

Kendelse
af
15. august 2007
i
faglig voldgift:

DM – fagforening for højtuddannede
på vegne af
Akademikernes Centralorganisation
(advokat Karen-Margrethe Schebye)

mod

Finansministeriet
Personalestyrelsen
(kammeradvokaten ved advokat Sune Fugleholm)

1. Uoverensstemmelsen

Der er mellem AC-organisationer og Finansministeriet bl.a. indgået Overenskomst for akademikere i staten (AC-overenskomsten), som bl.a. gælder ved fuldtidsansættelse i visse universitetsstillinger uden forskningsforpligtelse, som vederlægges med månedsløn og pensionsbidrag. Der er mellem AC og Finansministeriet indgået Aftale om eksterne lektorer ved universiteter m.fl. under Undervisningsministeriet; i aftalen er arbejdstimetallet maksimeret til 500 timer årligt (under visse betingelser til 780 timer årligt), og der sker vederlæggelse efter antal timer, dog mindst for 100. Der er mellem bl.a. AC på den ene side og Finansministeriet på den anden indgået Aftale om implementering af deltidsdirektivet.

Efterfølgende er der mellem parterne opstået uenighed om, hvorvidt eksterne lektorer – uanset hvad der mellem parterne er aftalt om netop dem – i medfør af deltidsdirektivet har krav på forholdsmæssige rettigheder efter Overenskomsten for akademikere i staten på de punkter, hvor de efter Aftalen om eksterne lektorer er dårligere stillet, end de ville være ved henførelse på de pågældende punkter under Overenskomsten for akademikere i staten, under bevarelse af deres rettigheder efter Aftalen om eksterne lektorer på de punkter, hvor den stiller dem bedre, end de ville være stillet ved henførelse under Overenskomsten for akademikere i staten.

Sagen angår alle – nuværende og tidligere – eksterne lektorer med ansættelse efter den 1. april 1999. Personalestyrelsen har i et notat af 20. november 2006 (sagens bilag AD) opgjort antallet af eksterne lektorer i perioden 2002-2006 med et eventuelt efterbetalingskrav til ca. 7.000. I 2006 er der 4.116 lønnumre fordelt på 3.662 personer (hvoraf nogle altså har ansættelse som ekstern lektor på flere institutioner). Antallet af timelønnede undervisere og censorer, som kan blive berørt, er opgjort til henholdsvis ca. 51.000 og ca. 29.000. I et notat af samme dato (sagens bilag AE) har Personalestyrelsen beregnet det mulige efterbetalingskrav som følge af klagers påstand i perioden 2002-2006 til knap 750 mio. kr.

Parterne forhandlede i 2003 om at henføre eksterne lektorer under AC-overenskomsten, så de for deres deltidsarbejde som eksterne lektorer fik forholdsmæssige rettigheder under AC-overenskomsten. Disse forhandlinger strandede på, at DM ikke kunne acceptere, at dette førte til en lavere løn, selv om det var med tillæg af bl.a. pension.

2. Sagens indbringelse for og behandling ved faglig voldgift

Uoverensstemmelsen er indbragt for faglig voldgift ved klageskrift af 7. maj 2003 med bilag 1 – 12. Ved processkrift af 23. januar 2004 ændrede klager sin påstandsførelse.

Der er herefter udvekslet følgende skrifter:

- indklagedes svarskrift af 17. maj 2004 med bilag A – Æ og underbilag X.1 – X.9,
- klagers replik af 23. september 2005 med bilag 13 – 14 og med udkast til præjudicielle spørgsmål til EF-domstolen,
- indklagedes duplik af 22. september 2006 med bilag Å – AC,
- klagers påstandsdokument af 29. november 2006,
- indklagedes sammenfattende processkrift af 30. november 2006 med bilag AD og AE.

Sagen er i sin helhed, dvs. såvel spørgsmålet om forelæggelse for EF-domstolen som sagens realitet, mundtligt forhandlet den 6. december 2006 for en faglig voldgiftsret med følgende partsudpegede medlemmer:

Udpeget af klager:

direktør Martin Teilmann, AC, og formand Ingrid Stage, DM.

Udpeget af indklagede:

direktør Lisbeth Lollike, Personalestyrelsen, og kontorchef Carl Erik Johansen, Personalestyrelsen.

Til varetagelse af opmandsopgaven har parterne i fællesskab valgt et udvidet formandskab bestående af undertegnede højesteretsdommere Børge Dahl, Lene Pagter Kristensen og Poul Søgaard.

Da der efter forhandling og votering ikke blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten er opnået enighed om eller flertal for afgørelse af de rejste spørgsmål om forelæggelse for EF-domstolen eller den materielle tvist, træffes afgørelsen af opmændene. Parterne er enige om, at

dette – uanset om resultatet bliver forelæggelse for EF-domstolen eller ej – kan ske ved kendelse uden fuldstændig sagsfremstilling og gengivelse af parternes argumentation.

3. Påstande

Klager har nedlagt følgende påstande:

1. Indklagede tilpligtes at anerkende, at eksterne lektorer, ansat i henhold til Aftale om eksterne lektorer ved universiteter m.fl. under Undervisningsministeriet, tillige er omfattet af Aftale om implementering af deltidsdirektivet (EF-direktiv nr. 97/81 af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af Unice, CEEP og EFS) indgået mellem blandt andre klager på den ene side og indklagede på den anden den 2. september 1999.

2. Indklagede tilpligtes i konsekvens heraf at anerkende at have været forpligtet til principalt med virkning fra 1. april 1999, subsidiært fra 8. august 2002 yderligere at honorere eksterne lektorer, omfattet af Aftale om eksterne lektorer ved universiteter m.fl. under Undervisningsministeriet med de ydelser, der gives i henhold til den til enhver tid gældende AC-overenskomst på statens område med tilhørende centrale og decentrale protokollater, som gælder for fuldtidsansatte undervisere på universiteterne uden forskningsforpligtelse, det være sig pension, aflønning pr. undervisningstime, forberedelsesfaktor, eksaminationsfaktor, aflønning for deltagelse i kollegiale møder, opsigelsesvarsel samt øvrige forhold, i det omfang disse ikke er ydet eller vil blive ydet eksterne lektorer omfattet af Aftale om eksterne lektorer ved universiteter m.fl. under Undervisningsministeriet.

Indklagede har over for klagers påstand 1 nedlagt påstand om afvisning og over for klagers påstand 2 nedlagt påstand principalt om frifindelse, subsidiært om afvisning for så vidt angår ”øvrige forhold” samt fremtidige AC-overenskomster på statens områder og i øvrigt frifindelse.

Over for indklagedes påstande om afvisning har **klager** påstået sagen fremmet til realitetsbehandling i overensstemmelse med de af klager nedlagte påstande.

Om datoerne for starttidspunktet for den af klager hævdede pligt i klagers påstand 2 bemærkes, at den 1. april 1999 er dagen, hvorfra parternes Aftale om implementering af deltidsdirektivet

ifølge aftalens § 5 ”har virkning”, og at den 8. august 2002 er dagen efter, at DM på vegne AC ved begæring om mæglingssmøde i brev af 7. august 2002 til Finansministeriet formelt indledte fagretlig behandling af uoverensstemmelsen.

Indklagede har vedrørende frifindelsespåstanden over for klagers påstand 2 afgivet en **erklæring** om, at frifindelse alene vil være en frifindelse i forhold til klagers abstrakte påstand, som kun kan tages til følge, hvis samtlige eksterne lektorer behandles i strid med reglerne om ikke-forskelsbehandling af deltidsansatte, og at en sådan frifindelse derfor ikke af Personalestyrelsen vil blive påberåbt som retskraftig under eventuelle senere sager om konkrete enkeltpersoners forhold.

4. Begæring om forelæggelse af præjudicielle spørgsmål for EF-domstolen

Klager har fremsat begæring om, at der forud for sagens endelige afgørelse sker følgende forelæggelse for EF-domstolen:

”Voldgiftsretten henviser til forelæggelse for EF-domstolen spørgsmål til præjudiciel afgørelse med henblik på fortolkning af Rådets direktiv 97/81 af 15. december 1997, som ændret ved Rådets direktiv nr. 23 af 7. april 1998, om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af Unice, CEEP og EFS for så vidt angår alle eller enkelte af nedenstående forhold:

- 1) forståelse og rækkevidde af begrebet ”sammenlignelig fuldtidsansat” i rammeaftalens art. 3, stk. 1 og art. 4, stk. 1 herunder, om der med rammeaftalens definition heraf og rammeaftalens formuleringer i øvrigt herom er sket en fastlæggelse af sammenligningsmodellen til alene at kunne være en sammenligning mellem en konkret deltidsansat og en konkret fuldtidsansat i samme virksomhed, eller om sammenligning også kan finde sted generelt ved at sammenligne en gruppe deltidsansatte med en gruppe sammenlignelige fuldtidsansatte i samme virksomhed
- 2) rækkevidden af definitionen af begrebet ”sammenlignelig fuldtidsansat” i relation til fastlæggelse af de kriterier, hvorpå der skal være sammenlignelighed jf. rammeaftalens art. 3, stk. 1 nr. 2 herunder om EF-domstolens retspraksis på ligelønsområdet kan overføres ved udvælgelse af den ”sammenlignelig fuldtidsansat” således, at det afgørende for vurde-

ringen af, om der er tale om en ”sammenlignelig fuldtidsansat” er, hvorvidt de pågældende fuldtidsansatte udfører tilsvarende arbejde eller arbejde af samme værdi som de relevante deltidsansatte og således, at arbejdet bedømmes efter sin art og karakter, de kvalifikationer, der er nødvendige for udførelsen af dette arbejde og andre faktorer f.eks. de vilkår, som arbejdet udføres under, og at der derfor ikke kan ske afvisning af sammenlignelighed alene ud fra forskelle i ansættelseskontrakt/ansættelsesgrundlag

3) fastlæggelse af hvorledes vurderingen af, om der foreligger forskelsbehandling, foretages, herunder om der ved bestemmelse af, om der foreligger forskelsbehandling kan tages hensyn til, at mindre gunstige ansættelsesvilkår på nogle punkter muligvis opvejes af mere gunstige ansættelsesvilkår på andre punkter, eller om der ved vurderingen af, om der foreligger forskelsbehandling, foretages en sammenligning vilkårspunkt for vilkårspunkt.

4) fastlæggelse af hvad konsekvensen af en konstateret ikke-objektivt begrundet forskelsbehandling skal være, herunder om det i forhold til ligelønsreglerne knæsatte princip om, at ligeløn ikke kan nås ved nedsættelse af den højstlønnedes vederlag også gælder for konstaterede forskelle for så vidt angår deltidsbeskæftigede overfor fuldtidsbeskæftigede.

For så vidt angår den endelige formulering af spørgsmål til EF-domstolen overlades dette til voldgiftsretten jf. princippet i EU-traktatens art. 234, stk. 3.”

Indklagede har udtalt sig imod forelæggelse af præjudicielle spørgsmål for EF-domstolen.

