understreger, at nævnets vurderinger – også de rimeligheds- og proportionalitetsprægede – ikke er endelige.

Godtgørelsesudmålingen ved domstolene ligger på et højere niveau end nævnets typiske annonceringssager, men er også afhængig af den konkrete krænkelse. Højesteret har i [BS-32481/2022-HJR](#) understreget, at selv en statistisk skævhed i aldersfordelingen ikke er nok, hvis arbejdsgiveren kan påvise saglige kompetencehensyn – et bevisbyrdemønster, der spejler nævnets egen praksis om at afkræfte formodningen med dokumenterede kvalifikationskrav.

LOV

[Lov om Ligebehandlingsnævnet § 1, stk. 8, 9](#)
[Lov om Ligebehandlingsnævnet § 8, stk. 1-3](#)
[Lov om Ligebehandlingsnævnet § 9, stk. 1](#)
[Lov om Ligebehandlingsnævnet § 12, stk. 2](#)

PRAKSIS	Højesteret · Afskedigelse af lærer var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven trods statistisk formodning om aldersdiskrimination	27.06.2023
	Landsretten · Opsigelse af idrætslærer efter udeblivelse fra lørdagsarrangement var ikke ulovlig forskelsbehandling	23.07.2021
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - alder - etnisk oprindelse, hudfarve og race - stillingsopslag - ansættelse - afvisning	26.04.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - stillingsopslag - retlig interesse - afvisning	17.12.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage over kønsdiskrimination i jobannonce med betegnelsen M/K	02.11.2023

Højesteret bekræfter kravet om en konkret ansøgning –

[§ 11](#) **BS-62875/2023-HJR**

Nævnets sanktionsbegrænsning har fået autoritativ opbakning fra Højesteret. I [BS-62875/2023-HJR](#), afsagt 12. juni 2024 af et femdommerkollegium, havde en virksomhed slået en mystery shopper-opgave op på Jobnet, mens virksomhedens hjemmeside generelt oplyste: "Hvis du er tildelt flexjob, kan du desværre ikke påtage sig jobbet som mystery shopper." En fleksjobvisiteret kvinde skrev til virksomheden og bad om en uddybning, men henviste ikke til den opslåede stilling.

Højesteret gengav i sine præmisser lovgivers egen begrundelse for sontringen, som den fremgår af forarbejderne til forskelsbehandlingsloven (Folketingstidende 1995-96, tillæg A, lovforslag nr. L 181, side 3545):

Ved overtrædelse af lovens § 5 krænktes en meget bred kreds af lønmodtagere, nemlig hele den gruppe, der i en retsstridig annonce udelukkes fra at søge den pågældende stilling. Da det ikke er muligt at tilkende en bred udefineret kreds af lønmodtagere en godtgørelse, er overtrædelse af § 5 i stedet sanktioneret med bødeansvar.

Højesteret fastslog herefter, at godtgørelse efter [forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 1](#) som **udgangspunkt forudsætter, at den pågældende har ansøgt om ansættelse hos arbejdsgiveren**, og lagde afgørende vægt på henvendelsens karakter:

As henvendelse til Customer Journey Denmark den 5. juli 2021 fremstår som en generel forespørgsel om, hvorfor virksomheden ikke ville ansætte personer, der er visiteret til flexjob. A henviste hverken i henvendelsen eller i den efterfølgende mailkorrespondance til den ledige stilling, der var opslået på Jobnet.

Højesteret tog udtrykkeligt **ikke** stilling til, om hjemmesideformuleringen i sig selv udgjorde en overtrædelse af annonceringsforbuddet i [§ 5](#) – spørgsmålet angik alene kravet om individuel godtgørelse. Det er præcis den samme opdeling, Ligebehandlingsnævnet foretager.

