

# Arbejdsrettens dom af 5. juli 2016

## I sag nr. AR2014.0357:

Landsorganisationen i Danmark

for

Fagligt Fælles Forbund

*mod*

Dansk Arbejdsgiverforening

for

DI

for

Danfoss Power Electronics A/S

*Dommere: Tage Arentoft, Henrik Dahl, Poul Dahl Jensen (retsformand), Asger Tue Pedersen, Thomas Rønnow, Peter Stenholm og Nicolai Westergaard.*

## Indledning

Sagen angår 11 medarbejdere hos Danfoss Power Electronics A/S, der i marts og maj 2013 blev opsagt med lovligt varsel efter funktionærloven, men som ikke fratrådte ved opsigelsesperiodens udløb, idet fratrædelsesdatoen blev ændret en eller flere gange, således at alle 11 medarbejdere først fratrådte den 30. november 2013. Sagens hovedspørgsmål er, om det er tilstrækkeligt, at Danfoss har iagttaget de individuelle opsigelsesvarsler ved opsigelserne i marts og maj 2013, eller om Danfoss tillige havde pligt til at iagttage opsigelsesvarslene i forbindelse med medarbejdernes endelige fratræden den 30. november 2013.

## Parternes påstande

Klager, Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund, har nedlagt følgende påstande:

1. Danfoss Power Electronics A/S skal til forbundets medlemmer, A, B, C, D, E, F, G, H, I, J og K betale løn i en opsigelsesperiode, der svarer til funktionærlovens § 2 i forbindelse med deres afskedigelse fra virksomheden i efteråret 2013, med tillæg af procesrente fra de enkelte ydelsers forfaldsdato.



2. Danfoss Power Electronics A/S skal til Fagligt Fælles Forbund betale en efter Arbejdsrettens skøn fastsat bod.

Indklagede, Dansk Arbejdsgiverforening for DI for Danfoss Power Electronics A/S har nedlagt påstand om frifindelse.

### **Sagsfremstilling**

I marts og maj 2013 opsagde Danfoss Power Electronics A/S (Danfoss) et antal fastansatte medarbejdere under henvisning til arbejdsmangel. Blandt de opsagte medarbejdere var følgende 11 personer: D, A, H, I, J, K, B, C, G, E og F, som alle er medlemmer af Fagligt Fælles Forbund (3F). De blev opsagt med deres personlige opsigelsesvarsler i overensstemmelse med funktionærlovens § 2.

3F rejste sag vedrørende opsigelsernes saglighed. Sagen blev suspenderet på udfaldet af en anden sag for Afskedigelsesnævnet, Sauer-Danfoss ApS (AN 2013.0444), der omhandlede sagligheden af opsigelser begrundet i forventet arbejdsmangel. Afskedigelsesnævnet traf den 20. september 2013 afgørelse i Sauer-Danfoss-sagen om, at det havde været sagligt at opsiges en række medarbejdere på grundlag af en forventning om fremtidig arbejdsmangel.

Sagen vedrørende sagligheden af opsigelsen af de 11 medlemmers oprindelige ansættelsesforhold blev ikke videreført. I stedet blev der fra arbejdstagerside rejst sag på baggrund af, at de opsagte medarbejdere ikke fratrådte ved udløbet af det oprindeligt fastsatte opsigelsesvarsel. Af sagen fremgår herom bl.a. følgende:

I en mail af 11. marts 2013 fra tillidsrepræsentant Preben Storm hedder det bl.a.:

”Da virksomheden har besluttet, at reducere i det faste mandskab pga. arbejdsmangel. Dette betyder så, at vi i år ikke kan have ferieafløser/vikarer fra d. 1. juli, med mindre vi tilbyde de opsagte medarbejdere, at blive forlænget i lige så lang tid, som virksomheden har brug for ferieafløser/vikarer. Dette gør set med mine øjne, at vi lige så godt kan tilbyde dem, der skal stoppe med udgangen af juni nu, en længere opsigelse end de er berettiget til.”

Af svar af samme dato fra fabrikschef i Danfoss' VLT Drives-afdeling Kenn Merrild fremgår bl.a.:

”Tak for input.



Jeg vil anbefale at vi forholder os til situationen når vi kommer tættere på deres fratrædelsesdato. Der kan ske meget de næste 3-4 måneder, så vi må løbende evaluere situationen og holde tæt fokus på udviklingen.”

Preben Storm svarede samme dag i mail tilbage:

”Fint – vi kan så bare ikke lave aftaler med andre inden dette er afklaret.”

Ved brev af 3. maj 2013 til D og A, der var blevet opsagt med sædvanligt varsel efter funktionærlovens § 2 til fratrædelse henholdsvis den 30. juni 2013 og den 31. juli 2013, meddelte Danfoss bl.a. følgende:

”Vi bekræfter hermed, at din fratrædelsesdato er ændret, således at du først fratræder din nuværende stilling den 31. august 2013.”