5. EF-direktivet om deltidsarbejde

Rådets direktiv af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af Unice, CEEP og EFS (97/81), indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

”*Artikel 1.* Nærværende direktiv har til formål at iværksætte rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der blev indgået den 6. juni 1997 mellem de generelle tværfaglige organisationer (Unice, CEEP og EFS), og som er vedlagt som bilag.

Artikel 2. 1. Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme nærværende direktiv senest den 20. januar 2000 eller sikrer sig senest denne dato, at arbejdsmarkedets parter har indført de nødvendige bestemmelser ad aftalemæssig vej, idet medlemsstaterne skal træffe de nødvendige foranstaltninger for på et hvilket som helst tidspunkt at være i stand til at sikre de resultater, der er foreskrevet i dette direktiv. De underretter straks Kommissionen herom.”

Præambelen til direktivet indeholder bl.a. følgende betragtninger:

- ”2) arbejdsmarkedets parter kan i henhold til artikel 4, stk. 2, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken i fællesskab anmode om, at aftaler, der indgås på fællesskabsplan, bliver iværksat ved en afgørelse, som Rådet træffer på forslag af Kommissionen,
- ...
- 8) de generelle tværfaglige organisationer (Sammenslutningen af Industri- og Arbejdsgiverorganisationer i Europa (Unice), Det Europæiske Center for Offentlige Virksomheder (CEEP) og Den Europæiske Faglige Samarbejdsorganisation (EFS)) har ved et fælles brev af 19. juni 1996 meddelt Kommissionen, at de ønskede at indlede den proces, der er omhandlet i artikel 4 i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken; ...
- 9) omtalte faglige organisationer indgik den 6. juni 1997 en rammeaftale om deltidsarbejde, og de har til Kommissionen fremsendt en fælles anmodning om, at rammeaftalen iværksættes i overensstemmelse med artikel 4, stk. 2, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken;
- ...
- 11) de underskrivende parter har ønsket at indgå en rammeaftale om deltidsarbejde og har opregnet de generelle principper og minimumskravene for deltidsarbejde; de har givet udtryk for, at de er villige til at skabe en generel ramme, som skal have til formål at sikre, at der ikke diskrimineres mod deltidsansatte, og medvirke til at fremme mulighederne for deltidsarbejde på et grundlag, der er acceptabelt for såvel arbejdsgiverne som arbejdstagerne;
- ...
- 16) med hensyn til de begreber, der anvendes i rammeaftalen, uden at de er nøje defineret der, overlades det efter dette direktiv til medlemsstaterne at definere disse begreber i overensstemmelse med national ret og/eller praksis, som det er tilfældet med andre direktiver, der er vedtaget på det sociale område, og hvor der anvendes tilsvarende begreber, under forudsætning af at de pågældende definitioner er i overensstemmelse med rammeaftalens indhold.”

Rammeaftalen indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

”§ 1: Formål

Formålet med nærværende rammeaftale er:

- a) at skabe grundlag for en fjernelse af forskelsbehandling af deltidsansatte og en forbedring af kvaliteten af deltidsarbejde
- b) at lette udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis og bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til behovene hos arbejdsgivere og arbejdstagere.

§ 2: Anvendelsesområde

1. Denne aftale finder anvendelse på deltidsansatte, der har en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold, som er defineret ved lov, kollektiv aftale eller gældende praksis i den enkelte medlemsstat.
2. Medlemsstaterne kan, efter høring af arbejdsmarkedets parter i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis, og/eller arbejdsmarkedets parter kan på passende niveau i overensstemmelse med national arbejdsmarkedspraksis af objektive grunde helt eller delvist undtage deltidsansatte, der arbejder som løst ansatte, fra denne aftales bestemmelser. Sådanne undtagelser bør tages op til overvejelse med jævne mellemrum med henblik på at fastlægge, om de objektive grunde herfor stadig er til stede.

§ 3: Definitioner

I denne aftale forstås ved

- 1) »deltidsansat« en ansat, hvis normale arbejdstid, beregnet på en ugentlig basis eller i gennemsnit over en ansættelsesperiode på op til et år, er lavere end den normale arbejdstid for en sammenlignelig fuldtidsansat
- 2) »en sammenlignelig fuldtidsansat« en fuldtidsansat i samme virksomhed, der har samme type ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold, og som er involveret i samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse, idet der tages hensyn til andre forhold, der kan omfatte anciennitet, kvalifikationer/færdigheder.

Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fuldtidsansat i samme virksomhed, skal sammenligningen ske ved henvisning til den kollektive aftale, der finder anvendelse, eller – hvis en sådan ikke foreligger – i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis.

§ 4: Princippet om ikke-forskelsbehandling

1. Hvad angår ansættelsesvilkår, må deltidsansatte ikke behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte, udelukkende fordi de arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold.
2. Hvor det er hensigtsmæssigt, gælder princippet om pro rata temporis.

3. Gennemførelsesbestemmelserne til efterlevelse af denne artikel defineres af medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter under hensyntagen til fællesskabsret, national ret, kollektive aftaler og praksis.

4. Når det er berettiget af objektive grunde, kan medlemsstaterne efter høring af arbejdsmarkedets parter i overensstemmelse med national lovgivning eller praksis, og/eller arbejdsmarkedets parter kan, hvor det er hensigtsmæssigt, gøre adgangen til særlige ansættelsesvilkår afhængig af betingelser såsom anciennitet, arbejdstid eller indtjening. Betingelser i relation til deltidsansattes adgang til særlige ansættelsesvilkår bør tages op til overvejelse med jævne mellemrum under hensyntagen til princippet om ikke-forskelsbehandling som anført i § 4, stk. 1.”

Om forståelsen af rammeaftalen hedder det i EF-domstolens dom af 12. oktober 2004 i sag C-313/02, Nicole Wippel (mod Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG – en østrigsk virksomhed inden for detailsalg af beklædning forkortet P&C, hvori Nicole Wippel var ansat som ekspedient på vilkår beskrevet i dommen med en løn på 6,54 EUR i timen plus eventuel salgsprovision), bl.a.:

”Tvisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

- 19 Den 28. september 1998 indgik Nicole Wippel en ansættelseskontrakt med P&C i form af en »rammeaftale om arbejde efter behov«. Ifølge kontrakten skulle omfanget og tilrettelæggelsen af arbejdstiden fastsættes i hvert enkelt tilfælde i henhold til en fælles aftale mellem parterne. P&C tilbød alt efter mængden af arbejde, der skulle udføres, Nicole Wippel arbejde, og denne kunne til enhver tid afslå det tilbudte arbejde uden at være nødt til at give nogen begrundelse herfor. Det blev i bilaget til ansættelseskontrakten fastsat, at Nicole Wippel ikke var garanteret en fast indtægt, da begge parter udtrykkeligt havde givet afkald på at fastlægge et bestemt arbejdsomfang. Det fremgår i denne forbindelse af sagen, at P&C stillede Nicole Wippel i udsigt, at det kunne dreje sig om ca. tre dage om ugen og to lørdage om måneden. Hun ville blive betalt 6,54 EUR i timen plus eventuel salgsprovision.
- 20 Ifølge forelæggelseskendelsen arbejdede Nicole Wippel uregelmæssigt i løbet af sin ansættelsesperiode fra oktober 1998 og indtil juni 2000, og hendes løn varierede tilsvarende. I denne periode var det højeste antal arbejdstimer pr. måned 123,32 timer, som hun nåede op på i oktober 1999. Det fremgår af sagen, at hun flere gange tilkendegav, at hun ikke kunne eller ønskede at arbejde på bestemte dage.

...

Om de præjudicielle spørgsmål

Indledende bemærkninger

...

30 En ansættelseskontrakt som den i hovedsagen omhandlede fastsætter hverken omfanget af den ugentlige arbejdstid eller tilrettelæggelsen af arbejdstiden, der indrettes efter arbejdsmængden og i hvert enkelt tilfælde aftales mellem parterne. I dette fælde påvirker den nævnte kontrakt de pågældende arbejdstageres erhvervsudøvelse, idet deres arbejdstid ændres efter behov.

...

32 De nævnte bestemmelser vedrørende arbejdsvilkår er ... omfattet af anvendelsesområdet for begrebet arbejdsvilkår i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i § 4, stk. 1, i rammeaftalen i bilaget til direktiv 97/81.

...

Det første spørgsmål

...

40 På baggrund af disse betragtninger bør det første præjudicielle spørgsmål besvares med, at en arbejdstager, der har en ansættelseskontrakt, hvorefter omfanget og tilrettelæggelsen af arbejdstiden indrettes efter arbejdsmængde og i hvert enkelt tilfælde først aftales mellem parterne, som i hovedsagen, er ... omfattet af anvendelsesområdet for rammeaftalen i bilaget til direktiv 97/81, såfremt:

- han har en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold, som er defineret ved lov, kollektiv overenskomst eller gældende praksis i den enkelte medlemsstat, og
- han er en ansat, hvis normale arbejdstid, beregnet på en ugentlig basis eller i gennemsnit over en ansættelsesperiode på op til et år, er lavere end den normale arbejdstid for en sammenlignelig fuldtidsansat i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i nævnte rammeaftales § 3, stk. 2, og
- medlemsstaten, hvad angår deltidsansatte, der arbejder som løst ansatte, ikke i medfør af nævnte rammeaftales § 2, stk. 2, helt eller delvist har udelukket de pågældende arbejdstagere fra den nævnte aftales bestemmelser.

Det andet spørgsmål

41 Med sit andet spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om § 4 i rammeaftalen i bilaget til direktiv 97/81, ... skal fortolkes således, at de – i de

tilfælde, hvor der ikke i nationale bestemmelser er fastsat regler for deltidsansatte med hensyn til omfanget eller tilrettelæggelsen af arbejdstiden – er til hinder for en anden bestemmelse, såsom AZG's § 3, der fastsætter den normale arbejdstid til principielt 40 timer om ugen og 8 timer pr. dag.

...

- 51 Heraf følger, at det andet spørgsmål skal besvares med, at § 4 i rammeaftalen i bilaget til direktiv 97/81 ... skal fortolkes således, at de ikke er til hinder for en bestemmelse, såsom AZG's § 3, der fastsætter den maksimale arbejdstid til principielt 40 timer om ugen og 8 timer pr. dag, og som derfor også regulerer den maksimale arbejdstid og tilrettelæggelsen af arbejdstiden for såvel fuldtidsansatte som deltidsansatte.

Det tredje spørgsmål

- 52 Med det tredje spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om § 4 i rammeaftalen i bilaget til direktiv 97/81 ... skal fortolkes således, at de er til hinder for en ansættelseskontrakt som den i hovedsagen omhandlede, hvori den ugentlige arbejdstid og tilrettelæggelsen af arbejdstiden, der indrettes efter arbejdsmængde og i hvert enkelt tilfælde aftales mellem parterne, ikke er fastsat, idet de pågældende arbejdstagere kan vælge at acceptere eller afvise det tilbudte arbejde.

- 53 Det bemærkes, at dette spørgsmål er stillet på grundlag af de i hovedsagen givne omstændigheder, hvorefter – som det fremgår af sagen – der ifølge Nicole Wippel burde være fastsat en bestemmelse i hendes ansættelseskontrakt om en fast ugentlig arbejdstid med en aftalt løn, uanset om den pågældende havde arbejdet i hele denne periode.

