



HØJESTERETS DOM

afsagt tirsdag den 17. december 2019

Sag BS-39382/2018-HJR
(1. afdeling)

Fagligt Fælles Forbund – 3F som mandatar for
A,
B,
C
og
D
(advokat Peter Breum for alle)

mod

Styrelsen for Dataforsyning og Effektivisering
(advokat Karsten Hagel-Sørensen)

I tidligere instans er afsagt dom af Østre Landsrets 11. afdeling den 12. september 2018.

I pådømmelsen har deltaget fem dommere: Thomas Rørdam, Poul Dahl Jensen, Jens Peter Christensen, Hanne Schmidt og Jens Kruse Mikkelsen.

Påstande

Parterne har gentaget deres påstande.

Forklaringer

Til brug for Højesteret er der afgivet supplerende forklaring af K og forklaring af E.

K har supplerende forklaret bl.a., at han kan vedstå sin forklaring som den er gengivet i landsrettens dom.

Det giver efter hans opfattelse ikke mening med en procentuel sammenligning af arbejdsopgaverne for måleteknikere og måleassistenter. En måletekniker har et anderledes og mere omfattende ansvarsområde end en måleassistent. Det ligger i ordet, at assistenten hjælper med at foretage landmålingerne under instruktion fra måleteknikeren. Det er måleteknikeren, der står til ansvar for målingerne over for ham og hans chef, herunder for at målingerne er foretaget med den nødvendige kvalitet og er gennemført på den planlagte måde og i henhold til aftalen med kunden. At gennemføre den praktiske landmålingsopgave, at trykke på knappen på landmålingsinstrumentet og fokusere apparatet, er alle på et landmålingsteam i stand til at gøre. Det er en let opgave at lære. Det at have ansvaret for tilrettelæggelse af målingen og lave vurderingen af, om vejret er for godt eller for dårligt til at gennemføre målingen, er for ham det afgørende for, om man kan sammenligne opgaverne. Det faglige ansvar ligger hos måleteknikeren.

Der er flere administrative opgaver forbundet med arbejdet som måletekniker. Ud over at lave timeregistreringer for måleassistenterne ligger der også et større arbejde i at lave indberetninger til dagpengesystemet, så assistenterne får udbetalt korrekte dagpenge. Det er en langt mere omfattende opgave end at registrere arbejdstiden. En måletekniker kan nemt bruge 15 minutter eller mere på en måleassistent for at indrapportere timeforbrug, hvor meget han skal have i dagpenge, udlæg mv. Måleteknikeren står også for at planlægge de næste etaper af måleopgaverne, herunder for at lave aftaler om leje af huse til overnatning, afregning og betaling for forbrug mv. Det indebærer nogle administrative opgaver. Fastansatte måleteknikere er i øvrigt forpligtet til at deltage i møder i styrelsen, som de skal planlægge og lave referater fra.

Måleteknikere har kontakt til kunderne. Styrelsen har aftaler med ca. halvdelen af de danske kommuner om vedligeholdelse og renovering af det fysiske højdenet i kommunen. De fysiske fikspunkter er ofte placeret på bygninger. Når bygningerne rives ned, skal der etableres nye fikspunkter på andre bygninger. En kommune kan også have etableret et nyt bolig- eller industriområde, hvor der er behov for opsætning af fysiske fikspunkter. I de situationer er det måleteknikerne, der er i kontakt med kommunernes tekniske forvaltninger og laver aftaler med dem. Der skal ikke laves nye kontrakter, men det skal aftales, hvor og hvordan fikspunkterne skal etableres. Der er tale om kundepleje. Der kan også være tilfælde, hvor en kommune overvejer at spare højdemålingerne

væk. Så får måleteknikerne til opgave at forklare for kommunen, at der er tale om en god investering, f.eks. for at holde øje med følgerne af klimaforandringer. Det har i hans tid ikke været en forklaringsopgave, som måleassistenterne har været i stand til at varetage.

Der er for tiden vistnok ansat tre specialarbejdere i styrelsen. Han vil kategorisere dem som betjente. Der var tidligere fire betjente, da der var flere opgaver med håndtering af intern post og frankering. Betjentene varetager en række praktiske opgaver som snerydning og saltning, opstilling af borde og stole i mødelokaler, flytning af inventar, tilslutning af computere og håndtering af post. De sørger også for frisk frugt og for, at der er kaffe i kaffemaskinerne. Det er helt forskellige opgaver fra måleassistenterne. Der er ikke specialarbejdere i styrelsen, som kan udføre måleassistentopgaver, men de kunne oplæres til det. Sværere er assistentarbejdet ikke. Der er ikke betjente, som har vist interesse for et sådant jobskifte.