En oversigt for perioden juli til december 2013 over det antal produkter (FC Medium), der forventedes at skulle produceres, viser, at der den 14. august 2013 skete en opjustering af antal produkter pr. dag med 20 stk. for så vidt angår august 2013 (fra 580 stk. til 600 stk.) og med 30 stk. for så vidt angår september 2013 (fra 540 stk. til 570 stk.). Den 29. august 2013 blev der yderligere opjusteret med 30 stk. pr. dag (til 600 stk.) for så vidt angår september 2013 og med 60 stk. pr. dag for så vidt angår oktober 2013 (fra 540 stk. til 600 stk.).

Af et mødereferat af 30. juli 2013 fremgår om udflytning af en del af produktionen til Kina bl.a.:

”- Hard pushback from EMA region – not all customers can be ready for C/O at Aug.12<sup>th</sup>. This is highly critical since our logistics setup are already set for this date on we have passed point of no return.

...

- CN production and markets are not involved in the 2800-work-around-solution.

HK/TW are in process of being converted – CN do not expect any issues.

- DK can support EMA market with old products for Aug.+ Sept due extra backup plan created earlier

- ”Prepare for the worst” - all old sales codes will have to be ”converted” in prioritized order.”

Af mail af 27. august 2013 fra HR-konsulent hos Danfoss Hanne Jensen til bl.a. Kenn Merrild fremgår bl.a.:

”Med henvisning til jeres møde tidligere i dag om forlængelse af opsagte medarbejdere til den 31. oktober 2013.

Proceduren bliver, at arbejdsleder kontakter sin medarbejder og tilbyder en forlængelse af opsigelsesperioden til 31. oktober 2013. Hvis en medarbejder er interesseret i at blive



forlænget, mailer arbejdsleder til mig i HR, som derefter sørger for, at der sendes et brev til medarbejderens privatadresse med bekræftelse om, at fratrædelsesdatoen ændres.

De arbejdsledere, der har medarbejdere udlånt til andre afdelinger, har ansvaret for ovenstående. Evt. kan de aftale, at opgaven håndteres af den arbejdsleder, der har lånt medarbejderen. ”

Kenn Merrild svarede i mail af 28. august 2013 bl.a.:

”Når arbejdslederne i dag fra kl. 10.00 skal tale med de opsagte medarbejdere om en forlængelse af deres fratrædelse, kan de bruge nedenstående udsagn i dialogen med medarbejderne.

Vi er i øjeblikket i den glædelige situation, at vi gerne vil forlænge med de opsagte medarbejdere frem til d. 31. oktober fordi vi i øjeblikket kører på et højere niveau end forventet.

- VLT2800 flytningen til Kina er forsinket og vi har derfor i en periode brug for ekstra mandskab
- FC Medium sælger lige nu på et højere niveau end forventet
- Warehouse modtager dagligt flere varer end tidligere p.g.a. den højere aktivitet i fabrikken.

Når vi kigger længere frem i tiden er situationen fortsat usikker og det er derfor også på denne baggrund, at vi kun forlænger frem til udgangen af oktober måned.”

Ved breve af 28. og 29. august 2013 til de opsagte medarbejdere bekræftede Danfoss, at ”din fratrædelsesdato er ændret, således at du først fratræder den nuværende stilling den 31. oktober 2013.”

Af en mail af 25. oktober 2013 fra Kenn Merrild til tillidsrepræsentanterne fremgår bl.a.:

”På baggrund af situationen i VLT har vi besluttet at forlænge de opsagte medarbejdere med 1 måned, så de fratræder d. 30/11-2013. De berørte medarbejdere får besked på mandag formiddag.”

Ved breve af 30. oktober 2013 til de opsagte medarbejdere bekræftede Danfoss, at fratrædelsesdatoerne var ændret, således at de først skulle fratræde den 30. november 2013.

Den 30. november 2013 fratrådte de 11 medarbejdere.

Der er fremlagt en oversigt over forløbe, der i hovedtræk viser følgende:

Efternavn	Fornavn	Afdeling	Ansatt	Opsagt	Fratrædelse	1. midl. ansættelse	Ny fratrædelse	1. forlængelse	Ny fratrædelse	Forlængelse	Ny fratrædelse	Arb. sted 2013
D	D	PE	23-10-	12-03-	30-06-	03-05-	31-08-	28-08-	31-10-	30-10-	30-11-	Afd. 38H Gråsten