...

- 56 Forbuddet mod forskelsbehandling i de nævnte bestemmelser er blot det konkrete udtryk for det almindelige lighedsprincip, som er et af fællesskabsrettens grundlæggende principper, hvorefter sammenlignelige situationer ikke må behandles forskelligt, medmindre en forskelsbehandling er objektivt begrundet (jf. dom af 26.6.2001, sag C-381/99, Brunnhofer, Sml. I, s. 4961, præmis 28, og af 17.9.2002, sag C-320/00, Lawrence m.fl., Sml. I, s. 7325, præmis 12). Dette princip kan derfor kun finde anvendelse på personer, som befinder sig i sammenlignelige situationer (dom af 31.5.2001, forenede sager C-122/99 P og C-125/99 P, D og Sverige mod Rådet, Sml. I, s. 4319, præmis 48).

- 57 Der skal derfor først tages stilling til, om en kontrakt om deltidsarbejde efter behov som den i hovedsagen omhandlede indebærer, at en arbejdstager som Nicole Wippel behandles mindre gunstigt end fuldtidsansatte, som befinder sig i en situation, der er sammenlignelig med hendes i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i § 4 i rammeaftalen i bilaget til direktiv 97/81.

- 58 Rammeaftalens § 3 indeholder kriterier for definitionen af, om der er tale om en »en sammenlignelig fuldtidsansat«. Denne defineres som en »fuldtidsansat i samme virksomhed, der har samme type ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold, og som er involveret i samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse, idet der tages hensyn til andre forhold, der kan omfatte anciennitet, kvalifikationer/færdigheder«. Det fremgår af samme bestemmelse, at hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fuldtidsansat i samme virksomhed, skal sammenligningen ske ved henvisning til den kollektive aftale, der finder anvendelse, eller – hvis en sådan ikke foreligger – i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis.
- 59 En deltidsansat som Nicole Wippel arbejder efter behov i henhold til en kontrakt, hvori den ugentlige arbejdstid og tilrettelæggelsen af arbejdstiden ikke er fastsat, men som giver hende et valg med hensyn til at acceptere eller afvise det arbejde, som P&C tilbyder. Arbejdet blev betalt pr. time og kun for de timer, hvor den pågældende faktisk arbejdede.
- 60 Derimod arbejder en fuldtidsansat i henhold til en kontrakt, der fastsætter den ugentlige arbejdstid til 38,5 timer, tilrettelæggelsen af arbejdstiden samt lønnen, og som forpligter ham til at arbejde for P&C i hele den således fastsatte arbejdstid, uden at kunne afslå det nævnte arbejde, selv om han ikke kan eller ikke ønsker at udføre det.
- 61 Derved adskiller det arbejdsforhold, der er nævnt i denne doms foregående præmis, sig med hensyn til sit formål og grundlag fra den situation, som en arbejdstager som Nicole Wippel befinder sig i. Følgelig har ingen af de fuldtidsansatte i den samme virksomhed en kontrakt eller et ansættelsesforhold af samme type som Nicole Wippel. Det fremgår af sagen, at det forholder sig på samme måde med hensyn til alle fuldtidsansatte under de i hovedsagen givne omstændigheder, for hvem den anvendelige kollektive overenskomst fastsætter den ugentlige arbejdstid til 38,5 timer.
- 62 Under de faktiske omstændigheder i hovedsagen findes der ingen fuldtidsansat, der er sammenlignelig med Nicole Wippel i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i rammeaftalen i bilaget til direktiv 97/81. En kontrakt om deltidsarbejde efter behov, der hverken fastsætter den ugentlige arbejdstid eller tilrettelæggelsen heraf, udgør derfor ikke en mindre gunstig behandling i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i § 4 i rammeaftalen i bilaget til direktiv 97/81.
- ...
- 66 Heraf følger, at det tredje spørgsmål skal besvares med, at § 4 i rammeaftalen i bilaget til direktiv 97/81 ... skal fortolkes således, at i de tilfælde, hvor ansættelseskontrakterne for alle andre arbejdstagere i virksomheden fastsætter den ugentlige arbejdstid og tilrettelæggelsen af arbejdstiden, er de ikke til hinder for en kontrakt om deltidsarbejde for arbejdstagere i samme virksomhed som den i hovedsagen omhandlede, hvori den ugentlige arbejdstid eller tilrettelæggelsen af arbejdstiden, der indrettes efter arbejdsmængden og i hvert enkelt tilfælde aftales mellem parterne,

ikke er fastsat, idet de pågældende arbejdstagere kan vælge at acceptere eller afvise det tilbudte arbejde.”

6. Implementeringen af deltidsdirektivet i Danmark

På de ikke overenskomstdækkede områder er direktivet implementeret ved deltidsloven (lovbk. nr. 815 af 26. september 2002), hvori det bl.a. hedder:

”§ 1. For lønmodtagere, der ikke i medfør af kollektiv overenskomst er sikret de rettigheder, der som minimum svarer til bestemmelserne i direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af Unice, CEEP og EFS, finder bestemmelserne i § 1, stk. 2, §§ 2-5, § 8, stk. 2, og § 9 i aftale af 9. januar 2001 om implementering af direktivet om deltidsarbejde, der er indgået mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening, anvendelse, jf. dog § 2.

Stk. 2. Ved lønmodtager forstås i denne lov en person, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold.

Stk. 3. Som bilag A til loven er aftrykt aftale om implementering af direktivet om deltidsarbejde indgået den 9. januar 2001 mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening, herefter kaldet Aftalen.

§ 2. For lønmodtagere ansat i staten og folkekirken, der ikke i medfør af kollektiv overenskomst er sikret de i § 1, stk. 1, nævnte rettigheder, anvendes bestemmelserne i §§ 1-3 i aftale af 2. september 1999 om implementering af deltidsdirektivet, der er indgået mellem Finansministeriet, Statsansattes Kartel, Statstjenestemændenes Centralorganisation II, Akademikernes Centralorganisation, Lærernes Centralorganisation og Overenskomstansattes Centralorganisation, i stedet for Aftalen. Det samme gælder for andre lønmodtagere, hvis løn- og ansættelsesvilkår aftales, fastsættes eller godkendes af finansministeren. Denne aftale er optrykt som bilag B til loven.

...

§ 3. I de tilfælde, hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fuldtidsansat i samme virksomhed, og hvor der ikke foreligger en kollektiv overenskomst, der finder anvendelse, eller som i øvrigt regulerer spørgsmålet, anvendes til sammenligning de kollektive overenskomster, som sædvanligvis er gældende inden for vedkommende eller tilsvarende faglige områder.

Stk. 2. Hvor det er hensigtsmæssigt, anvendes princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder for en deltidsansat, der ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst.

§ 4. Fortolkning og brud på Aftalen eller en af de i § 2 nævnte aftaler eller overenskomster afgøres efter de derom gældende fagretlige regler, medmindre lønmodtageren ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst.

Stk. 2. En lønmodtager, hvis sag i medfør af stk. 1 ikke afgøres efter fagretlige regler, og hvis rettigheder efter loven er krænket, kan tilkendes en godtgørelse.

Stk. 3. En lønmodtager, hvis sag i medfør af stk. 1 ikke afgøres efter fagretlige regler, og hvis løn i strid med loven er lavere end en sammenlignelig fuldtidsansats, har krav på forskellen.

Stk. 4. Afskediges en lønmodtager, hvis sag i medfør af stk. 1 ikke afgøres efter fagretlige regler, fordi denne har fremsat krav i henhold til denne lov, skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse.

Stk. 5. For lønmodtagere, der er omfattet af en kollektiv overenskomst, kan sager om krænkelse af rettighederne efter §§ 1-3 sammenholdt med stk. 2-4, som ikke kan behandles ad fagretlig vej, afgøres af de civile domstole.”

Det hedder i forarbejderne til loven, Folketingstidende 2000-2001, tillæg A, s. 6778 ff, bl.a.:

”Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

...

Til § 3

I *stk. 1* foreslås det at definere, hvem der er en sammenlignelig fuldtidsansat, hvis der ikke findes en sådan person i den virksomhed, hvor den deltidsansatte er ansat, og der derudover ikke er en kollektiv overenskomst, der finder anvendelse på ansættelsesforholdet, eller den kollektive overenskomst, der finder anvendelse på ansættelsesforholdet, ikke definerer sammenligningspersonen i dette tilfælde. Det fremgår af rammeaftalen, som direktivet gennemfører, at sammenligningen i en sådan situation skal ske i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis. Det foreslås, at der i den situation til sammenligning anvendes de kollektive overenskomster, som sædvanligvis er gældende inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område. Bestemmelsen svarer til arbejdsmiljølovens § 10, stk. 2, hvor sikkerhedsrepræsentanten er beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse af sine forhold på samme måde, som tillidsmænd inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område.

Det foreslås i *stk. 2*, at princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder anvendes for en deltidsansat, der ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst, i det omfang det er hensigtsmæssigt. Hermed fastslås, at der i disse tilfælde ikke er tale om, at den deltidsansatte bliver behandlet mindre gunstigt end den sammenlignelige fuldtidsansatte, hvis der alene er tale om, at den deltidsansattes rettigheder proportionalt svarer til den fuldtidsansattes. For en deltidsansat, der er omfattet af en kollektiv overenskomst, fremgår det fx af LO/DA-aftalens § 4, stk. 2, at princippet om forholdsmæssige rettigheder anvendes i forhold til de rettigheder, som følger af kollektive overenskomster.

Til § 4

Det foreslås i *stk. 1*, at fortolkning og brud på LO/DA-aftalen eller på andre kollektive overenskomster, der finder anvendelse efter forslagets § 2, afgøres efter de fagretlige regler herom, medmindre lønmodtageren ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst. Hvis en

deltidsansat lønmodtager på det private arbejdsmarked er omfattet af en kollektiv overenskomst, der ikke gennemfører deltidsdirektivet, og LO/DA-aftalen eller eventuelt en anden overenskomst, jf. § 2 – i medfør af loven – finder anvendelse på ansættelsesforholdet, afgøres sagen således efter fagretlige regler. Der er ikke med bestemmelsen tilsigtet nogen ændringer i de fagretlige regler eller praksis herom. Hvis der derimod er tale om en deltidsansat lønmodtager, der ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst, afgøres sagen af de civile domstole.

For at sikre størst mulig parallelitet mellem de fagretlige og de civilretlige sanktioner foreslås en række sanktioner, hvis lønmodtagerens rettigheder efter loven krænkes.

I *stk. 2* foreslås det, at hvis lønmodtagerens rettigheder efter loven er krænkede, kan lønmodtageren få tilkendt en godtgørelse. De krænkede rettigheder kunne fx være størrelsen af lønnen, herunder pension og overarbejdsbetaling, men i øvrigt ethvert ansættelsesvilkår sammenlignet med en fuldtidsansat.

Hvis den deltidsansattes løn uretmæssigt er lavere end en sammenlignelig fuldtidsansats, foreslås det i *stk. 3*, at den deltidsansatte har krav på forskellen. Med løn menes alle lønde- dele, herunder pensionsbidrag.