Han kender ikke F. De har formentlig været ansat på samme tid, men de har ikke haft nogen kontakt. Han har spurgt den tidligere kontorchef og den tilhørende enhedsleder – som begge er gået på pension – om personens arbejdsopgaver. De har forklaret, at der var tale om en medarbejder, som havde været ansat igennem mange år. Han var oplært i at køre i forvejen for at forberede målingerne. Det kunne f.eks. være håndtering af, at der var vokset en busk op foran det fysiske målepunkt. Forud for målingerne var han i kontakt med kommunens tekniske forvaltning. Han havde kompetence til at forberede arbejdet, inden den aktuelle måling blev gennemført. Han kunne foretage den faktiske etablering af de nye målepunkter, f.eks. ved at bore dem fast i en mur, så de var klar, når måleteamet ankom. Han var også i stand til at tegne en korrekt skitse af, hvor målepunkterne præcist var placeret med angivelse af verdenshjørner mv. De skitser brugte han vinterhalvåret på at omtegne på pergamentpapir med streger og korrekte beskrivelser. Han kunne derfor beskæftiges hele året. Opgaven i vinterhalvåret er beskrevet som en fikspunktsskitserevisionsopgave. Han havde som ny chef en idé om, at den opgave kunne de måleassistenter, der var ansat da han tiltrådte – herunder sagsøgerne - også læres op i. Efter et halvt års tid måtte han sande, at det ikke var muligt. De havde ikke de fornødne kompetencer til at lave skitserevisionsarbejdet. Den ene af sagsøgerne mødte han først i forbindelse med retssagen.

At være måletekniker er ikke en beskyttet titel. Man kan ikke være måletekniker hos styrelsen eller blive omfattet af måleteknikerens overenskomst, før man har gennemført måleteknikeruddannelsen. B var efter fastansættelsen ansat som fungerende måletekniker efter 3F-overenskomsten, indtil han var færdiguddannet. Han husker ikke, hvordan det stod i ansættelsesbrevet, men der var i aftalen med B det specielle forhold, at han var $\frac{3}{4}$ igennem uddannelsen

til måletekniker, og B havde vist nogle initiativer og kompetencer, så han var sikker på, at B kunne bestå uddannelsen. Det var derfor en del af aftalen, da han blev fastansat, at han skulle færdiggøre uddannelsen. Ellers kunne han ikke have været ansat som måletekniker. Han udførte i perioden efter fastansættelsen måleteknikeropgaver med hjælp fra sine kolleger. Han kunne ikke være ansat som måletekniker, før han var færdig med måleteknikeruddannelsen.

At måleassistenterne typisk er ufaglærte, skal forstås sådan, at de er ufaglærte i relation til arbejdet som måleassistent. B var f.eks. uddannet tømrer. De har også haft en smed ansat som måleassistent. De var ansat efter 3F-overenskomsten.

E har forklaret bl.a., at hun er forhandlingssekretær i 3F. Hun sidder bl.a. i Offentligt Ansattes Organisationers forhandlingsudvalg for staten (OAOS), det vil sige den del af Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU) som kommer fra OAO. Hun har forhandlet overenskomster på det statslige område i 25 år.

Opdelingen af timelønnede og månedslønnede går mange år tilbage. Traditionelt var SiD's overenskomster timelønsoverenskomster. Dengang havde man ikke fokus på forskelsbehandlingen mellem timelønnede og månedslønnede, f.eks. i forhold til fuld løn under sygdom, opsigelsesvarsler og optjening af feriefridage. 3F begyndte at fokusere på forskellene i forbindelse med, at der kom et direktiv om, at tidsbegrænset ansatte ikke måtte stilles ringere end fastansatte. Man fik også deltidsdirektivet og noget dansk lovgivning på området. På det kommunale og regionale område kunne arbejdsgiverne se, at der skete en forskelsbehandling. Man aftalte derfor, at ansættelse fremover skete direkte som månedslønnet. Der er stadig mulighed for timeansættelse, hvis man ikke er ansat for mere end en måned. Til at begynde med var det en betingelse for månedslønsansættelse, at man arbejdede 15 timer om ugen. Det blev senere nedsat til 10 og 8 timer. Det var for at spejle funktionærloven. I 2014 udgik betingelsen helt. Nu er der direkte adgang til månedslønsansættelse på det kommunale og regionale område, hvis man er ansat for en længere periode end en måned, uanset det ugentlige timetal.