			2009	2013	2013	2013	2013	2013	2013	2013	2013	
A	A	PE	17-03-2008	12-03-2013	31-07-2013	03-05-2013	31-08-2013	28-08-2013	31-10-2013	30-10-2013	30-11-2013	Afd. 44L Tørsbøl
H	H	PE	10-04-2005	12-03-2013	31-08-2013	28-08-2013	31-10-2013	30-10-2013	30-11-2013			Afd. 274 Gråsten (fåstansat 15/9-14)
I	I	PE	01-02-2005	12-03-2013	31-08-2013	29-08-2013	31-10-2013	30-10-2013	30-11-2013			Afd. 849 Kiplev
J	J	PE	10-02-2005	12-03-2013	31-08-2013	29-08-2013	31-10-2013	30-10-2013	30-11-2013			Afd. 35T Gråsten
K	K	PE	14-09-2004	12-03-2013	31-08-2013	29-08-2013	31-10-2013	30-10-2013	30-11-2013			Afd. 35T Gråsten
B	B	Solar	08-06-2010	27-05-2013	31-08-2013	29-08-2013	31-10-2013	30-10-2013	30-11-2013			Afd. 452 Solar. Udlånes 27/2-13 og frem til sin fratrædelse til PE Gråsten afd. 244 og afd. 274
C	C	Solar	01-10-2010	27-05-2013	31-08-2013	29-08-2013	31-10-2013	30-10-2013	30-11-2013			Afd. 452 Solar. Udlånes 21/1-12/7 til Danfoss A/S Nordborg Afd. 629. Udlånes 2/9-13 og frem til sin fratrædelse til PE Gråsten afd. 814 og afd. 171
G	G	Solar	20-09-2010	27-05-2013	31-08-2013	29-08-2013	31-10-2013	30-10-2013	30-11-2013			Afd. 452 Solar. Udlånes 3/6-12/7 til Danfoss A/S Nordborg afd. 632
E	E	Solar	08-08-2005	27-05-2013	31-10-2013	30-10-2013	30-11-2013					Afd. 452 Solar. Udlånes 4/3 og frem til sin fratrædelse til PE Tørsbøl Afd. 44 L
F	F	Solar	14-07-2003	27-05-2013	31-10-2013	30-10-2013	30-11-2013					Afd. 452 Solar

Den 10. december 2013 anmodede LO på vegne af 3F om fællesmøde i sagen. Af anmodningen fremgår bl.a.:

”Fællesmøde: Danfoss Power Electronics A/S

...

Vi har fra vor medlemsorganisation, Fagligt Fælles Forbund, modtaget indberetning om en opstået uoverensstemmelse mellem forbundet og medlem af DI, vedrørende brud på Bilag 5 i Industriens Overenskomst.

Virksomheden afskedigede medarbejderne den 13. marts 2013 med deres personlige varsel jf. Bilag 5's afsnit A, stk. 2, der henviser til Funktionærlovens § 2 om opsigelsesvarsler.

Herefter forlænges det personlige varsel 3 gange, uden at virksomheden iagttager Funktionærlovens § 2.

Forbundet er af den opfattelse, at der er brud på bestemmelserne, at foretage disse forlængelser samt at virksomheden er forpligtet til at give nyt opsigelsesvarsel, når det tidligere varsel var givet.

I forbundets brev til DI af 13. november 2013 påpeger forbundet overfor DI, at virksomheden skal trække opsigelserne tilbage og foretage fornyet opsigelse, hvis dette skulle være nødvendigt af hensyn til arbejdsmangel.



...  
Sagen rejses for 4 navngivne medlemmer: A, B, C og D. ”

Fællesmøde blev afholdt den 14. januar 2014. Af mødereferatet fremgår bl.a.:

”Ved et fællesmøde d.d. i Dansk Arbejdsgiverforening behandlede en af Landsorganisationen i Danmark på vegne af 3F rejst klage over Danfoss Power Electronics A/S ..., medlem af DIO I, vedrørende en uoverensstemmelse om forlængelse af opsigelsesvarsler op til tre gange for fire medarbejdere opsagt den 13. marts 2013, jf. fællesmødebegæring af 10. december 2013.

...  
Arbejdstagersiden fastholdt klagen, idet man gjorde gældende, at der ved forlængelse af ansættelsesforholdene med en periode, der er kortere end de individuelle opsigelsesvarsler, har begået brud på Bilag 5, Pkt. A, stk. 2, til Industriens Overenskomst om opsigelsesvarsler for funktionærlignende ansatte, og at medarbejderne har krav på nyt individuelt opsigelsesvarsel.

Fra arbejdsgiversiden bestred man det af arbejdstagersiden anførte, idet man påpegede, at der var tale om aftaler om etablering af tidsbegrænsede ansættelsesforhold i forlængelse af hinanden. Man var således af den opfattelse, at sagen vedrører forståelsen af Bilag 18, § 5, og gjorde i den forbindelse gældende, at anvendelsen af tre tidsbegrænsede ansættelsesforhold i forlængelse af hinanden var berettiget i de konkrete tilfælde.

Arbejdsgiversiden anførte endvidere, at der kan ske tidsbegrænset ansættelse/udskydelse af fratrædelsestidspunktet for en kortere periode end det optjente opsigelsesvarsel, jf. FVK af 2. juli 2009.

Enighed kunne ikke opnås.”

Af fællesmødebegæring af 17. december 2014 fra Landsorganisationen i Danmark til Dansk Arbejdsgiverforening fremgår bl.a.:

”Under henvisning til LO's fællesmødebegæring af 10. december 2013, skal LO hermed begære fællesmøde om samme problemstilling for yderligere følgende ansatte:

E, F, G, H, I, J og K.”

Af referat af fællesmøde af 19. december 2014 fremgår bl.a.:

”På fællesmøde d.d. i Dansk Arbejdsgiverforening behandlede en af Landsorganisationen i Danmark på vegne af 3 F rejst klage over Danfoss Power Electronics A/S ... medlem af DIO I, vedrørende en uoverensstemmelse om hvorvidt der foreligger brud på bilag 5 og bilag 18, § 5, til Industriens Overenskomst, jf. fællesmødebegæring af 17. december 2014.