I *stk. 4* foreslås det, at den lønmodtager, som afskediges efter at have fremsat krav på ligebehandling i forhold til en sammenlignelig fuldtidsansat, har ret til en godtgørelse fra arbejdsgiveren. Dette svarer til, hvad der allerede gælder på hovedparten af det overenskomstdækkede arbejdsmarked.

Lønmodtagere på de overenskomstdækkede områder vil oftest være beskyttet mod urimelige og usaglige afskedigelser, jf. fx Hovedaftalen mellem LO og DA. Da der kan tænkes tilfælde, hvor lønmodtageren ikke er beskyttet mod urimelige og usaglige afskedigelser, fx på grund af lav anciennitet, foreslås det i *stk. 5*, at den overenskomstdækkede lønmodtager får den samme ret som den ikke-overenskomstdækkede lønmodtager til at arbejdsgiveren skal betale en godtgørelse. Da der altså er tale om et krav, der ikke har hjemmel i overenskomsten, skal sager herom føres ved de civile domstole.

...

Til § 6

Til nr. 1.

Det foreslås, at timegrænsen i funktionærlovens § 1, *stk. 2*, ændres, således at lønmodtageren er omfattet af funktionærloven, hvis den pågældende arbejder gennemsnitligt mere end 8 timer ugentligt hos arbejdsgiveren. Forslaget er begrundet i ønsket om på dette punkt at gøre funktionærloven tidssvarende, samt af hensyn til at der vil være en meget væsentlig risiko for, at EF-domstolen vil underkende 15-timers grænsen, fordi den ikke kan anses for forenelig med EF-traktatens artikel 141 og deltidsdirektivets krav om, at timegrænser skal være objektivt begrundede.

...

Deltidsdirektivet og den tilhørende rammeaftale indfører et princip om ikke-forskelsbehandling. En deltidsansat må for så vidt angår ansættelsesvilkår ikke behandles på en mindre gunstig måde end en sammenlignelig fuldtidsansat, udelukkende fordi vedkommende arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er objektivt begrundet. Medlemsstaterne kan med en objektiv begrundelse gøre adgangen til særlige ansættelsesvilkår afhængig af betingelser som fx anciennitet, arbejdstid eller indtjening. Det er ikke i direktivet eller rammeaftalen nærmere begrundet, hvornår en forskelsbehandling er objektivt begrundet. Et eksempel herpå kunne være beskæftigelsesfremmende foranstaltninger på særlige vilkår som fx fleksjobs. Begrebet objektivt begrundet er anvendt i forbindelse med EF-domstolens praksis i kønsligestillingssager, og det vil derfor være naturligt at drage paralleller til denne praksis. Det er fastslået i domstolens praksis, at det påhviler medlemsstaterne at bevise, at der er objektive grunde, der kan begrunde forskelsbehandlingen. Hvis det kan godtgøres, at de valgte midler er i overensstemmelse med et nødvendigt formål i medlemsstatens politik og er egnede og nødvendige til at nå formålet, er forskelsbehandlingen objektiv. Det fremgår blandt andet af domstolens praksis, at budgetmæssige hensyn eller stigning af omkostningerne ikke alene kan begrunde en forskelsbehandling, at en forskelsbehandling begrundet i, at reglen skulle sikre de ansattes motivation, engagement og arbejdsmoral, ikke var objektiv, og at en timegrænse begrundet i, at lønmodtagere, der var ansat med en arbejdstid under denne timegrænse, ikke havde en integrationsgrad og et økonomisk afhængighedsforhold, der kunne sammenlignes med andre arbejdstageres, ikke i sig selv kan være en objektiv begrundelse.”

Direktivet er på de overenskomstdækkede områder gennemført her i landet med kollektive overenskomster og for så vidt angår den foreliggende sag ved aftale af 2. september 1999 om implementering af deltidsdirektivet indgået mellem Finansministeriet og bl.a. AC. Det hedder i denne aftale bl.a.:

”§ 1. Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af Unice, CEEP og EFS, jf. bilag A, gælder inden for det område, der dækkes af aftaler og overenskomster indgået på den ene side af eller efter bemyndigelse fra Finansministeriet og på den anden side af de underskrivende centralorganisationer eller organisationer, der er tilsluttet disse.

§ 2. Deltidsansatte, der arbejder som løst ansatte, undtages fra rammeaftalens bestemmelser.

§ 3. Rammeaftalens anvendelsesområde, jf. § 2, samt betingelser i relation til deltidsansattes adgang til særlige ansættelsesvilkår tages op til overvejelse i forbindelse med aftale- og overenskomstfornyelse, hvis en af parterne anmoder om det.”

Til denne aftale, der ifølge dens § 5 ”har virkning fra 1. april 1999”, er knyttet følgende protokol:

”Parterne lægger til grund, at de pr. 1. april 1999 gældende aftaler og overenskomster indgået på den ene side af Finansministeriet og på den anden side af de underskrivende centralorganisationer eller organisationer, der er tilsluttet disse, er i overensstemmelse med direktivet.”

7. Aftalen om eksterne lektorer ved universiteter

Parterne har i en længere årrække forud for deres aftale af 2. september 1999 om implementering af deltidsdirektivet haft særlige aftaler om eksterne lektorer ved universiteter mv. Med en forhøjelse af lønnen viderefører Aftale af 25. januar 2001 om eksterne lektorer ved universiteter m.fl. under Undervisningsministeriet således Aftale af 15. november 1991 om eksterne lektorer ved universiteterne og de højere uddannelsesinstitutioner under Undervisningsministeriet. Det hedder i aftalen bl.a.:

”§ 1. Ansættelse

Ansættelse som ekstern lektor sker normalt for 3 år ad gangen. I særlige tilfælde kan ansættelse ske for en kortere periode.

Stk. 2. Ingen kan være ansat i videnskabelig hovedstilling og som ekstern lektor ved samme universitet eller højere uddannelsesinstitution.

Stk. 3. Et ledigt lektorat skal opslås, medmindre det besættes ved genansættelse af den hidtidige lektor.

Stk. 4. Ansættelse som ekstern lektor forudsætter, at vedkommende af et fagkyndigt bedømmelsesudvalg, nedsat i henhold til gældende styrelsesregler, er erklæret for kvalificeret hertil.

Stk. 5. Lektoren modtager ved ansættelsen et ansættelsesbrev samt et eksemplar af nærværende aftale.

§ 2. Arbejdsområde

Arbejdsområdet for de eksterne lektorer vil hovedsageligt bestå i at give forelæsninger og anden selvstændig undervisning på højt niveau, udarbejde og rette opgaver til den løbende undervisning og til skriftlig eksamen samt eksaminere ved eksaminer og andre prøver.

§ 3. Arbejdsomfang

Før hvert semesters begyndelse foretages en opgørelse over det antal arbejdstimer, som vil påhvile lektoren. I opgørelsen medregnes tidsforbrug til egentlige undervisningstimer, vejledning, udarbejdelse af opgaver, der ikke indgår i den løbende undervisning, opgaveretning i den løbende undervisning og ved skriftligt eksamen, mundtlige eksaminationer, le-

delse af seminarer og lign. Endvidere medregnes den tid, der påregnes at medgå til forberedelse af forelæsninger og anden egentlig undervisning.

Stk. 2. Til hver forelæsning eller hertil svarende undervisning medregnes 2½ time til forberedelse.

Stk. 3. Til mundtlig eksamination fastsættes forberedelsestiden til maksimalt 1 time pr. eksaminationstime.

Stk. 4. Eventuelt tidsforbrug til deltagelse i møder i kollegiale organer medregnes ikke.

Stk. 5. Det arbejdstimetal, der er forbundet med en ekstern lektors undervisning, kan ikke overstige 500 timer årligt. Såfremt det af hensyn til undervisningens tilrettelæggelse eller gennemførelse er nødvendigt, kan arbejdstimetallet dog udgøre op til 780 timer årligt. Hvis timetallet overstiger 500 timer årligt, orienteres vedkommende forhandlingsberettigede organisation herom. Orienteringen skal indeholde en begrundelse.

§ 4. Aflønning

Timelønnen pr. arbejdstime udgør pr. 1. januar 2001 188,46 kr. i grundbeløb (niveau 1. oktober 1997).

Stk. 2. Der ydes som minimum betaling for 100 arbejdstimer pr. undervisningsår. Tiltræder lektoren senere end undervisningsårets begyndelse nedsættes de 100 timer forholdsmæssigt.

Stk. 3. Beløbet udbetales i semestret normalt månedsvis bagud med 1/5, idet der ikke udbetales vederlag i månederne juli og august.

§ 5. Den i § 4 nævnte timeløn procentreguleres efter den for statens tjenestemænd gældende lønjusteringsaftale.

§ 6. Sygdom

For personer, der i ansættelsesperioden er fuldtidsbeskæftiget andetsteds, eller som inkl. den timelønnede beskæftigelse har mere end fuld beskæftigelsesgrad, gælder, at timer, der aflyses på grund af sygdom eller andet lektoren utilregneligt forhold, i videst muligt omfang skal læses senere. Sygdom kan kræves dokumenteret ved lægeattest.

§ 7. Barsel og adoption

Der ydes løn under barsel og adoption efter de for statens tjenestemænd gældende regler. Denne bestemmelse gælder ikke for personer, der i ansættelsesperioden er fuldtidsbeskæftiget andetsteds. Til personer, der har deltidsbeskæftigelse andetsteds, ydes ikke løn under barsel og adoption, i det omfang den pågældende inkl. den timelønnede beskæftigelse har mere end fuld beskæftigelsesgrad.

Stk. 2. Løn under barsel og adoption kan dog længst ydes indtil ansættelsesperiodens udløb.

§ 8. Barns første sygedag

Styrelsen kan give en ansat hel eller delvis tjenestefrihed uden lønafkorting til pasning af et sygt barn, når

1. Det er barnets første sygedag,
2. hensynet til barnets forhold gør dette nødvendigt,
3. forholdene på tjenestestedet tillader det,
4. barnet er under 18 år, og
5. barnet er hjemmeværende.

Stk. 2. Sygelisten suppleres med oplysninger om fravær på grund af barns første sygedag.

Stk. 3. Ordningen kan for den enkelte inddrages ved misbrug.

Stk. 4. For personer, der i ansættelsesperioden er fuldtidsbeskæftiget andetsteds, eller som inkl. den timelønnede beskæftigelse har mere end fuld beskæftigelsesgrad, gælder samme regler om læsning af aflyste timer som nævnt i § 6.

Feriegodtgørelse

§ 9. Feriegodtgørelse ydes i overensstemmelse med ferielovens bestemmelser med 12½ pct. af den udbetalte løn.

§ 10. Opsigelse mv.

I ansættelsesperioden kan opsigelse finde sted. Varslet er fra den ansættende myndigheds side 2 måneder til udløbet af et semester og fra den ansattes side 1 måned til den 1. i en måned.

Stk. 2. Ansættelsesforholdet ophører ved ansættelsesperiodens udløb, medmindre genansættelse har fundet sted.”