På det statslige område havde arbejdsgiversiden ikke den samme opfattelse. Det har været stillet som overenskomstkrav, at ansættelse skal ske direkte som månedslønnet, første gang i 2004 og senere i 2008, 2011, 2015 og 2018. De har forsøgt at komme igennem med kravet via OAO til CFU. De har også stillet det som krav til deres egne organisationsaftaler. Siden 1991 har man på statens område haft en OAO-S-fællesoverenskomst med organisationsaftaler bundet op på fællesoverenskomsten. Før havde man rene 3F- og SiD-overenskomster (tidli-

gere StK). Bl.a. den organisationsaftale, som måleassistentene er ansat i henhold til (organisationsaftalen for rengøringsassistenter, specialarbejdere og visse erhvervsuddannede m.fl. i staten) er en aftale, som udelukkende er forhandlet af 3F og førhen SiD. Måleassistenter er ikke nævnt i organisationsaftalen. Enten er man ufaglært, altså specialarbejder, rengøringsassistent eller andet, eller også er man faglært, og så gælder organisationsaftalen kun de faggrupper, som er nævnt i aftalen. Hvis man er tømrer eller smed og arbejder som sådan, så hører man under håndværkeroverenskomsten. Måleassistentene er specialarbejdere. Man kan give ansatte mange forskellige titler, men overenskomstmæssigt er man enten faglært eller ufaglært i henhold til organisationsaftalen.

Man har forhandlet med staten om spørgsmålet siden 2014. Der er nu opnået enighed, men CFU er usikker på, om der er implementeret godt nok i henhold til den aftale, der er lavet mellem parterne, fordi der gælder en grænse på 52 uger for at overgå fra timelønsansættelse til månedslønsansættelse. Der er tale om medarbejdergrupper, som ofte er sæsonansatte, og derfor aldrig kommer op på 52 ugers ansættelse. CFU har bedt Beskæftigelsesministeriet forholde sig til, om der er underimplementeret.

Der er ikke mange timelønsansatte på statens område. HK har efter sin overenskomst direkte adgang til månedslønsansættelse. Det samme har de fleste andre organisationer. Der er kun nogle enkelte grupper, som følger timelønsbestemmelserne, hovedsageligt 3F-grupperne. Da det drejer sig om få personer, vil det være vanskeligt at opnå forståelse for, at det skulle gøres til emne for en konflikt. Det er svært at vide præcis, hvor mange det drejer sig om, men det er meget få. For dem at se ville det være mærkeligt at konflikte for en rettighed, som de har gennem et direktiv og gennem lovgivningen.

Anbringender

Fagligt Fælles Forbund – 3F som mandatar for A, B, C og D har ikke for Højesteret gjort gældende, at måleassistenter udfører samme eller tilsvarende arbejde som måleteknikere, men har i første række anført navnlig, at man kan sammenligne tidsbegrænset ansatte specialarbejdere med fastansatte specialarbejdere, selvom de konkret udfører forskellige arbejdsopgaver, og at det afgørende derfor må være, om appellanterne, der er specialarbejdere, udfører samme eller tilsvarende arbejde som de fastansatte specialarbejdere i styrelsen, der omdeler post, rydder sne, sætter borde op til møder mv.

Det afgørende er, om de tidsbegrænset ansatte udfører samme eller tilsvarende arbejde som de fastansatte, jf. lov om tidsbegrænset ansættelse § 3, stk. 4. Formålet med reglerne om tidsbegrænset ansættelse er at forbedre vilkårene for de tidsbegrænset ansatte, og derfor vil det stride imod formålet, hvis der anlægges

en restriktiv forståelse af sammenligningsgrundlaget. Der skal derfor ses på lighederne frem for forskellene i arbejdet.

Der er i forarbejderne til lov om tidsbegrænset ansættelse henvist til ligelønsloven for så vidt angår begrebet samme arbejde, og der må derfor også lægges vægt på den praksis, der knytter sig til denne lov.