Sagens forudgående instans, [BS-14687/2023-VLR](#), viser sontringen endnu skarpere. Vestre Landsret **tiltrådte**, at selskabet havde handlet i strid med [forskelsbehandlingsloven § 2, stk. 1](#) – altså at der forelå en overtrædelse – men frifandt alligevel for godtgørelseskravet på 25.000 kr.:

Landsretten finder ikke grundlag for at tilkende Appellant ... en godtgørelse i medfør af forskelsbehandlingslovens § 7, stk. 1. Landsretten har herved navnlig lagt vægt på, at hun ikke søgte den ledige stilling.

Dommene bekræfter dermed nævnets linje i sager som [18-22789](#), [19-51978](#) og [22-12487](#): den afskrækkede, men ikke-ansøgende jobsøgende kan få konstateret en krænkelse, men ikke et beløb.

LOV

[Forskelsbehandlingsloven § 2, stk. 1](#)
[Forskelsbehandlingsloven § 5, stk. 1](#)
[Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 1](#)
[Forskelsbehandlingsloven § 8, stk. 1](#)

PRAKSIS	Højesteret · Ingen godtgørelse for forskelsbehandling ved manglende konkret jobansøgning	12.06.2024
	Landsretten · Vestre Landsrets frifindelse af selskab for godtgørelse i sag om forskelsbehandling da ansøger ikke havde søgt stillingen	13.10.2023
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig aldersangivelse i jobopslag til kundesupport	02.11.2023
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig kønsbestemt annoncering efter eventpiger i strid med ligebehandlingsloven	09.02.2021
	Ligebehandlingsnævnet · Virksomheds jobannonce efter mænd til fysisk lagerarbejde var i strid med ligebehandlingsloven	05.10.2018

§ 12 Afgrænsning: annonceringen contra selve udvælgelsen

Praksisoversigten dækker **annonceringsfasen** og den direkte kobling fra opslaget til det efterfølgende afslag. Den dækker ikke selve udvælgelsen efter samtale, hvor bevistemaerne er andre – se [forskelsbehandling-arbejde](#) og for aldersspørgsmål i ansættelsesforhold bredt [aldersdiskrimination-arbejde](#). Kønsskimming ved levering af varer og tjenesteydelser efter ligestillingsloven behandles i [ligebehandling-koen](#), og markedsføringsretlige spørgsmål om annoncerers indhold i [vildledende-markedsføring](#).

Afgrænsningen har praktisk betydning, fordi nævnet i den *rene* ansættelsessag ikke er bundet af sanktionsbegrænsningen. Når arbejdsgiveren i selve rekrutteringsprocessen giver udtryk for en kønspræference, aktiveres [ligebehandlingsloven § 2](#) med fuld godtgørelsesvirkning efter [§ 14, stk. 1](#), uanset om der overhovedet forelå en annonce:

- I [24-7033](#) fik en mandlig ansøger til en stilling som klinisk diætist afslag med begrundelsen, at man "på nuværende tidspunkt er på udkig efter en kvindelig diætist". Nævnet fastslog, at **kundepræferencer ikke kan begrunde en fravigelse af ligebehandlingsprincippet**, og tilkendte 25.000 kr.
- I [22-22690](#) blev en aftalt prøvevagt aflyst med sms'en, at det ikke "durede med mænd" hos indklagede.
- I den ældre sag om en kirkesanger- og korlederstilling, [afgørelsen af 27. november 2014](#), var opslaget kønsneutralt, men organisten – medlem af ansættelsesudvalget og kontaktperson i opslaget – havde tilkendegivet, at man foretrak en kvinde af hensyn til pigekorsets rejser. Nævnet tilkendte 25.000 kr. efter [ligebehandlingsloven § 2](#).

