

Højesteret om deltids- og tidsbegrænsede ansættelser

Højesteret har i en ny afgørelse bestemt, at det hverken var i strid med deltidsloven eller lov om tidsbegrænset ansættelse, at fire medarbejdere omfattet heraf ikke fik udbetalt pensionsbidrag under deres ansættelse. Til gengæld var det ikke lovligt at forlænge medarbejdernes stillinger ad flere omgange.

Ifølge deltidsloven må deltidsansatte medarbejdere ikke behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte, heller ikke når det kommer til lønforhold. Det samme princip gælder tidsbegrænset ansatte ifølge loven om tidsbegrænset ansættelse, som kræver, at fornyelse af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold er begrundet i objektive forhold.

Den konkrete sag

Fire medarbejdere var ad flere omgange ansat i tidsbegrænsede stillinger ved Roskilde Universitet, hvor de primært varetog opgaver på den samfundsvidenskabelige basisuddannelse. Deres stillingsbetegnelse varierede, men var senest "undervisningsassistenter", og de fleste ansættelser var på deltid uden ret til pension. Derimod har det fuldtidsansatte videnskabelige personale (F-VIP'er) og de videnskabelige assistenter, der også er ansat ved Roskilde Universitet, ret til et pensionsbidrag i tillæg til deres løn.

Ved endeligt ophør af ansættelsesforholdene anlagde de fire medarbejdere sag mod universitetet med påstand om, at de havde ret til pensionsbidrag og godtgørelse efter lov om tidsbegrænset ansættelse som følge af de gentagne stillingsfornyelser.

Højesteret om pensionsbidraget

I relation til spørgsmålet om pensionsbidrag foretog Højesteret en vurdering af, hvorvidt medarbejdernes stillinger var sammenlignelige med de øvrige fuldtidsmedarbejdere, der som nævnt havde ret til et pensionsbidrag, herunder de såkaldte F-VIP'er og de videnskabelige assistenter.

I forhold til F-VIP'erne afgjorde Højesteret, at deres stillinger omfattede flere videnskabelige arbejdsopgaver og derfor krævede højere faglige kvalifikationer i forhold til de fire medarbejders stillinger, hvorfor de ikke var sammenlignelige.

I forhold til de videnskabelige assistenter lagde Højesteret vægt på, at deres stillinger var med det formål at indlede eller fortsætte en forskerkarriere og med tiden kvalificere sig til en fast stilling. Dette var heller ikke sammenligneligt med ansættelsesvilkårene for de fire medarbejdere.

Højesteret lagde herefter til grund, at idet medarbejdernes stillinger ikke var sammenlignelige med hverken F-VIP'erne eller de videnskabelige assistenter, var det ikke i strid med deltidsloven og loven om tidsbegrænset ansættelse, at medarbejderne ikke på lige fod med disse havde ret til et pensionsbidrag.

Højesteret om forlængelserne

Angående de gentagne fornyelser af ansættelsesforholdene blev sagens udfald en anden. Højesteret kom frem til, at for medarbejdere, der er beskæftiget med undervisnings- og forskningsvirksomhed ved bl.a. statslige institutioner, kan fornyelse af et tidsbegrænset ansættelsesforhold maksimalt ske to gange.

På baggrund af bevisførelsen slog Højesteret fast, at uanset om medarbejderne havde været ansat med forskellige stillingsbetegnelser, henholdsvis ekstern lektor, videnskabelig assistent og undervisningsassistent, måtte medarbejderne anses for reelt at have været ansat kontinuerligt i den samme stilling. Dette er i strid med lov om tidsbegrænset ansættelse, og derfor var medarbejderne berettiget til godtgørelse.

I forhold til godtgørelsens størrelse lagde Højesteret vægt på, at der var tale om flere fornyelser, og at universitetet gennem de kontinuerlige fornyelser havde fået dækket de løbende arbejdsopgaver uden at fastansætte medarbejderne, hvilket udgør en omgåelse af lovgivningen. Højesteret bemærkede endvidere, at godtgørelsen efter EU-Domstolens praksis skal være af en sådan størrelse, at den er tilstrækkelig effektiv og afskrækkende.

Medarbejderne blev herefter hver tilkendt en godtgørelse på kr. 75.000,00.

Afgørelsen viser, at ...

Spørgsmålet om sammenlignelighed skal afgøres ud fra, hvorvidt der reelt udføres det samme eller tilsvarende arbejde, mens de formelle stillingsbetegnelser er af mindre betydning.

Herudover viser afgørelsen - i overensstemmelse med hidtidig praksis - at godtgørelsesniveauet skal fastsættes ud fra sagens konkrete omstændigheder under hensyn til skærpende omstændigheder, som i denne sag særligt bestod af antallet af fornyelser og anvendelsen af fornyelserne til at dække arbejdsbehovet.