I denne sag skal specialarbejdere med tidsbegrænset ansættelse sammenlignes med fastansatte specialarbejdere, og det har ingen betydning for sammenligneligheden, at specialarbejdernes konkrete arbejdsopgaver er forskelligartede. De varetager hver især mangeartede opgaver, der er kendetegnet ved, at opgaverne ikke kræver en uddannelsesmæssig baggrund, og at de kan varetages uden andet end praktisk oplæring.

Sammenligningsgrundlaget er de specialarbejdere, der er fastansat i Styrelsen for Dataforsyning og Effektivisering under Organisationsaftalen for rengøringsassistenter, specialarbejdere og visse erhvervsuddannede m.fl. i staten mv. (3F). Uanset hvilke arbejdsopgaver de pågældende havde, er løn- og ansættelsesvilkårene fastlagt i samme organisationsaftale, hvori der ikke er skelnet mellem lagerarbejder, ministerialbetjent eller måleassistent. De basisrettigheder, overenskomsten indeholder, tilkommer de fastansatte på grund af deres fastansættelse og ikke på grund af andre eller bedre kvalifikationer. De tidsbegrænset ansatte får ikke disse løn- og ansættelsesvilkår, og der er ingen objektive eller saglige grunde til forskelsbehandlingen. Specialarbejdere udfører en række forskelligartede funktioner, men alle under samme overenskomst.

Det er i anden række anført, at der i Styrelsen for Dataforsyning og Effektivisering var sammenlignelige fastansatte måleassistenter, nemlig B og F.

B overgik, mens han var tidsbegrænset ansat som specialarbejder og måleassistent, til en varig ansættelse som specialarbejder med virkning fra 1. juni 2016. Den varige ansættelse blev benævnt måletekniker, men han fortsatte på 3F-overenskomsten, idet han endnu ikke havde gennemført uddannelsen til måletekniker. De forskelle i arbejdet som måleassistent og måletekniker, der er påpeget af Styrelsen for Dataforsyning og Effektivisering, består i, hvem der bestiller overnatningssteder, indrapporterer arbejdstid mv. Det er arbejdsopgaver, der ikke tager ret lang tid, og som udgør mellem 5 og 10 % af arbejdsopgaverne. Ansvar er en ikke målbar størrelse og må ikke tillægges for stor betydning i sager om diskrimination. Det arbejde, B varetog som fastansat, var således sammenligneligt med det arbejde, de tidsbegrænset ansatte måleassistenter varetog. I lov om tidsbegrænset ansættelse § 3, stk. 4, tales der om tilsvarende arbejde, og der er dermed lagt op til en vurdering, der er bredere og ikke forudsætter en meget høj grad af identitet i arbejdsopgaverne.

F var i en årrække tidsbegrænset ansat som måleassistent på linje med appellanterne i denne sag. Han blev varigt ansat i 2004, og det må lægges til grund, at han udførte samme arbejdsopgaver som appellanterne, og at han derudover havde opgaver med at køre i forvejen og forberede målingerne. Han udførte derfor samme eller tilsvarende opgaver som de tidsbegrænset ansatte på nær de opgaver, der blev lagt i de måneder, hvor de tidsbegrænset ansatte ikke var i beskæftigelse. Der er ikke nogen dokumentation for, at de tidsbegrænset ansatte ikke kunne udføre de samme arbejdsopgaver. Det spiller ikke nogen rolle for vurderingen af sagen, at F var ansat i årene forud for appellanternes ansættelse.

Godtgørelsen for forskelsbehandlingen i strid med loven om tidsbegrænset ansættelse, jf. lovens § 8, stk. 1, kan passende fastsættes til 50.000 kr. for hver af de fire appellanter.

Styrelsen for Dataforsyning og Effektivisering har anført navnlig, at det følger af Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Offentligt Ansattes Organisationer – Det Statslige Område af 4. september 2013 § 24, stk. 1, at D, B, C og A (herefter de tidsbegrænset ansatte måleassistenter) skal aflønnes som timelønnede, da deres ansættelsesforhold er sæsonarbejde af mindre end et års varighed. En ansættelse af de tidsbegrænset ansatte måleassistenter på månedsløn ville i givet fald have været i strid med fællesoverenskomstens § 24. De tidsbegrænset ansattes påstand har til formål at få styrelsen til at anerkende, at det er ulovligt at følge overenskomsten.

Der foreligger ikke brud på hverken direktivet om rammeaftalen eller lov om tidsbegrænset ansættelse, da der ikke har været tale om usaglig forskelsbehandling. De tidsbegrænset ansatte måleassistenter har ikke løftet bevisbyrden for, at der er tale om sammenlignelige stillinger.