Også den modsatte konstellation forekommer: i [2016-6810-30492](#) havde en forlystelse både annonceret efter drenge (overtrædelse af [§ 6](#)) og afvist en kvindelig ansøger med henvisning til beskyttelse af hendes fertilitet (overtrædelse af [§ 2](#)). Nævnet fastslog, at beskyttelseshensyn uden for graviditet og fødsel ikke kan begrunde udelukkelse af kvinder uden dispensation efter [§ 13](#) – men udmålte kun 1.000 kr. henset til arbejdets karakter.

LOV

[Ligebehandlingsloven § 2](#)
[Ligebehandlingsloven § 6](#)
[Ligebehandlingsloven § 13, stk. 1](#)
[Ligebehandlingsloven § 14, stk. 1](#)

PRAKSIS	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - ansættelse - medhold	21.02.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Mandlig ansøger tilkendt godtgørelse efter afslag på bartenderjob grundet køn	02.03.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Afslag på jobansøgning i forlystelse grundet køn begrundet med beskyttelse af kvinders fertilitet	28.02.2017
	Ligebehandlingsnævnet · Mandlig ansøger til stilling som kirkesanger udsat for kønsdiskrimination	27.11.2014

§ 13 Sammenfatning: den todelte prøvelse

Ligebehandlingsnævnets praksis om diskriminerende stillingsopslag er usædvanlig forudsigelig, fordi den hviler på en stringent todeling.

Første led – annoncens lovlighed er en objektiv ordlydsvurdering. Nævnet stiller ingen krav om, at forskelsbehandlingen var tilsigtet, at nogen faktisk blev afvist, eller at arbejdsgiveren i praksis ansætter bredt. Kønnede stillingsbetegnelser ("pige", "dame", "dreng", "værtinde", "eventpige", "skolepige", "lagerpige", "time-pige") og aldersladede formuleringer ("ung", "under 20 år", "18-25 år", "ikke-senior", "moden") underkendes systematisk, ligesom usaglige krav som flydende dansk til rengøringsarbejde. Undtaget er alene opslag, der udtrykkeligt opfordrer alle uanset køn og alder til at søge, kønsneutrale markører som "M/K", og formuleringer der beskriver **erfaringsniveau** frem for alder – "nyuddannet" går fri, "ikke-senior" gør ikke.

Andet led – den individuelle krænkelse er derimod bevistungt. Nævnet lægger vægt på:

- om klageren rent faktisk har indsendt en ansøgning,
- om ansøgningen fremstår som et reelt ønske om ansættelse eller som en trods- eller sagsanlægsansøgning,
- om arbejdsgiveren har besvaret ansøgningen og forholdt sig konkret til klagerens kvalifikationer,
- om arbejdsgiveren kan dokumentere de indkaldte kandidaters relevante og specifikke erfaring, og
- om afslaget indeholder en udtrykkelig henvisning til køn eller alder.

Er første led opfyldt og andet led ikke, ender sagen som en **konstatering uden konsekvens**: klageren får medhold, men hverken godtgørelse – fordi [ligebehandlingsloven § 14](#) og [forskelsbehandlingsloven § 7](#) ikke dækker annonceringsbestemmelserne – eller bøde, fordi bødeansvaret efter [ligebehandlingsloven § 19](#) og [forskelsbehandlingsloven § 8](#) henhører under politi og anklagemyndighed. Denne konstruktion er ikke en fejl i nævnets kompetence, men et bevidst lovgivningsvalg, som Højesteret har bekræftet i [BS-62875/2023-HJR](#) med henvisning til forarbejdernes begrundelse om, at en "bred udefineret kreds af lønmodtagere" ikke kan tilkendes godtgørelse.

For arbejdsgiveren er den praktiske lære, at et kønnet eller aldersladet opslag i sig selv skaber en formodning for diskrimination ved ethvert efterfølgende afslag – og at eneste effektive forsvar er en **dokumenteret, saglig og kvalifikationsbaseret udvælgelsesproces** samt en besvarelse af ansøgningen. For den jobsøgende er læren, at klagen kun udløser et beløb, hvis der faktisk er søgt – og søgt med reelt ønske om jobbet.