...  
Arbejdstagersiden fastholdt sagen i dens helhed og henviste til klageskrift af 2. juli 2014 i Arbejdsrettens sag 2014.0357.

Fra arbejdsgiversiden bestred man den rejste klage og henviste i den forbindelse til svarskrift af 19. november 2014.



Enighed kunne ikke opnås.

Arbejdstagersiden viderefører sagen i forbindelse med ovennævnte arbejdsretssag.”

### **Overenskomstgrundlag m.v.**

Af Industriens Overenskomst for 2012-2014 fremgår bl.a.:

”Bilag 5

Protokollat vedrørende funktionærlignende ansættelse

A. For funktionærlignende ansættelser som indgås fra 1. maj 2007 gælder som minimum følgende bestemmelser.

...

2. Funktionærlovens § 2 om opsigelsesvarsler.

...

Bilag 18

EU-direktiv om tidsbegrænset ansættelse

...

§ 1. Formål

Aftalens formål er

a. at forbedre kvaliteten af tidsbegrænset ansættelse ved at fjerne forskelsbehandling

b. at fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold.

...

§ 5. Bestemmelser om misbrug

For at undgå misbrug af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold skal fornyelser af sådanne kontrakter eller ansættelsesforhold være begrundet i objektive omstændigheder såsom virksomhedens forhold eller arbejdets art eller branchespecifikke forhold eller medarbejderens forhold.”

Ved Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 blev den rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP, iværksat. Af rammeaftalen, der er bilag til direktivet, fremgår bl.a.:

”FORMÅL (§ 1)

Formålet med nærværende rammeaftale er

a) at forbedre kvaliteten ved tidsbegrænset ansættelse gennem anvendelsen af princippet om ikke-diskrimination

b) at fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold.

...

BESTEMMELSER OM MISBRUG (§ 5)

1. For at forhindre misbrug hidrørende fra anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold fastsættes, medmindre der allerede findes tilsvarende retsregler, bestemmelser af medlemsstaterne - efter høring af



arbejdsmarkedets parter i henhold til national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis - og/eller af arbejdsmarkedets parter, hvorved der tages hensyn til behovene inden for bestemte sektorer og/eller blandt bestemte kategorier af arbejdstagere og som regulerer et eller flere af følgende forhold:

- a) objektive omstændigheder der kan begrunde en fornyelse af sådanne kontrakter eller ansættelsesforhold
- b) den maksimale samlede varighed af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller arbejdsforhold
- c) antallet af gange sådanne kontrakter eller ansættelsesforhold kan fornyes.

2. Medlemsstaterne - efter høring af arbejdsmarkedets parter - og/eller arbejdsmarkedets parter fastsætter, hvor det er hensigtsmæssigt, under hvilke betingelser tidsbegrænsede ansættelseskontrakter og ansættelsesforhold er at anse som:

- a) »flere på hinanden følgende«
- b) tidsbegrænsede kontrakter eller ansættelsesforhold”.

Lov om tidsbegrænset ansættelse indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

”§ 1

Lovens formål er at forbedre kvaliteten af tidsbegrænset ansættelse ved at anvende princippet om ikkeforskelsbehandling og at fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold.

§ 2

Loven gælder for lønmodtagere, der ikke i medfør af en kollektiv overenskomst er sikret de rettigheder, der som minimum svarer til bestemmelserne i direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP.

...

§ 5

Fornyelse af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold kan kun ske, hvis fornyelsen er begrundet i objektive forhold, jf. dog undtagelsen i stk. 2 og bestemmelserne om åremålsansættelse i lov om tjenestemænd. Det gælder f.eks. fornyelse,

1. der skyldes uforudselige forfald som sygdom, graviditet, barsel, orlov, borgerligt ombud,
2. der følger efter ophør af tids- eller opgavebestemt akkord, eller
3. der er nødvendig til løsning, herunder udbedring, af en oprindeligt bestemt arbejdsopgave af midlertidig karakter.”

Funktionærlovens § 1 og § 2 indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

”§ 1

...

Stk. 4. Loven finder også anvendelse på tidsbegrænsede arbejdsaftaler. Fornyelse af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede arbejdsaftaler kan kun ske, hvis betingelserne i § 5 i lov om tidsbegrænset ansættelse er opfyldt. Ved tidsbegrænsede arbejdsaftaler forstås, at tidspunktet for ansættelsesforholdets udløb er fastsat ud fra objektive kriterier så som en bestemt dato, udførelsen af en bestemt opgave eller indtrædelse af en bestemt begivenhed.

...

§ 2





Arbejdsaftalen mellem arbejdsgiveren og funktionæren kan ved opsigelse kun bringes til ophør efter forudgående varsel i overensstemmelse med nedenstående regler. Det samme gælder ved ophør af en tidsbegrænset arbejdsaftale før tidspunktet for arbejdsaftalens udløb.

Stk. 2. Opsigelse fra arbejdsgiverens side skal ske med mindst

1) 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang i de første 6 måneder efter ansættelsen,

2) 3 måneders varsel til fratræden ved en måneds udgang efter 6 måneders ansættelse.