Det følger af retspraksis, at der lægges vægt på, om forskellige kvalifikationer medfører, at arbejdet udføres på et højere niveau, og på karakteren af det arbejde, der udføres. Endvidere lægges der vægt på, om den tidsbegrænset ansatte har en stilling med en arbejdsmængde, der varierer efter behov, og om den fastansatte og tidsbegrænset ansatte er indplaceret på samme måde i den stillingsmæssige struktur.

Ligelønsloven og dens forarbejder ændrer ikke på vurderingen af sagen. Det følger af ligelønslovens § 1, stk. 3, at bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.

Det bestrides, at der er nogen i Styrelsen for Dataforsyning og Effektivisering, der udfører arbejde, som er sammenligneligt med de tidsbegrænset ansatte måleassistenters arbejde.

Den omstændighed, at flere medarbejdere, omfattet af den samme organisationsaftale, kan betegnes "specialarbejdere", betyder ikke, at stillingernes indhold er det samme. Hverken lov- og direktivbestemmelser eller retspraksis giver grundlag for at antage, at identisk overenskomstgrundlag skulle have betydning for vurderingen af, om der er tale om sammenlignelige stillinger.

De tidsbegrænset ansatte måleassistenter har udført et ganske særligt arbejde, der ikke kan sammenlignes med det arbejde, som fastansatte specialarbejdere i styrelsen udfører. Der har været ansat tre specialarbejdere i styrelsen i perioden 2011-2016, hvis arbejdsopgaver var praktiske serviceopgaver som f.eks. uden-dørs renholdelse af arealer, postomdeling, snerydning, interne flytninger, servicering af kaffemaskiner samt vedligeholdelse af bygninger, herunder mindre reparationer. Disse arbejdsopgaver er på enhver måde forskellige fra dem, de tidsbegrænset ansatte måleassistenter har udført, således som det også fremgår af Ks forklaring for landsretten og Højesteret.

B havde igennem en længere årrække været ansat som måleassistent og stiftede i den forbindelse bekendtskab med måleteknikerens arbejde, ligesom han forud for sin fastansættelse havde gennemført det meste af uddannelsen som kort- og landmålingstekniker. Han blev den 1. juni 2016 fastansat og fungerede som måletekniker med ansvar for måleholdet. Han skulle træffe konkrete beslutninger om opmålingsholdets løsning af opgaver – en funktion og et ansvar, han ikke havde tidligere. Det blev aftalt ved fastansættelsen, at han skulle gøre sin uddannelse færdig. Bs stilling kan ikke efter sit indhold eller det særlige forløb, han har gennemgået, anses som sammenlignelig med de tidsbegrænset ansatte måleassistenters stilling.

Det bestrides, at Fs stilling som fastansat måleassistent kan sammenlignes med de tidsbegrænset ansatte måleassistenters stilling, som bestod i opmåling. F varetog skitserevisionsopgaver, hvilket bl.a. indebærer aftaleindgåelse med kommuner eller andre eksterne parter om placering af fikspunkter, planlægning af opgaver, markarbejde og efterfølgende dokumentation. Der var tilstrækkeligt med opgaver til ham i vintermånederne, hvor han tegnede og færdiggjorde højdefikspunktskitser efter de rekognosceringer og opmålinger, han selvstændigt havde gennemført i forårs- og efterårsperioden.

For så vidt angår en eventuel godtgørelse i henhold til § 8, stk. 1, i lov om tidsbegrænset ansættelse, må 25.000 kr. antages at udgøre det sædvanlige godtgørelsesniveau for overtrædelse af loven.

Højesterets begrundelse og resultat

D, B, C og A (i det følgende appellanterne) har i årene 2011-2016 været tidsbegrænset ansat som måleassistenter hos Styrelsen for Dataforsyning og Effektivisering. Som følge af den tidsbegrænsede ansættelse har de efter overenskomsten været ansat på timelønsvilkår, og de har i modsætning til fastansatte ikke været berettiget til bl.a. løn under sygdom og særlige feriedage. Det er ubestridt, at de er blevet aflønnet mv. i overensstemmelse med overenskomsten.

Sagens spørgsmål er, om appellanterne er blevet forskelsbehandlet i strid med § 4, stk. 1, jf. § 3, stk. 4, i lov om tidsbegrænset ansættelse. I bekræftende fald er der endvidere spørgsmål om krav på godtgørelse.