Ansættelse som ekstern lektor er således tidsbegrænset. Arbejdets omfang ligger ikke fast, men afhænger af undervisningsbehovet og fastlægges semester for semester. Der ydes dog som minimum betaling for 100 arbejdstimer pr. undervisningsår, og arbejdets omfang er maksimeret til 500 timer årligt (undtagelsesvist 780 timer årligt).

8. AC-overenskomsten

Overenskomsten af 23. december 1997 for akademikere i staten (AC-overenskomsten) omfatter akademikere i staten med nærmere opregnede uddannelser ved ansættelse i stillinger, som forudsætter anvendelse af en sådan uddannelse. Ansatte skal efter overenskomsten indplaceres i et løntrinsforløb med 17 trin – og en årlig grundløn i 1.10.1984-niveau mellem 195.411 og 311.265 kr. – under hensyn til anciennitet. Den nævnte grundløn forudsætter fuldtidsbeskæftigelse svarende til gennemsnitlig 37 timer ugentlig. Ansættelse kan ske på fuld tid, hvilket er det normale,

eller på deltid. Der er mulighed for at oppebære forskellige tillæg til grundlønnen. Der indbetales pensionsbidrag af grundløn og visse tillæg. Der er i overenskomsten regler, som beskytter mod urimelige afskedigelser.

Efter overenskomsten af 22. december 2005 for akademikere i staten består lønnen af en basisdel og en tillægsdel. Den ansatte indplaceres i et basislønforløb med 8 trin. Tillægssdelen omfatter funktionstillæg, kvalifikationstillæg samt resultatløn. Med virkning fra 1. oktober 2006 kan den enkelte ansatte vælge, at pensionsbidragsforhøjelsen på 0,3 pct. i stedet for indbetaling til pensionskassen udbetales som løn.

Der er af Personalestyrelsen foretaget beregninger (sagens bilag Y og AC), som ifølge Personalestyrelsen viser, at de eksterne lektorer er bedre lønnet end de månedslønnede undervisere. Klager er af den opfattelse, at beregningerne er præget af uklare og resultatorienterede valg og skøn, og støtter denne opfattelse på to eksempler (sagens bilag 14), og klager er i øvrigt uenig i, at løn- og pensionsvilkår i denne sammenhæng skal betragtes samlet.

9. Stillingsstrukturen ved universiteter m.v.

Der er under sagen fremlagt et af Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling udarbejdet notat af 18. februar 2004 "Redegørelse for stillingsstrukturen" (sagens bilag X). Parterne er enige om, at oplysningerne i dette notat kan lægges til grund. Det hedder i notatet bl.a.:

"1. Hovedlinjerne i stillingsstrukturen

Det overordnede sigte med stillingsstrukturen er at fastlægge et antal stillingskategorier, der kan anvendes af universiteterne, således at opgaverne kan varetages mest hensigtsmæssigt og på det fornødne kvalifikationsniveau. Samtidig udgør stillingsstrukturen grundlaget for tilrettelæggelsen af en personalepolitik, som sikrer sammenhængende faglige udviklings- og karrieremuligheder såvel inden for som uden for universiteterne.

Stillingsstrukturen består af hovedstillingskategorierne: adjunkt, lektor og professor. Derudover rummer stillingsstrukturen et antal øvrige stillingskategorier, hvor vægten mere udpræget er lagt på varetagelse af forsknings- eller undervisningsopgaver eller særlige opgaver inden for stillingsstrukturen. Disse stillinger er som hovedregel tidsbegrænsede og i nogle tilfælde afgrænsede til en mindre institutionskreds. Nogle stillingstyper er deltidsstillinger. Endelig indgår der en række kliniske stillinger og andre specialstillinger.

Gældende stillingsstruktur trådte i kraft den 1. september 2000. Hensigten med revisionen var ifølge notat om stillingsstruktur for videnskabeligt personale med forskningsopgaver

og undervisningsopgaver ved universiteter m.fl. under Forskningsministeriet (i det følgende notat om stillingsstrukturen):

- at skabe bedre og mere attraktive karriereforløb på universiteterne, der overordnet kan fremme fornyelse og sammenhæng mellem forskning og uddannelse,
- at skabe en så enkel og så fleksibel stillingsstruktur som muligt,
- at stillingsstrukturen bedst muligt understøtter den samlede varetagelse af de forskellige arbejdsopgaver, som universitetsansatte skal løse (forskning, fagudvikling, undervisning, uddannelse, klinisk arbejde, administration mv.),
- at stillingsstrukturen samtidig fastlægger både forskning og undervisning som de to væsentligste arbejdsopgaver,
- at den forskningsbaserede undervisning er den dominerende form for undervisning på alle tre hovedområder,
- ...

2. De relevante stillingskategorier

Ved siden af hovedstillingerne indeholder stillingsstrukturen en række rene undervisningsstillinger, nemlig studieadjunkt/-lektor og amanuensis. Hertil kommer deltidsstillingerne undervisningsassistenter og eksterne lektorer. Disse grupper kan ikke siges af levere forskningsbaseret undervisning.

A. Studieadjunkt/studielektor

Baggrund

Stillingerne er en del af den såkaldte supplerende stillingsstruktur, dvs. at de supplerer de øvrige stillingskategorier og har undervisning som hovedopgave.

I 1993 fik stillingerne et fælles regelsæt. På daværende tidspunkt var titlerne studieadjunkt og studielektor uden forskningspligt. Baggrunden for stillingskategorierne var, at man på en række enkeltstående felter havde særlige fag, der ikke nødvendigvis krævede forskningsbaseret undervisning, og som derfor helt kunne varetages af heltidsansatte undervisere. Det gælder særlig indenfor områder med praksisbetonet undervisning, ikke meritgivende støtteundervisning samt undervisning på propædeutisk niveau (dvs. adgangsfag). Stillingskategorien kan således ikke anvendes generelt.

Stillingerne findes kun ved særligt opregnede institutioner/studier, jf. notat om stillingsstrukturen. Det drejer sig om:

- Erhvervsproglige studier ved Handelshøjskolerne, Syddansk Universitet samt Aalborg Universitet
- Økonomistudierne ved Handelshøjskolen i Århus
- Institut for Idræt ved Københavns Universitet
- Institut for Idræt og Biomekanik ved Syddansk Universitet
- Idrætsuddannelsen ved Aarhus Universitet
- Adgangskurser til de teknisk-naturvidenskabelige uddannelser ved Aalborg Universitet og Danmarks Tekniske Universitet

- Studier med kurser, hvor undervisningen enten er af kreativ, praksis- eller kunstbetonet karakter, er ikke-meritgivende støtteundervisning eller angår propædeutik på de humanistiske og teologiske fakulteter.

I stillingsstrukturen beskrives stillingerne som studieadjunkt/-lektor således:

”Ansættelse og kvalifikationskrav

Kvalifikationskravet er normalt kandidateksamen eller tilsvarende niveau. Stillingerne er normalt tidsbegrænsede fuldtidsstillinger. Ansættelse sker efter opslag som adjunkt eller lektor, afhængig af den pågældendes kvalifikationer. Senest seks måneder inden udløbet af det sjette ansættelsesår afgives en skriftlig vurdering af adjunktens undervisningsmæssige kvalifikationer. Såfremt denne er positiv, tildeles stillingsbetegnelsen lektor.

Såfremt en ansøger til en studieadjunkt/-lektorstilling har erhvervet sig særlige kvalifikationer af betydning for varetagelsen af stillingen uden dog at være kvalificeret til at kunne ansættes som lektor, kan adjunktansættelse ske for et kortere tidsrum end seks år og lektorbedømmelsen finde sted tilsvarende tidligere. Direkte ansættelse som studielektor kan finde sted, men det forudsætter altid, at ansøgeren er blevet positivt bedømt inden ansættelsen, og normalt også at den pågældende har haft mindst seks års beskæftigelse inden for et for stillingen relevant arbejdsområde.

Stillingsindhold

Stillingsindholdet er undervisning og tilsvarende opgaver inden for institutionens formål. Institutionen kan give mulighed for faglige udviklingsopgaver.

I adjunkttiden skal institutionen sikre, at adjunkten får pædagogisk supervision og vejledning. Denne opgave varetages på lektor- eller professorniveau, og institutionen fastsætter det nærmere indhold og omfang heraf. I lektoransættelsen indgår supervisionsforpligtelse.”

B. Amanuensis

Baggrund

Stillingen er en del af den såkaldte supplerende stillingsstruktur, dvs., at den supplerer de øvrige stillingskategorier og har undervisning som hovedopgave.

For så vidt angår amanuensiskategorien skal der være tale om et ekstraordinært behov for varetagelse af undervisning, der ikke kan forestås af ansatte i den ordinære struktur, af ph.d.-studerende eller af deltidsundervisere eller lign. Amanuensisstillingen kan som udgangspunkt anvendes ved alle universiteter. Før 1993 var der centralt fastsatte begrænsninger m.h.t. anvendelsen af amanuensisstillingerne. Efter 1993 er spørgsmålet lagt ud til lokal afgørelse, idet der på den enkelte institution kan indgås aftale om inden for hvilke fag og i hvilket antal, der kan ansættes amanuenser. Der skal fortsat være tale om et ekstraordinært undervisningsbehov. ...

I stillingsstrukturen beskrives stillingen således:

” Stillingen finder anvendelse, hvor der er tale om et ekstraordinært undervisningsbehov, der ikke kan opfyldes gennem ansatte i en af hovedstillingskategorierne eller af ph.d.-studerende, deltidslærere eller lignende.

Ansættelse og kvalifikationskrav

Ansættelse sker for en periode af indtil tre år. Genansættelse kan finde sted, men en amanuensis kan maksimalt være ansat som amanuensis ved den samme institution i tre år.

Kvalifikationskravet er kandidatniveau.

Ved udløbet af ansættelsesperioden fratræder den pågældende uden yderligere varsel.

Ved eventuel efterfølgende ph.d.-uddannelse vil ansættelse som amanuensis indgå i opfyldelsen af anciennitetskravet ved eventuel ansættelse som kandidatstipendiat.

Stillingsindhold

Stillingens hovedindhold er undervisning. En mindre del af arbejdstiden kan anvendes til faglig udvikling samt varetagelse af andre opgaver. På det kliniske område vil klinisk arbejde også kunne indgå i stillingens indhold.

Det bør tilstræbes, at arbejdet får et indhold, der kan være meritgivende ved optagelse i en forskeruddannelse.”

C. Undervisningsassistent

Baggrund

Deltidsstillingerne undervisningsassistent og ekstern lektor har eksisteret i stort set samme form siden den første egentlige stillingsstruktur fra 1972. Baggrunden for at anvende undervisningsassistenter er blandt andet, at de kan bidrage med praktiske erfaringer mv. Om anvendelse af undervisningsassistenter, jf. nærmere nedenfor. Stillingskategorierne kan anvendes ved alle universiteter.

I stillingsstrukturen beskrives stillingen som følger:

”Undervisningsassistentstillingen er en deltidsstilling med henblik på selvstændig varetagelse af undervisningsopgaver normalt af elementær karakter eller undervisning, der supplerer undervisning varetaget på adjunkt-, lektor- eller professorniveau.