Stk. 3. Opsigelsesvarslet i stk. 2, nr. 2, forhøjes med 1 måned for hvert tredje ansættelsesår, dog højst til 6 måneder.”

Funktionærlovens § 1, stk. 4, og § 2, stk. 1, 2. pkt., om tidsbegrænsede ansættelsesforhold, blev indsat ved lov nr. 371 af 28. maj 2003. Af lovforslaget til ændringsloven (lovforslag nr. L 203 af 27. marts 2003) fremgår under de særlige bemærkninger til § 1, stk. 4, bl.a.:

”Det er fastslået i praksis, at tidsbegrænsede ansættelsesaftaler kan være omfattet af funktionærloven, og at der ikke i funktionærloven er noget til hinder for, at et ansættelsesforhold indgås for en tidsbegrænset periode. Der kan bl.a. henvises til en række af de domme, der er angivet nedenfor om fornyelse af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold.

Det fremgår også forudsætningsvis af funktionærloven, at tidsbegrænsede ansættelsesaftaler kan være omfattet af funktionærloven, idet det i § 3, stk. 3, er forudsat, at funktionærer kan være tidsbegrænset ansatte.

For at retsstillingen bliver helt klar, foreslås det med § 1, stk. 4, 1. pkt., at det skrives ind i funktionærloven, at lovens bestemmelser også finder anvendelse på tidsbegrænsede arbejdsaftaler.

Bestemmelsen skal fortolkes EU-konformt, det vil sige i overensstemmelse med definitionen i direktivet. Af hensyn til klarhed i retsstillingen foreslås det dog, at definitionen af tidsbegrænset ansættelse skrives direkte ind i bestemmelsen, jf. stk. 4, 3. pkt. Der er således tale om tidsbegrænset ansættelse, når tidspunktet for ansættelsesforholdets udløb er fastsat ud fra objektive kriterier såsom en bestemt dato, fuldførelse af en bestemt opgave eller indtrædelsen af en bestemt begivenhed, jf. definitionen i lov om tidsbegrænset ansættelse § 3, stk. 2, med tilhørende bemærkninger.

Det bemærkes, at tidsbegrænsede ansættelsesaftaler alene er omfattet af funktionærloven i det omfang, der i øvrigt er tale om funktionærarbejde af mere end 8 timers varighed, jf. lovens § 1, stk. 1 og 2.

I § 1, stk. 4, 2. pkt., foreslås det, at fornyelse af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold kun kan ske, hvis betingelserne i § 5 i lov om tidsbegrænset ansættelse er opfyldt. Hovedreglen i § 5, stk. 1, er, at fornyelse kun kan ske, hvis fornyelsen er objektivt begrundet. Der gælder en særlig undtagelse i § 5, stk. 2, om ansatte beskæftiget med undervisnings- og forskningsvirksomhed ved statslige institutioner samt nærmere definerede selvejende institutioner. Efter denne bestemmelse skal fornyelse ikke være objektivt begrundet, men fornyelse kan højst ske 2 gange. Der henvises nærmere til bemærkningerne til § 5 i lov om tidsbegrænset ansættelse.

Det følger af gældende retspraksis på funktionærområdet, at flere midlertidige eller tidsbegrænsede ansættelser efter hinanden kan medføre, at aftalen om midlertidighed eller tidsbegrænsning anses som en omgåelse af funktionærlovens opsigelsesvarsler. Domstolene har i andre sager vurderet, at der har været saglige begrundelser for flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelser.



...

Den eksisterende retspraksis på området synes at vise, at domstolene ved vurderingen af situationer, hvor der sker forlængelse af tidsbegrænsede ansættelser, synes at lægge vægt på - eller bygge på - de hensyn, der også ligger bag direktivet. Når domstolene i nogle sager har lagt vægt på længden af det samlede ansættelsesforhold er dette formentlig sket ud fra omgængelsesbetragtninger. Sådanne betragtninger vil selvsagt også fortsat kunne gøres gældende.”

Af lovforslagets særlige bemærkninger til § 2, stk. 1, 2. pkt., fremgår bl.a.:

”Med forslaget slås det fast, at de almindelige opsigelsesvarsler i funktionærloven også gælder i tilfælde, hvor en tidsbegrænset ansættelse bringes til ophør med virkning for et tidspunkt, der ligger før det tidspunkt, hvor ansættelsen ville udløbe efter aftalen. Med forslaget indskrives den gældende retspraksis i funktionærloven, jf. fx U 97.1449 Ø og U 85.148 H.”

Af betænkning af 16. april 1946 om revision af funktionærloven fremgår under de særlige bemærkninger til § 2 bl.a.:

”Paragraffen giver Regler for Ophøret af Funktionærforholdet i de altovervejende Tilfælde, nemlig de opsigelige Funktionærforhold, idet den fastsætter ufravigelige Minimumsregler, jfr. § 16, for Varslets Længde. Den udelukker ikke Aftaler om Funktionærforholdets Indgaaelse på bestemt Tid eller for et bestemt Arbejde, men Paragraffens Regler vil finde Anvendelse, saafremt det tidsbestemte Forhold tilsigter en Omgaaelse af Opsigelsesreglerne eller fortsætter udover den aftalte Tid, medmindre det drejer sig om en i Forholdene begrundet kortere Afviklingsperiode. Tilsvarende gælder for de af Paragraffen omfattede opsigelige Forhold, der fortsættes uanset stedfunden Opsigelse, idet det oprindelige Forhold maa anses for fortsat og Opsigelsen for en Nullitet, medmindre særlige Omstændigheder foreligger.”