Det følger af § 4, stk. 1, i lov om tidsbegrænset ansættelse, at ansættelsesvilkårene for en tidsbegrænset ansat ikke må være mindre gunstige end de, der gælder for en sammenlignelig fastansat, hvis forskelsbehandlingen udelukkende er begrundet i ansættelsesforholdets tidsbegrænsede varighed, og den ikke er begrundet i objektive forhold.

Af lovens § 3, stk. 4, fremgår, at der ved en sammenlignelig fastansat forstås en fastansat i samme virksomhed, der er i et tidsbegrænset ansættelsesforhold, og som udfører samme eller tilsvarende arbejde, idet der tages hensyn til kvalifikationer og færdigheder.

For at kunne bruges som sammenligningsperson skal den fastansatte således udføre samme eller tilsvarende arbejde som den tidsbegrænset ansatte. Det er i forarbejderne bl.a. anført, at tilsvarende arbejde vil sige arbejde, der ligger på linje med det arbejde, den tidsbegrænset ansatte udfører. Det forhold, at den fastansatte og den tidsbegrænset ansatte måtte være omfattet af samme overenskomst, er efter Højesterets opfattelse ikke i sig selv tilstrækkeligt til, at der er tale om samme eller tilsvarende arbejde.

Appellanterne har ikke for Højesteret gjort gældende, at måleassistenter udfører samme eller tilsvarende arbejde som måleteknikere, men har i første række gjort gældende, at appellanterne, som tidsbegrænset ansatte specialarbejdere, har udført samme eller tilsvarende arbejde som de fastansatte specialarbejdere i styrelsen.

Det må efter bevisførelsen lægges til grund, at de fastansatte specialarbejdere i Styrelsen for Dataforsyning og Effektivisering var beskæftiget med at omdele post, rydde sne, sætte borde op til møder mv. Højesteret finder, at dette arbejde

ikke efter loven om tidsbegrænset ansættelse var samme eller tilsvarende arbejde som det, der blev udført af måleassistenter, og som bestod i at hjælpe måleteknikere med rundt omkring i landet at gennemføre målinger med henblik på at fastlægge landets højdeniveau og ændringer heri.

Appellanterne har i anden række gjort gældende, at der i Styrelsen for Dataforsyning og Effektivisering var sammenlignelige fastansatte måleassistenter. Appellanterne har som sådanne sammenlignelige fastansatte måleassistenter henvist til B og F.

Højesteret finder, at det for B må lægges til grund, at der forelå særlige kvalifikations- og uddannelsesmæssige forhold mv., der begrundede, at han med virkning fra den 1. juni 2016 blev fastansat og fungerede som måletekniker, ligesom det må lægges til grund, at hans arbejdsopgaver i den forbindelse blev væsentligt ændret.

For så vidt angår F er hans forhold alene nærmere belyst ved Ks forklaring, hvorefter F havde været ansat gennem mange år og var oplært i at køre i forvejen og forberede de målinger, der skulle foretages, bl.a. ved kontakt med kommunens tekniske forvaltning og ved etablering af nye målepunkter. Han var endvidere i stand til at tegne præcise skitser af målepunkternes placering, og i vintermånederne var han beskæftiget med at omtegne disse skitser. Højesteret finder, at det på dette grundlag ikke er godtgjort, at Fs arbejde svarede til de tidsbegrænset ansatte måleassistenter.

På den anførte baggrund finder Højesteret, at der ikke er grundlag for at fastslå, at appellanterne som tidsbegrænset ansatte måleassistenter i Styrelsen for Dataforsyning og Effektivisering udførte samme eller tilsvarende arbejde som de fastansatte i styrelsen. Der foreligger derfor ikke forskelsbehandling i henhold til lov om tidsbegrænset ansættelse § 4, stk. 1, jf. § 3, stk. 4.

Højesteret stadfæster herefter dommen.

THI KENDES FOR RET:

Landsrettens dom stadfæstes.

I sagsomkostninger for Højesteret skal Fagligt Fælles Forbund – 3F som mandatar for A, B, C og D betale 50.000 kr. til Styrelsen for Dataforsyning og Effektivisering.

De idømte sagsomkostningsbeløb skal betales inden 14 dage efter denne højesteretsdoms afsigelse og forrentes efter rentelovens § 8 a.