LOV

[Forskelsbehandlingsloven § 5, stk. 1-2](#)[Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 1](#)[Forskelsbehandlingsloven § 8, stk. 1](#)[Ligebehandlingsloven § 6](#)[Ligebehandlingsloven § 14, stk. 1](#)[Ligebehandlingsloven § 19, stk. 1](#)

PRAKSIS	Højesteret · Ingen godtgørelse for forskelsbehandling ved manglende konkret jobansøgning	12.06.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - ansættelse - stillingsopslag - ej medhold	26.04.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - ansættelse - stillingsopslag - medhold - ej medhold	21.02.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - ansættelse - stillingsopslag - medhold	21.02.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage over kønsdiskrimination i jobannonce med betegnelsen M/K	02.11.2023
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovligt krav om flydende dansk i stillingsopslag til rengøringsjob hos uddannelsesinstitution	09.11.2016
	Ligebehandlingsnævnet · Klage over brug af titlen 'køkkendame' i stillingsopslag blev afvist	29.07.2016

REFERENCE Lovgrundlag

8 paragraffer

Forskelsbehandlingsloven § 5	stk. 1-3	Forskelsbehandlingsloven § 7	stk. 1
Forskelsbehandlingsloven § 7a		Forskelsbehandlingsloven § 8	stk. 1
Ligebehandlingsloven § 6		Ligebehandlingsloven § 14	stk. 1
Ligebehandlingsloven § 19	stk. 1	Lov om Ligebehandlingsnævnet § 1	stk. 8

MATERIALE Citerede afgørelser

45 afgørelser

HØJESTERET · ØVERSTE INSTANS

2

12.06.2024	Ingen godtgørelse for forskelsbehandling ved manglende konkret jobansøgning	bs-62875-2023-hjr
27.06.2023	Afskedigelse af lærer var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven trods statistisk formodning om aldersdiskrimination	bs-32481-2022-hjr

LANDSRETTE · ANKEINSTANS

2

13.10.2023	Vestre Landsrets frifindelse af selskab for godtgørelse i sag om forskelsbehandling da ansøger ikke havde søgt stillingen	5600-6700
23.07.2021	Opsigelse af idrætslærer efter udeblivelse fra lørdagsarrangement var ikke ulovlig forskelsbehandling	1165-1416

LIGEBEHANDLINGSNÆVNET · NÆVN / KLAGEINSTANS

41

26.04.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - alder - etnisk oprindelse, hudfarve og race - stillingsopslag - ansættelse - afvisning	24-79163
26.04.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - ansættelse - stillingsopslag - ej medhold	J.nr. 23-25045
21.02.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - ansættelse - medhold	24-7033
21.02.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - ansættelse - stillingsopslag - medhold	22-49237
21.02.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - ansættelse - stillingsopslag - medhold - ej medhold	22-47532
17.12.2024	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - stillingsopslag - retlig interesse - afvisning	24-90938
24.10.2024	Ulovligt stillingsopslag rettet mod piger under 18 år og vurdering af retsmisbrug ved ansøgning	22-30042
02.03.2024	Mandlig ansøger tilkendt godtgørelse efter afslag på bartenderjob grundet køn	22-22690
02.11.2023	Ulovlig aldersangivelse i jobopslag til kundesupport	22-12487
02.11.2023	Afvisning af klage over kønsdiskrimination i jobannonce med betegnelsen M/K	23-36985
19.07.2023	Afvisning af klage over aldersdiskrimination og repressalier i forbindelse med opsigelse af servicemedarbejder	22-48773
08.09.2022	Ulovlig annoncering efter en "ung" medarbejder i strid med forskelsbehandlingsloven	21-12671