Af aftale mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse fremgår bl.a.:

”Med henvisning til hovedorganisationernes generelle aftale om procedure for implementering af EF-direktiver af 1. juli 1996 er der med virkning fra 10. juli 2002 indgået følgende supplerende aftale for at implementere EF-direktiv 99/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP.

...

#### § 1. Formål

Aftalens formål er

- a) at forbedre kvaliteten af tidsbegrænset ansættelse ved anvendelse af ikke-forskelsbehandlingsprincippet,
- b) at fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold.

...

#### § 5. Bestemmelse om misbrug

Misbrug af tidsbegrænsede ansættelsesforhold må ikke finde sted.



For at hindre misbrug kan fornyelser af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold hos samme arbejdsgiver kun ske, hvis fornyelsen er begrundet i objektive forhold.

Det gælder f.eks. fornyelser:

1. der skyldes uforudseelige forfald som sygdom, graviditet, barsel, orlov, borgerligt ombud eller lignende,
2. der følger efter ophør af tids- eller opgavebestemt akkord,
3. der skyldes sæsonbetinget arbejde,
4. hvor rammer eller vilkår for tidsbegrænsede ansættelser særligt fremgår af kollektive overenskomster eller aftaler,
5. der er nødvendige til løsning herunder udbedring af en oprindelig bestemt arbejdsopgave af midlertidig karakter.

Parterne er enige om, at de nævnte eksempler ikke er udtømmende.”

### **Forklaringer**

Der er afgivet forklaring af Preben Storm, A, B, Thorbjørn U. Hansen, Kenn Merrild, Lars Bo Larsen, Preben Nielsen og Jesper Munk Düwel.

Preben Storm har forklaret blandt andet, at han blev ansat i Danfoss-koncernen i 1995 og siden 1998 har været fællestillidsrepræsentant. Han er tillidsrepræsentant på fuld tid. Den indklagede virksomhed har afdelinger flere steder i landet, men er en samlet enhed med ca. 1.100 ansatte. Virksomheden producerer bl.a. styreenheder til motorer og produkter til solanlæg.

Han har som tillidsrepræsentant været med i drøftelserne omkring opsigelserne i 2013. Opsigelserne skyldtes ifølge ledelsen arbejdsmangel. Han gjorde ledelsen opmærksom på, at han ikke mente, at der var arbejdsmangel, og at virksomheden efter hans opfattelse ville få brug for medarbejdere i den kommende periode. Ledelsen fastholdt dog. Det var på den baggrund, at han sendte mailen af 11. marts 2013 om ferievikarer. Danfoss har typisk 100-150 vikarer ansat i sommerferieperioden, og virksomheden har formentlig også haft vikarer i foråret 2013. Virksomheden bruger i stigende omfang vikarer i stedet for fastansatte.

Der har hele tiden været arbejde til de medarbejdere, der blev opsagt. Virksomheden har en særlig model, hvor medarbejderne kan arbejde mere end 37 timer om ugen og dermed spare timer op til senere afspadsring. I den periode, hvor der skulle være arbejdsmangel, blev der sparet timer op.



De opsagte medarbejdere accepterede forlængelserne, da de håbede på, at opsigelserne ville blive revet itu. Det er tidligere sket. Virksomheden opfordrede afskedigede ansatte til at melde sig ind i vikarbureauer, da man gerne ville have vikarer, som allerede var oplært.

A har forklaret blandt andet, at hun i perioden fra 2008-2013 var ansat i produktionen hos Danfoss. Da hun blev opsagt, fik hun oplyst, at opsigelsen skyldtes arbejdsmangel, og at der var ordrenedgang. Det var ikke hendes opfattelse, at der var arbejdsmangel. Hun havde lige så travlt som hidtil, og hun lærte flere vikarer op. Hun lærte også en vikar op på det tidspunkt, hvor hun blev opsagt.

Da hun den 3. maj 2013 fik sit ansættelsesforhold forlænget, blev hun kaldt ind til sin værkfører. Værkføreren sagde blot, at hendes ansættelse var blevet forlænget, og hun fik ikke nogen nærmere forklaring på, hvad forlængelsen skyldtes. Hun var glad for forlængelsen og håbede på, at hun kunne forblive ansat på virksomheden. I forlængelsesperioden udførte hun det samme arbejde, som hun hele tiden havde gjort. Der var ikke tale om arbejde af akut karakter eller om ekstraordinære eller uforudsigelige opgaver. Da hun blev forlænget den 28. august 2013, blev hun på ny kaldt ind til værkføreren, som fortalte, at hun var blevet forlænget. Det var hårdt for hende ikke at vide, hvornår hun ville være uden arbejde. Heller ikke da hun blev forlænget den 30. oktober 2013, fik hun at vide, hvorfor hun blev forlænget, og hun spurgte ikke ind til baggrunden. Værkføreren sagde bare, at det var ledelsens beslutning. Hun fik først andet arbejde i november 2015.