Ansættelse og kvalifikationskrav

Stillingerne besættes for en periode på indtil tre år. Genansættelse kan finde sted. Det konkrete timetal mv. fastsættes for hvert semester inden for de aftalte rammer herfor.

Genansættelse af en person som undervisningsassistent ud over tre år kan finde sted, såfremt den pågældende har en hovedstilling andetsteds. ...

Kvalifikationskravet er normalt kandidateksamen eller tilsvarende niveau.

Stillingsindhold

Undervisningsassistenten varetager selvstændig undervisning inden for vedkommende fag efter institutionens (studieleders og/eller nærmest fagkyndige lærers) bestemmelse. Undervisningsassistenten skal have særlig tilladelse til at fungere som eksaminator.”

D. Ekstern lektor

Baggrund:

Deltidsstillingerne undervisningsassistent og ekstern lektor har eksisteret i stort set samme form siden den første egentlige stillingsstruktur fra 1972. Baggrunden for at anvende eksterne lektorer er blandt andet, at de kan bidrage med praktiske erfaringer fra erhvervslivet mv. Om anvendelse af eksterne lektorer, jf. nærmere nedenfor. Stillingskategorierne kan anvendes ved alle universiteter.

I stillingsstrukturen beskrives stillingen således:

”En ekstern lektorstilling er en deltidsstilling med henblik på varetagelse af kvalificerede undervisningsopgaver.

Ansættelse og kvalifikationskrav

En ekstern lektor ansættes normalt for en periode på tre år. Der er mulighed for forlængelse med yderligere perioder. Det konkrete timetal og eksamensdeltagelse mv. fastsættes for hvert semester inden for de aftalte rammer herfor.

Kvalifikationskravet er normalt kandidateksamen samt yderligere kvalifikationer, der kan dreje sig om særlige specialer og kundskaber, særlig praksiserfaring eller andre særlige kvalifikationer på højt niveau. Undervisningsmæssige kvalifikationer indgår i bedømmelsesgrundlaget.

Stillingsindhold

Den eksterne lektor skal selvstændigt tilrettelægge og gennemføre undervisningsforløb efter institutionens bestemmelse, herunder også give forelæsninger og tilrettelægge og gennemføre eksaminer og andre evalueringer.”

E. Undervisningsadjunker

For at skabe bedre vilkår for en gruppe løst ansatte langtidstimelærere er der etableret en engangsordning uden for stillingsstrukturen som fuldtidsunderviser kaldet ”undervisningsadjunkt.”

Ifølge pkt. 6 i ”Enighedspapir mellem Akademikernes Centralorganisation og Forskningsministeriet om stillingsstrukturen for universiteterne” beskrives stillingen som undervisningsadjunkt som følger:

”Følgende engangsordning etableres på universiteter under Forskningsministeriet:

Der etableres en særlig underviserkategori betegnet undervisningsadjunkt som engangsordning uden for stillingsstrukturen. I en 4-årig periode f.o.m. 1. januar 2000 t.o.m. 31. december 2003 kan universiteterne ansætte et antal tidligere undervisningsassistenter

og/eller eksterne lektorer som undervisningsadjunkter uden forskningspligt. Stillingens hovedindhold er undervisning.

Hovedsigtet er at give fastansættelse for en gruppe af timelønnede undervisere i undervisningsassistent- eller ekstern lektor-kategorierne, som i en længere årrække har været uden anden hovedstilling. Stillingerne kan være med arbejdsforpligtelse ved flere institutter/fag. Der er tale om fuldtidsstillinger, som dog også vil kunne besættes på deltid.

I tilknytning til ansættelsen skal rammerne for faglig ajourføring drøftes, herunder eventuelt muligheden for et ph.d.-forløb, pædagogiske udviklingsopgaver, mv.

Forudsætninger

For at sikre at kategorien kommer de tiltænkte personer til gavn, skal følgende forudsætninger normalt være til stede:

1. Kvalifikationskravet er kandidatniveau.
2. I minimum fem af de sidste otte år efter kandidateksamen skal en person have været undervisningsassistent og/eller ekstern lektor samt eventuelt amanuensis ved et eller flere universiteter uden anden samtidig hovedstilling.
3. Vedkommende skal dokumentere at have haft minimum 450 timer i gennemsnit pr. år som undervisningsassistent og/eller eksterne lektor samt eventuelt amanuensis i de fem år.”

...

3. Hvor anvendes stillingerne

Personalestyrelsen oplyser følgende:

Skemaet viser antallet af årsværk inden for de enkelte stillingskategorier:

Faste undervisere ved universiteterne, antal årsværk, 2. kv.03.

Universitetet	Amanuensis	Studieadjunkt	Studielektor	Undervisningsadjunkt	Faste undervisere i alt
...
I alt	201,4	15,7	27,4	20,2	264,7

Faste undervisere ved universiteterne, antal personer, 2. kv.03

Universitetet	Amanuensis	Studieadjunkt	Studielektor	Undervisningsadjunkt	i alt
...
I alt	222	19	30	24	295

Anvendelse af stillingskategorierne på udvalgte fakulteter

...

KU oplyser følgende:

...

Eksterne lektorer anvendes i større eller mindre udstrækning ved alle fakulteter. Det er dog især de såkaldt "tørre" fakulteter (dvs. fakulteter, hvor der ikke foretages "eksperimenter" i laboratorier el. lign.), der benytter eksterne lektorer, og særligt ved Det Juridiske og Det Humanistiske Fakultet anvendes denne stillingskategori. For Det Juridiske Fakultets vedkommende er det følgende tre forhold som gør sig gældende for at ansætte eksterne lektorer:

- En bevidst prioritering af at knytte praktikere til uddannelsen for at sikre tætte forbindelser mellem uddannelsen, samfund og aftagere.
- At fakultetet igennem en årrække har haft vanskeligheder ved at tiltrække kvalificerede ansøgere til de videnskabelige stillinger. Disse forhold er imidlertid i bedring, idet fakultetet siden 1995 bevidst har prioriteret at øge antallet af ph.d.-studerende mhp. at øge antallet af potentielle ansøgere. Antallet af fuldtidsansatte VIP er da også steget de senere år.
- At fakultetets bevillingsvilkår ikke gør det muligt at fastansætte alle. Fakultetet er særdeles afhængig af taxameterindtægterne og kan derfor opleve store udsving i indtægterne.

For Det Humanistiske Fakultets vedkommende udbydes der kurser inden for et utal af fagområder og emner, og det vil være umuligt for det faste videnskabelige personale at dække alle disse mange områder, som er mere eller mindre specielle. Der er også undervisning på "introduktionsniveau", kortvarige kurser m.v., hvor undervisning ikke (nødvendigvis) skal varetages af fuldtidsansatte VIP med forskningsforpligtelse. Der anvendes også eksterne lektorer på områder, hvor der er "lakuner" i de faste forskeres kompetencer og disse eksterne lektorer er som regel specialister fra sektorforskningsinstitutioner, forskningsvirksomheder eller andre højt specialiserede sektorer/arbejdspladser.

Anvendelsen af mange eksterne lektorer er selvfølgelig også et spørgsmål om økonomi – anvendelsen af eksterne lektorer kan hurtigere tilpasses til indtægter, antallet af studerende ved de pågældende fag, nye områder, der kommer til og gamle hører op m.v. En mindre del af de eksterne lektorer ved Det Humanistiske Fakultet, men også eksterne lektorer ved andre fakulteter er i stillinger uden for Københavns Universitet, og det er i høj grad et ønske at knytte undervisere til fakultetet, som er i fagrelevante job, f.eks. ved museer, forlag, Rigsarkivet, Kræftens Bekæmpelse, Rigshospitalet, m.v.

...

4. De forskellige stillinger i praksis

...

4.2. Forskelle i ansættelsesvilkårPersonalestyrelsen oplyser følgende:

Forskelle i ansættelsesvilkår

De faste undervisere på universiteterne, dvs. undervisningsadjunkter, studieadjunkter, amanuenser og studielektorer følger alle overenskomsten for akademikere i staten (AC-OK). Det medfører, at de faste undervisere i store træk har samme løn- og ansættelsesvilkår. På de følgende sider vil de faste undervisere derfor blive behandlet under ét og sammenlignet med løn- og ansættelsesvilkårene for de eksterne lektorer. Dog er der et punkt, hvor vilkårene er forskellige mellem de forskellige kategorier af faste undervisere, og det er mht. det faste tillæg, som er knyttet til hver af stillingerne.

a) Aflønningsform

De faste undervisere er som nævnt ansat på AC-OK. Denne overenskomst er i dag bygget op omkring et lønsystem med 8 basisløntrin (efter 1. april 2003 kun 7, da trin 7 er faldet bort). De faste undervisere bliver indplaceret på basisløntrinnene efter deres anciennitet i tidligere beskæftigelse, som forudsætter den akademiske uddannelse. ... Der eksisterer stadig et gammelt lønsystem for akademikere i staten, som er ansat før 1998 og som ikke har valgt at overgå til det nye lønsystem. ...

Uanset om der er tale om nyt eller gammelt lønsystem er hovedprincippet i aflønningen af de faste undervisere altså et anciennitetsbaseret system med mulighed for at få individuelle tillæg efter kvalifikation mv.

Dertil kommer, at der ydes et overenskomstbestemt fast tillæg til hver af de fire typer af faste undervisere. ...

Eksterne lektorer derimod er ansat på timelønsvilkår og aflønnes med en fast timeløn, som er ens for alle og derfor ikke afhænger af deres anciennitet. Eksterne lektorer får betaling efter det tidsforbrug, som han/hun forud for semesteret estimeres at skulle bruge for at løse den konkrete undervisningsopgave. Eksterne lektorer får dog som minimum betaling for 100 timer årligt. Eksterne lektorer er omfattet af lokallønsaftalen, som også gælder for de faste undervisere på det gamle lønsystem, og kan derfor få tillæg i samme omfang som faste undervisere ansat på det gamle lønsystem. Der er ingen yderligere tillægsmuligheder.

Lønnen for eksterne lektorer reguleres 2 gange om året på samme måde som lønnen for andre statsansatte.

b. Sygdom og barns første sygedag

De faste undervisere får fuld løn under sygdom. Er de midlertidigt ansat og sygemeldt i længere tid, får de løn under sygdom indtil den dag, deres ansættelse udløber. Faste undervisere har også som udgangspunkt ret til løn under barns første sygedag. Denne ret kan dog inddrages ved misbrug.

Eksterne lektorer har ikke generelt løn under sygdom, hvilket i praksis medfører, at timer der aflyses pga. sygdom, skal læses på et andet tidspunkt, uden at der gives yderligere betaling. Det samme gælder barns første sygedag. I nogle tilfælde ydes der dog løn under sygdom/barns første sygedag. Det gælder hvis den eksterne lektor IKKE har fuldtidsbeskæftigelse andetsteds og derfor groft sagt lever af sin timelønnede undervisning evt. i kombination med anden undervisning eller andre "småjobs". Dette gælder dog ikke, hvis den eksterne lektor er deltidsbeskæftiget andetsteds OG den pågældende har mere end fuld beskæftigelsesgrad, når den timelønnede undervisning medregnes.

c. Graviditet, barsel og adoption

De faste undervisere har ret til løn under orlov i forbindelse med graviditet, barsel og adoption efter reglerne i *barselsaftalen* og dermed også ret til omsorgsdage. ...

