Må man målrette jobopslag på sociale medier?

Ligebehandlingsnævnet har for nylig taget stilling til, om det var i strid med annonceringsforbuddet og ligebehandlingsprincippet i forskelsbehandlingsloven, at en virksomhedsannonce efter arbejdskraft på Facebook alene blev vist på de profiler, der tilhørte Facebook-brugere mellem 20 og 50 år.

Forskelsbehandlingslovens annonceringsforbud

Det følger af forskelsbehandlingsloven, at en arbejdsgiver som udgangspunkt ikke må annoncere efter en medarbejder af en bestemt alder, race, hudfarve, religion, seksuel orientering mv. Derfor vil det som udgangspunkt være i strid med forskelsbehandlingsloven, hvis det fremgår direkte af et jobopslag, at arbejdsgiveren søger eller foretrækker kandidater med en bestemt alder.

Forskelsbehandlingslovens ligebehandlingsprincip

Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder gælder indenfor hele arbejdsmarkedet.

En arbejdsgiver må hverken lægge vægt på alder under ansættelsen eller i forbindelse med ansættelse eller afskedigelse af medarbejdere.

Dette såkaldte ligebehandlingsprincip betyder, at en arbejdsgiver som udgangspunkt ikke må udsætte medarbejdere og ansøgere for en ringere behandling end andre medarbejdere og ansøgere på grund alder eller race, hudfarve, religion, seksuel orientering mv.

Det vil derfor være en krænkelse af ligebehandlingsprincippet at fravælge en ansøger på grund af alder.

Delt bevisbyrde

Bevisbyrden i forskelsbehandlingsloven er delt.

Det betyder, at det i første omgang er medarbejderen, der skal påvise faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at arbejdsgiveren har udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling. Hvis medarbejderen kan påvise konkrete omstændigheder, vil det herefter være op til arbejdsgiveren at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket. Hvis arbejdsgiveren ikke kan løfte denne bevisbyrde, kan medarbejderen have krav på en godtgørelse for overtrædelse af forskelsbehandlingsloven.

Målrettet annoncering på Facebook

Det har været omdiskuteret, om annonceringforbuddet og ligebehandlingsprincippet forhindrer brugen af markedsføring, hvor jobopslag målrettes en bestemt kreds af potentielle nye medarbejdere.

Netop dette spørgsmål har Ligebehandlingsnævnet for nylig taget stilling til. I den konkrete sag havde virksomheden målrettet deres jobopslag på Facebook mod en gruppe af kandidater i aldersgruppen 20-50 år med det resultat, at alle personer uden for den specifikke aldersgruppe ikke fik vist jobopslaget på Facebook. Virksomheden havde også annonceret jobbet via andre kanaler, herunder på virksomhedens hjemmeside og LinkedIn. Desuden havde virksomheden opfordret Facebook-brugere til at dele jobopslaget.

Ligebehandlingsnævnet tog først stilling til spørgsmålet om overtrædelse af annonceringsforbuddet. Nævnet vurderede, at der ikke var tilstrækkeligt grundlag for at fastslå, at virksomheden havde handlet i strid med annonceringsforbuddet.

Herefter tog Ligebehandlingsnævnet stilling til, om virksomhedens annonce var i strid med ligebehandlingsprincippet. Nævnet lagde indledningsvist til grund, at virksomhedens målrettede annoncering skabte en formodning for, at personer uden for den pågældende aldersgruppe ikke havde samme mulighed for at komme i betragtning til stillingen. Der var derfor påvist faktiske omstændigheder, der tydede på, at virksomhedens annonce var en krænkelse af ligebehandlingsprincippet. Virksomheden skulle herefter forsøge at modbevise formodningen.

Virksomheden blev også frifundet denne påstand, da det lykkedes virksomheden at løfte bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke var krænket. Ligebehandlingsnævnet foretog en konkret vurdering og lagde vægt på, at jobopslaget var delt på andre platforme end Facebook, at virksomheden havde opfordret Facebook-brugere til at dele opslaget, og at virksomheden konkret havde ansat en medarbejder, der var ældre end 50 år i stillingen. Ligebehandlingsprincippet var derfor ikke blevet krænket.

Afgørelsen illustrerer vigtigheden af, at arbejdsgivere er opmærksomme på forskelsbehandlingslovens regler i alle aspekter af virksomhedens drift, herunder når der annonceres efter nye medarbejdere til virksomheden.

Dette gælder både ordlyden af jobopslaget og for de kanaler, som jobopslaget vises på.

Vil du vide mere?

Hos NJORD anbefaler vi, at virksomheder er påpasselige, når der søges efter nye medarbejdere. Det kan være dyrt i godtgørelser – eller bøder – hvis forskelsbehandlingsloven ikke bliver overholdt.

Forskelsbehandlingsloven giver anledning til mange spørgsmål, og hos NJORD er vi altid klar til at hjælpe – hvad enten du søger generel rådgivning, eller hvis der er opstået en konkret tvist.

Har du spørgsmål eller brug for rådgivning?
Skriv en uforpligtende besked til vores ansættelsesretlige team her. Så vender en af vores advokater tilbage til dig snarest.