B har forklaret blandt andet, at hun blev ansat som specialarbejder hos Danfoss i 2010. Hun lavede lager- og pakkearbejde. Hun blev udlånt til Gråsten-afdelingen i slutningen af februar/starten af marts 2013, fordi der ikke var noget at lave i Solar-afdelingen.

Da hun blev opsagt den 27. maj 2013, fik hun at vide, at opsigelsen skyldtes arbejdsmangel. Det blev ikke nærmere uddybet, og hun spurgte ikke ind til begrundelsen, da hun var frustreret. På det tidspunkt, hvor hun blev opsagt, havde de travlt, og der var 10 vikarer. Det undrede hende derfor, at der skulle være arbejdsmangel. Hun håbede på, at opsigelsen ville blive revet i stykker. Den 29. august 2013 fik hun pr. brev besked om, at hendes ansættelse var blevet forlænget. Hun var ikke i den forbindelse til en samtale med værkføreren, og hun fik ikke nogen begrundelse for forlængelsen. Det er hendes opfattelse, at hun fik forlængelsen, fordi der var travlt i virksomheden. Den 30. oktober 2013 blev hun igen forlænget pr. brev. Hun rin-



gede til sin tillidsrepræsentant, som hun talte med om tingene, men hun talte ikke med ledelsen. Hun lavede i forlængelsesperioderne det samme arbejde, som hun hele tiden havde gjort. Der var ikke tale om usædvanlige eller uforudsigelige opgaver, ligesom der ikke var noget akut over de ting, som skulle udføres. I de perioder, hvor hun blev forlænget, arbejdede der stadig vikarer på virksomheden. Hun sagde ja til de forlængelser, som hun blev tilbudt, da hun håbede på at blive fastansat igen. Hun har ikke talt med ledelsen om fastansættelse. Hun var i Gråsten-afdelingen, indtil hun fratrådte.

Thorbjørn U. Hansen har forklaret blandt andet, at han er global produktions- og logistikchef hos Danfoss. Han har været ansat i Danfoss-koncernen i 24 år og har siden 2010 arbejdet i Danfoss Power Electronics. Solar-afdelingen ligger i Nordborg og laver enheder, som kan konvertere solenergi. VLT Drives ligger i Gråsten og laver omformere til styring af motorer. I 2013 var der 1.100-1.200 ansatte i Danmark.

Virksomheden har tidligere haft afskedigelsesrunder, bl.a. i 2009, hvor ca. 25 % af medarbejderstaben blev afskediget på grund af finanskrisen. I 2013 blev der opsagt 26-28 medarbejdere, heraf 15-16 medarbejdere i marts og 11-12 medarbejdere i maj. Afskedigelserne skyldtes for så vidt angår VLT Drives, at en del af produktionen skulle flyttes til Kina, og at der normalt gennemføres 10 % forbedringer. I Solar-afdelingen havde der været stor vækst. I 2013 ændrede Tyskland imidlertid tilskudsordningen til solceller, hvilket havde stor betydning for efterspørgslen. Omsætningen var i 2012 på ca. 1 mia. kroner, men faldt i 2013 til 300 mio. kr. Virksomheden arbejder med en kort ordrehorisont og måtte foretage nedjusteringer i Solar-afdelingen som følge af den lavere ordretilgang. Den lavere ordretilgang begyndte at vise sig i marts 2013. Det er normalt, at der udlånes medarbejdere afdelingerne imellem, og det skete også i forbindelse med ordredgangen, hvor 15 medarbejdere blev udlånt fra Solar til VLT Drives. Der var ikke ansat vikarer i februar og marts 2013. Afskedigelserne blev drøftet i samarbejdsudvalget, hvor ledelsen informerede om baggrunden for, at der måtte foretages afskedigelser. Han har til opgave at se på virksomhedens behov for arbejdskraft på den lange bane og kan ikke sige, om medarbejderne kan have oplevet at have travlt på det tidspunkt, hvor de blev opsagt. Virksomhedens behov fastlægges via et beregningsværktøj, således at man på et så kvalificeret grundlag som muligt kan planlægge, hvor mange medarbejdere virksomheden skal bruge fremover. Ordredgangen og flytningen af produktion til Kina medførte en fremtidig arbejdsmangel, som det var nødvendigt at regulere for i relation til antallet af medarbejdere. Der blev gjort meget ud af at forklare tillidsrepræsentanterne om den



fremtidige arbejdsmangel. Brugen af vikarer i sommerferieperioden har ikke noget med opsigelserne at gøre.

Kenn Merrild har forklaret blandt andet, at han har været ansat i Danfoss-koncernen ca. 25 år og er fabrikschef i Gråsten med ansvar for VLT Drives. VLT Drives består af et råvarelager, en mindre produktionsenhed og Gråsten-fabrikken, som er opdelt i nogle områder organiseret efter produktlinjer. I 2013 var der ca. 465 ansatte.