Eksterne lektorer er som udgangspunkt ikke omfattet af barselsaftalen og får derfor ikke løn under barsel mv. I nogle tilfælde ydes der dog løn under graviditet, barsel og adoption efter reglerne i barselsaftalen. Det gælder hvis den eksterne lektor IKKE har fuldtidsbeskæftigelse andetsteds og ikke har mere end fuld beskæftigelsesgrad (samme regler som under sygdom).

d. Ferie og særlige feriedage

Faste undervisere optjener ret til løn under ferie og kan derfor generelt holde ferie med løn. Dertil kommer, at faste undervisere får en særlig feriegodtgørelse på 1,5 pct. af forrige års indkomst, som udbetales i maj måned. Faste undervisere er omfattet af aftalen om særlige feriedage og optjener dermed 5 særlige feriedage årligt.

Eksterne lektorer optjener feriepenge på 12,5 pct. efter ferieloven. *Eksterne lektorer* optjener ikke særlige feriedage.

e. Pension

Faste undervisere optjener 16,8 pct. (16,6 før 1. april 03) af alle pensionsgivende løndele i pension. 1/3 af pensionsbidraget anses for at være den ansattes "eget bidrag". Pensionen indbetales til den relevante pensionskasse inden for den grænse, som overenskomsten fastsætter. Der indbetales ATP efter sats C, med mindre at ansættelsen er under 9 timer ugentligt.

Eksterne lektorer optjener ikke pension men ATP efter sats C, med mindre ansættelsen er under 9 timer ugentligt.

f. Arbejdstid

Faste undervisere arbejder som udgangspunkt 37 timer ugentligt, hvis de er fuldtidsansatte. Arbejdstid fastlægges i øvrigt lokalt – herunder om der er adgang til betalt spisepause. Selvom de faste undervisere således er ansat med et fast ugentligt timetal, har de som udgangspunkt ikke adgang til at få betaling for merarbejde, da deres arbejdstid normalt ikke er kontrollabel. Dog kan pålagt, kontrollabelt merarbejde honoreres, hvis såvel merarbejdets som det normale arbejdes omfang er kontrollabelt.

Eksterne lektorer arbejdstid beregnes som nævnt forud for semestret. *Eksterne lektorer* kan maksimalt have 500 timer årligt – dog 780 timer i særlige tilfælde. Der er faste normer for forberedelsestid: 2,5 time pr. undervisningstime og max. 1 time pr. mundtlig eksaminationstime. Tidsforbrug til eventuelle møder i kollegiale organer medregnes ikke i arbejdstidsopgørelsen og honoreres derfor ikke direkte, men indgår i forberedelsesnormen.

g. Ansættelsesforholdets varighed

For de *faste undervisere* varierer ansættelsesforholdets varighed efter stillingskategorien.

Undervisningsadjunkter, studieadjunkter og studielektorer ansættes tidsubegrænset.

Amanuenser ansættes tidsbegrænset for en periode af indtil 3 år. Genansættelse kan finde sted, men en amanuensis kan maksimalt være ansat som amanuensis ved den samme institution i 3 år.

Eksterne lektorer ansættes normalt for en periode på 3 år (kan være kortere). Der er mulighed for forlængelse med yderligere perioder.

h. Opsigelse

Faste undervisere er (via AC-overenskomsten) omfattet af funktionærlovens regler om opsigelsesvarsler og fratrædelsesgodtgørelse.

Det medfører, at *ansættelsesmyndigheden* kan opsi den ansatte (til den første i en ny måned) med:

- 1 mdr.s varsel, hvis ansættelsestiden er mindre end 6 mdr.
- 3 mdr.s varsel, hvis ansættelsesperioden er længere end 6 mdr.
- 1 ekstra måned pr. 3. ansættelsesår (dog max 6 mdr.)

Ved midlertidig ansættelse ophører ansættelsen ved ansættelsesperiodens udløb uvarslet. Hvis ansættelsesmyndigheden ønsker at opsi den midlertidige ansatte inden ansættelsesperiodens udløb, anvendes de almindelige opsigelsesvarsler. Har den midlertidige ansættelse været mindre end 1 mdr. kan der dog ske opsigelse med dags varsel.

Den ansatte kan opsi ansættelsen med en måneds varsel til den første i en ny måned uanset længden af ansættelsen (dog prøvetid).

Eksterne lektorer har egne opsigelsesvarsler. *Ansættelsesmyndigheden* kan opsi den eksterne lektor med 2 mdr.s varsel til udløbet af et semester, hvis opsigelsen sker inden for ansættelsesperioden (som jo er midlertidig). Ansættelsen ophører automatisk ved ansættelsesperiodens udløb.

Den eksterne lektor kan opsi ansættelsen med en måneds varsel til den første i en ny måned uanset længden af ansættelsen.

i) Afskedigelsesprocedure

Faste undervisere er omfattet af AC-OK'ens bestemmelser om afskedigelsesprocedure, som bl.a. omfatter pligt til at underrette den faglige organisation ved afsked og adgang til at prøve opsigelsens saglighed i det fagretslige system samt efter forvaltningslovens bestemmelser.

Eksterne lektorer er alene omfattet af forvaltningslovens bestemmelser (partshøring, begrundelsespligt mv.).

...

5. Begrundelsen for de forskellige stillingskategorier

Stillingskategorien ”undervisningsadjunkt” er en stilling, som efter ønske fra AC blev oprettet i forbindelse med sidste revision af stillingsstrukturen i 2000. Hovedsigtet var at give fastansættelse for en gruppe af timelønnede undervisere i undervisningsassistent- eller ekstern lektor-kategorierne, som i en længere årrække har været uden anden hovedstilling, jf. beskrivelsen oven for af stillingskategorien. Undervisningsadjunkter ansættes ofte på deltid, netop fordi de ikke har forskningsforpligtelse og sjældent er der ”nok” andre opgaver, som skal varetages af medarbejdere med det kvalifikationsniveau og de kompetencer.

Behovet for eksterne lektorer/timelønnede undervisere er der naturligvis, jf. oven for.

Behovet for amanuenser er dels, at de kan varetage mange undervisningstimer (uden time-loft på 500/780 timer), at der er tale om ”talentpleje” og en mulighed for den pågældende til at finde ud af, om en universitetskarriere er interessant – det er ofte unge, som er i ”venteposition” til et ph.d.-studium eller adjunkter, der ansættes i disse tidsbegrænsede stillinger. Amanuenser bliver også brugt som ”vikar”, når ordinære stillinger er vakante eller mens en person, som netop har været ansat i et ordinært adjunktforløb, afventer bedømmelsesproceduren i et kontinuationslektorat.

Studieadjunkter og studielektorer har også en særlig ”historie”. Deres berettigelse og absolutte hovedansættelsesområde er den praksisbetonede undervisning i idræt og musik og universitetets lille enhed med propædeutisk undervisning i græsk og latin. Stillingskategorien er, som den er beskrevet i stillingsstrukturcirkulæret, begrænset i sit anvendelsesområde og vil derfor ikke blive udbredt i meget videre omfang – der er normalt ikke så meget ”praksis” at undervise i, at der er grundlag for ”fuldtidsansættelse”.

- Behovet for anvendelsen af undervisere med praktisk erfaring er især inden for professionsuddannelserne et klart behov og ønske, d.v.s. inden for jura, medicin, psykologi og tandlægeuddannelsen. På det medicinske/odontologiske område dækkes behovet i vid udstrækning af kliniske stillinger (deltidsstillinger i kombination med praksisstillinger).
- Det er absolut væsentligt for universiteterne at holde fast i forskningsbaseret undervisning som varemærke, og hovedparten af undervisningen bør varetages af personer, som varetager selvstændig forskning og udvikling af faget.
- Som tidligere nævnt er anvendelsen af eksterne lektorer (og undervisningsassistenter) en nødvendighed for fleksibilitet i planlægningen – på nogle områder, f.eks. humaniora er der utrolig mange fag/fagområder og store udsving i, hvad der er populært og tiltrækker mange studerende.
- Økonomiske forhold har naturligvis også betydning – arbejdskraft, der er forholdsvis fleksibel er nødvendigt for at kunne tilpasse undervisningsudbuddet til en virkelighed, der ændrer sig semester for semester. Som også tidligere nævnt ligger det ikke inden for de økonomiske vilkår at levere forskningsbaseret undervisning på alle områder – og det er nok heller ikke nødvendigt. Den faste stab kan ikke klare det totale undervisningsbehov, og der er derfor behov for deltidsundervisere/timelærere.”

Til dette notat er knyttet en række bilag, som bl.a. belyser, at der kan være varierende forberedelsestid til undervisning og eksamen for forskellige stillingskategorier.

10. Parternes hovedsynspunkter

Klager har til støtte for anmodningen om forelæggelse for EF-domstolen anført, at sagen indebærer fortolkning af retsakter udstedt af Fællesskabets institutioner, idet voldgiftsretten – uden appelmulighed – skal tage stilling til spørgsmål om fortolkningen af den for parterne gældende aftale om implementering af Rådets direktiv 81/97. Fortolkningen er ikke utvivlsom, og der foreligger ikke fortolkningsbidrag fra EF-domstolen vedrørende de af klager rejste spørgsmål. Afgørelsen af sagen vil endvidere have betydning for arbejdstagere i andre EU-lande. Endelig taler sagens økonomiske betydning for, at EF-domstolens fortolkning bør indhentes.

Til støtte for påstandene vedrørende sagens realitet har klager gjort gældende, at de eksterne lektorer, der er deltidsansatte i rammeaftalens forstand, er omfattet af den deri fastslåede beskyttelse mod forskelsbehandling. Der findes sammenlignelige fuldtidsansatte, nemlig de ansatte på universiteterne, hvis arbejdsopgaver hovedsageligt består af undervisning uden forskningsforpligtelse, dvs. studieadjunkter/ -lektorer, amanuenser og undervisningsadjunkter. I den forbindelse bør kravet om ”samme type ansættelseskontrakt/ansættelsesforhold” ikke fortolkes snævert, idet der derved vil opstå rige muligheder for omgåelse af forbudet mod forskelsbehandling. Det afgørende må være, om der findes ansatte, som udfører tilsvarende arbejde eller arbejde af samme værdi.

En punkt for punkt sammenligning mellem ansættelsesvilkårene i henhold til Aftalen for eksterne lektorer m.v. og AC-overenskomstens regler viser, at der de facto sker forskelsbehandling, der stiller de eksterne lektorer mindre gunstigt end de sammenlignelige fuldtidsansatte. Denne forskelsbehandling er ikke begrundet i objektive forhold og er derfor i strid med rammeaftalen. De ansættelsesvilkår for eksterne lektorer, som er udtryk for forskelsbehandling, må følgelig tilsidesættes, og der må efterfølgende ske en konkret udmøntning af krav alt efter den enkelte eksterne lektors forhold.