09.02.2021	Ulovlig kønsbestemt annoncering efter eventpiger i strid med ligebehandlingsloven	19-51978
05.11.2020	Butik overtrådte ligebehandlingsloven ved at søge specifikt efter kvindelige ansatte i Facebook-opslag	20-5200
07.06.2019	Virksomhed i strid med ligebehandlingsloven ved brug af kønsbestemt betegnelse i jobopslag	18-61717
05.10.2018	Virksomheds jobannonce efter mænd til fysisk lagerarbejde var i strid med ligebehandlingsloven	18-22789
20.01.2018	Ulovlig brug af stillingsbetegnelsen værtinde i jobopslag og afvisning af godtgørelseskrav fra ansøger	2017-6810-33485
31.10.2017	Ulovlig kønsdiskrimination: Tøjbutik søgte specifikt efter mandlig salgsassistent	2017-6810-13799
11.07.2017	Afvisning af sag om kønsbestemt jobannonce på Facebook grundet manglende individuel interesse	2016-6810-22955
11.07.2017	Afvisning af klage over kønsdiskriminerende jobannonce på grund af manglende retlig interesse	2016-6810-32485
07.07.2017	Ulovlig forskelsbehandling: Afslag på jobansøgning begrundet i krav om dansk medarbejder	2016-6810-31186
22.03.2017	Kønsbestemt jobannonce i strid med ligebehandlingsloven trods saglig begrundelse for afslag	2016-6810-52872
28.02.2017	Afslag på jobansøgning i forlystelse grundet køn begrundet med beskyttelse af kvinders fertilitet	2016-6810-30492
09.11.2016	Ulovligt krav om flydende dansk i stillingsopslag til rengøringsjob hos uddannelsesinstitution	2015-6810-38593
29.07.2016	Klage over brug af titlen 'køkkendame' i stillingsopslag blev afvist	2015-6810-44343
23.07.2016	Mandlig ansøger tilkendt godtgørelse efter diskriminerende stillingsopslag til "ung pige"	2015-6811-29130
23.07.2016	Ulovlig forskelsbehandling i jobannonce: Butik søgte efter moden kvinde	2015-6810-46269
09.06.2016	Klage over køns- og aldersdiskrimination i jobannonce afvist grundet manglende retlig interesse	2016-6810-05107
30.04.2016	Pølsevogn bryder loven med køns- og aldersopdelt jobannonce	2015-6811-34441
04.03.2016	Kønsdiskrimination i jobannonce: Bilforhandler søgte specifikt en mand til fritidsjob	2015-6811-25465
04.03.2016	Mandlig ansøger tilkendt godtgørelse efter jobopslag søgende en lagerpige	2015-6811-18891
22.10.2015	Spørgsmål om nationalitet i elektronisk ansøgningsskema udgjorde ikke ulovlig forskelsbehandling	2500030-11
22.10.2015	Ulovlig annoncering efter reportere med handicap til de Paralympiske Lege	2014-6810-32522
10.09.2015	Obligatorisk aldersoplysning i online ansøgningsskema var ikke ulovlig forskelsbehandling	2014-6810-49153

09.09.2015	Ulovlig kønsbestemt annoncering efter en "pige" til fritidsjob i guldsmedeforretning	2015-6810-22675
13.08.2015	Ulovlig kønsdiskrimination ved ansættelse og annoncering i tøjbutik	2015-6810-03336
13.08.2015	Aldersdiskrimination i jobopslag: 40-årig elevansøger tilkendt 25.000 kr. i godtgørelse	2015-6810-01556
26.06.2015	Universitet dømt for ulovlig indhentning af oplysninger om nationalitet i ansøgningsskema	2013-6810-05081
06.02.2015	Ulovlig aldersgrænse i jobannonce og afslag medførte godtgørelseskrav på 25.000 kr.	2500059-11
28.11.2014	Vikarbureaus annoncering efter kvindelige rengøringsassistenter i strid med ligebehandlingsloven	
27.11.2014	Mandlig ansøger til stilling som kirkesanger udsat for kønsdiskrimination	