Indklagede har vedrørende klagers begæring om sagens forelæggelse for EF-domstolen anført, at der ikke foreligger nogen for afgørelsen af parternes tvist rimelig tvivl om forståelsen af fælles-

skabsretten. Indklagede har ikke bestridt, at eksterne lektorer er omfattet af deltidsdirektivet. Spørgsmål 1 afspejler ikke nogen tvist, idet indklagede ikke bestrider, at sammenligningen efter rammeaftalens § 4, stk. 2, kan foretages ved at sammenligne en gruppe ens stillede deltidsansatte med en gruppe ens stillede fuldtidsansatte. Spørgsmål 2 er klart besvaret i rammeaftalens ordlyd og EF-domstolens dom i Nicole Wippel-sagen. Spørgsmål 3 er uklart. Hvis der spørges, om punkt for punkt sammenligningen fra ligelønsområdet skal overføres til deltidsdirektivet, er svaret uden rimelig tvivl nej. Endvidere er fastlæggelsen af begrebet ”ansættelsesvilkår” undergivet national ret. Spørgsmål 4 er ligeledes uklart og vil kun kunne blive relevant, hvis voldgiftsretten finder, at der er sammenlignelige fuldtidsansatte.

Klagers påstand 1 bør afvises, fordi indklagede aldrig har bestridt indholdet af påstanden. Klager savner derfor retlig interesse i en påkendelse af påstanden.

Klagers påstand 2 er for generel og ubestemt til i sin helhed at kunne tages under påkendelse. For så vidt angår den del af påstanden, der kan tages under påkendelse, bestrides det, at der foreligger forskelsbehandling i strid med rammeaftalens § 4, stk. 2. For det første findes der ikke sammenlignelige fuldtidsansatte. Fuldtidsansatte undervisere uden forskningsforpligtelse er ansat i andre typer stillinger med andre ansættelsesforhold, andet stillingsindhold og andre kvalifikationskrav, typisk i hovedstilling, mens eksterne lektorater typisk er bibeskæftigelser. For det andet behandles eksterne lektorer ikke mindre gunstigt end fuldtidsansatte undervisere – ud fra en sammenligning af de to gruppers samlede vilkår. For det tredje er det ikke godtgjort, at en eventuel mindre gunstig behandling af de eksterne lektorer udelukkende skyldes deltidsansættelsen. For det fjerde er det ikke påvist, at de objektive grunde, der er givet for den forskellige behandling, ikke er rigtige eller kan bære den forskellige behandling.

11. Opmændenes bemærkninger

Der er enighed om følgende begrundelse og resultat:

11.1.

Det er ubestridt, at der ikke på noget tidspunkt har været uenighed mellem parterne om, at eksterne lektorer ansat i henhold til Aftalen om eksterne lektorer ved universiteter m.fl. under Un-

dervisningsministeriet er omfattet af Aftalen om implementering af deltidsdirektivet, og der er ikke oplyst omstændigheder, som på trods af parternes samstemmende opfattelse af dette spørgsmål kan begrunde indbringelse af det til afgørelse ved faglig voldgift. Klager har derfor ikke nogen retlig interesse i at få spørgsmålet påkendt. Påstand 1 må reelt anses som et anbringende, der ikke bestrides, til støtte for påstand 2.

Det lægges herefter til grund for sagens behandling og afgørelse i øvrigt, at eksterne lektorer er omfattet af Aftalen om implementering af deltidsdirektivet, således at de skal anses for deltidsansatte i den europæiske rammeaftales forstand, og at de ikke er undtaget fra rammeaftalens bestemmelser efter parternes implementeringsaftales § 2, jf. rammeaftalens § 2, stk. 2.

11.2.

Det er et formål med rammeaftalen at imødegå forskelsbehandling af deltidsansatte. Efter rammeaftalens § 4, stk. 1, må ”deltidsansatte” ikke behandles på en mindre gunstig måde end ”sammenlignelige fuldtidsansatte”, udelukkende fordi de arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold. Udgangspunktet er, jf. herved § 4, stk. 2, at deltidsansatte forholdsmæssigt skal være stillet lige så godt som de sammenlignelige fuldtidsansatte, dvs. med forholdsmæssige rettigheder modsvarende forskelle i arbejdstid, indsats, indtjening, erfaringsoparbejdelse osv.

Det er i rammeaftalens § 3, stk. 1, nr. 2, angivet, at ”en sammenlignelig fuldtidsansat” er ”en fuldtidsansat i samme virksomhed, der har samme type ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold, og som er involveret i samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse, idet der tages hensyn til andre forhold, der kan omfatte anciennitet, kvalifikationer/færdigheder”. Findes der ikke nogen sammenlignelig fuldtidsansat i samme virksomhed, er det i § 3, stk. 2, angivet, at ”sammenligningen [skal] ske ved henvisning til den kollektive aftale, der finder anvendelse eller – hvis en sådan ikke foreligger – i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis”.

På baggrund af ordlyden af § 4, stk. 1, sammenholdt med § 3 og formålet med rammeaftalens sammenligningsmodel må det anses for utvivlsomt, at den fordrede sammenligning kan foretages ikke blot ved at sammenholde en konkret deltidsansat med en konkret sammenlignelig

fuldtidsansat i samme virksomhed, men også ved at sammenholde en gruppe deltidsansatte med en gruppe sammenlignelige fuldtidsansatte i samme virksomhed, når medlemmerne af de respektive grupper er stillet på samme måde på de punkter, der er tale om at sammenholde. Der foreligger derfor ikke en uklarhed med hensyn til forståelsen af rammeaftalen, som kan begrunde, at der stilles spørgsmål herom til EF-domstolen.

Klagers begæring om forelæggelse for EF-domstolen af det af klager foreslåede spørgsmål 1 tages herefter ikke til følge.

11.3.

Efter ordlyden af rammeaftalens § 3, stk. 1, nr. 2, er ”en sammenlignelig fuldtidsansat” en fuldtidsansat i samme virksomhed, som – for det første – ”har samme type ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold”, og som – for det andet – ”er involveret i samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse”.

Klager ønsker med det foreslåede spørgsmål 2 til EF-domstolen en afklaring af, om der kan ses bort fra betingelsen om, at der skal foreligge ”samme type ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold”.

Klager har imidlertid ikke peget på forhold i retskildegrundlaget, som skaber uklarhed om, hvorvidt bestemmelsen på dette punkt skal forstås i overensstemmelse med dens udtrykkelige og utvetydige formulering.

Det er i EF-domstolens dom af 12. oktober 2004 i sag C-313/02 Nicole Wippel om arbejde som salgsmedarbejder i beklædningsbutik tillagt afgørende betydning, at ”ingen af de fuldtidsansatte i den samme virksomhed [har] en kontrakt eller et ansættelsesforhold af samme type som Nicole Wippel”, jf. præmis 61. Helt i overensstemmelse hermed er det i dom afsagt af det engelske House of Lords den 1. marts 2006, Matthews and others v Kent & Medway Towns Fire Authority and others, lagt til grund, at rammeaftalens § 3, stk. 1, nr. 2, indebærer, at en fuldtidsansat er en sammenlignelig fuldtidsansat i relation til en deltidsansat i samme virksomhed, hvis de begge er (i) ansat ”under the same type of contract” og (ii) ”engaged in the same or broadly similar work”.

Da der således ikke foreligger en uklarhed med hensyn til forståelsen af rammeaftalen, der kan begrunde, at det af klager foreslåede spørgsmål 2 forelægges for EF-domstolen, imødekommes begæringen herom ikke.

11.4.

Eksterne lektorer arbejder på deltid i henhold til parternes kollektive overenskomst for netop eksterne lektorer. Efter overenskomsten er der alene mulighed for deltidsansættelse (op til 500 timer årligt – under visse betingelser op til 780 timer årligt).

Når de modstående organisationer på arbejdsmarkedet har valgt i en separat overenskomst at aftale vilkårene for deltidsansættelse af eksterne lektorer, må der være en formodning for, at deltidsstillingen ekstern lektor er en særegen stillingstype i rammeaftalens forstand.

Det må endvidere efter det under sagen oplyste lægges til grund, at stillingen som ekstern universitetslektor er udformet navnlig med henblik på ansættelse af akademikere med erfaring fra en hovedstilling andetsteds, og at der er tale om en stillingstype udformet med henblik på en bibeskæftigelse, som hovedbeskæftigelsen er væsentlig for – både som kvalifikationsfaktor og som baggrund for den overenskomstmæssige prioritering af forskellige goder, herunder den overenskomstmæssigt fastlagte arbejdstid, hvorefter denne – inden for det nævnte maksimale årlige timetal – fastsættes semestervis efter universitetets aktuelle behov med en garanteret betaling for 100 timer om året.

En fuldtidsstilling kan som type anses for karakteriseret ved, at der er en på forhånd fastlagt arbejdspligt og en regelmæssig indtægt, som den ansatte kan leve for. Som type adskiller stillingen som ekstern lektor sig væsentligt herfra, idet der er tale om en stilling med en arbejdsmængde, som varierer efter undervisningsbehovet, og som er maksimeret til deltidsbeskæftigelse, så det ikke er tilsigtet, at den ansatte for den hertil hørende – overenskomstmæssigt fastsatte – løn skulle kunne leve derfor.

På denne baggrund – og når yderligere henses til det, der er oplyst om formål med og grundlag for ansættelse som henholdsvis amanuensis, studieadjunkt/lektor eller undervisningsadjunkt –

kan fuldtidsansættelse som amanuensis, studieadjunkt/lektor eller undervisningsadjunkt ikke generelt anses for ansættelse i samme type kontraktforhold eller ansættelsesforhold, som en ekstern lektor er ansat i. At en ekstern lektor ikke i tillæg til ydelserne efter Aftale om de eksterne lektorer får pension og andre ydelser, som fuldtidsansatte undervisere på universiteterne oppebærer efter AC-overenskomsten, udgør allerede derfor ikke en krænkelse af princippet om ikke-forskelsbehandling i rammeaftalens § 4, stk. 1.

11.5.

Det er efter det foran anførte uden betydning for sagens afgørelse, om forskelsbehandling beror på en samlet bedømmelse, jf. herved præmis 49 i House of Lords dom af 1. marts 2006, *Matthews and others v Kent & Medway Towns Fire Authority and others*, eller en bedømmelse vilkår for vilkår. Det er ligeledes uden betydning for sagens afgørelse, hvad konsekvensen af en konstateret ikke-objektivt begrundet forskelsbehandling skal være.

Der er herefter ikke grundlag for at imødekomme klagers begæring om forelæggelse af klagers spørgsmål 3 og 4 for EF-domstolen, og begæringen herom tages derfor ikke til følge.

11.6.

Efter det anførte er der herefter ikke grundlag for at udsætte sagens afgørelse på forelæggelse af spørgsmål for EF-domstolen. Det følger endvidere af det anførte, at der ikke er grundlag for at tage klagers påstand 1 under påkendelse, og at indklagede skal frifindes for klagers påstand 2.

Thi bestemmes:

Finansministeriet, Personalestyrelsen, frifindes for påstanden om yderligere honorering af eksterne lektorer.

Hver part bærer egne omkostninger ved sagens behandling og halvdelen af udgiften til opmændene.

Børge Dahl

Lene Pagter Kristensen

Poul Søgaard