I 2013 blev opsagt en række medarbejdere på grund af den arbejdsmangel, som ifølge virksomhedens beregningsværktøjer i form af forecast og roadmap ville opstå. Der var ordrenedgang, en del af produktionen skulle outsources til Kina, og der skulle gennemføres nogle generelle produktionsforbedringer. Beregningerne over mandskabsbehovet viste, at der måtte ske afskedigelser i marts 2013, da der ellers ville blive for mange medarbejdere, når man også indregnede opsigelsesvarslerne.

Den første forlængelse i maj 2013 for så vidt angår D og A hang sammen med henvendelsen fra Preben Storm omkring vikarer i sommerferieperioden. Der tages normalt mange vikarer ind i sommerferien, og der er behov for medarbejdere, som kan lære dem op. D og A blev derfor forlænget, så de ligesom de andre opsagte medarbejdere først skulle fratæde efter sommerferieperioden. Han har sikkert haft dialog med tillidsrepræsentanterne, hvor han har orienteret om begrundelsen for forlængelserne. Der var ikke noget i relation til sommerferien, som havde ændret sig fra opsigelsestidspunktet til forlængelserne.

I slutningen af august forlængede de igen de opsagte medarbejdere. Formålet med forlængelsen var for det første at dække den uventede stigning, der var opstået i relation til efterspørgslen på FC Medium. Der er tale et relativt arbejdstungt produkt, som det tager ca. 1/2 time at færdiggøre. En stigning på 60 stk. om dagen er derfor ganske arbejdskrævende. Stigningen i efterspørgslen var markant nok til, at de måtte fastholde medarbejdere for at efterkomme efterspørgslen. I november 2013 var forventningerne for produktet tilbage til det oprindelige niveau. For det andet var forlængelserne begrundet i, at udflytningen af en del af produktionen til Kina var blevet forsinket. Forsinkelsen skyldtes, at salgsorganisationen skulle tilpasses det nye set up. Udflytningen måtte derfor udsættes, og først i oktober 2013 blev det muligt at flytte afdelingen. Udskydelsen af udflytningen skabte behov for ekstra mandskab. Herudover fik warehouse flere varer, som skulle sendes og modtages, og den høje aktivitet



skabte behov for mere arbejdskraft. Han orienterede tillidsrepræsentanterne om disse tre forhold, og der var en tæt dialog om tingene. Den 28. august 2013 afholdt han møde med Preben Storm, inden han derefter orienterede medarbejderne om de tre forhold, der førte til forlængelserne.

I oktober 2013 forlængede virksomheden på ny med de opsagte medarbejdere. Forlængelserne skyldtes, at virksomheden på baggrund af forecast og roadmap forsøgte at tilpasse tingene i forhold til nedgangen i Solar-afdelingen. Han havde i den forbindelse en dialog med Lars Bo Larsen, som er fabrikschef i Solar-afdelingen, om, at 16 medarbejdere pr. 1. december 2013 skulle udlånes fra Solar til VLT Drives. Overførslen kunne tidligst ske den 1. december 2013, og de var derfor nødt til at fastholde medarbejdere indtil dette tidspunkt. De kunne i oktober 2013 se, at tingene ville ”gå i nul”, hvis de 16 medarbejdere blev overført den 1. december. Pr. 1. december 2013 var der ingen vikarer i virksomheden.

I forbindelse med alle forlængelserne har han haft kontakt til valuestream-managerne, som han har informeret om forholdene, og der er blevet sendt en informationskrivelse ud til den arbejdsleder, som skulle tale med medarbejderne om forlængelse. Der er ham bekendt ikke medarbejdere, som er blevet lovet fastansættelse. Nogle få medarbejdere har ikke ønsket at tage imod tilbud om forlængelse.

Lars Bo Larsen har forklaret blandt andet, at han blev ansat i Danfoss-koncernen i 1998. Fra 2011-2015 var han fabrikschef i Solar-afdelingen. Der var i foråret 2013 ca. 100 medarbejdere i afdelingen, mens de i dag er ca. 50.

Solar gik fra et rekordår i 2012 med en omsætning på 1 mia. kr. til en omsætning på ca. 300 mio. kr. i 2013. Der var på bundlinjen tale om et tab på ca. 330 mio. kr., som kunne mærkes på Danfoss-koncernens samlede regnskab. Det voldsomme fald skyldtes en reduktion af tilskudsordningerne til solceller i Tyskland, hvor de havde 80 % af deres marked. Også i andre lande blev tilskudsordningerne reduceret. Tilskudsordningerne er politisk bestemt, og det er derfor svært at forudse udviklingen på dette område.

I maj 2013 blev der som følge af nedgangen opsagt 11 medarbejdere i Solar. Af de 11 medarbejdere var fire udlånt til andre afdelinger på tidspunktet for opsigelsen, heraf nogle til Gråsten-afdelingen og andre til hovedsædet.



I forbindelse med de senere forlængelser udsendte Kenn Merrild fælles kommunikation til driftsledere og værkførere, som brugte informationerne, når de talte med medarbejderne. Der var ingen medarbejdere, som af ledelsen fik stillet i udsigt, at de kunne blive fastansat igen.

I løbet af 2013 opstod en kvalitetssag i Solar, som de gradvist blev bekendt med omfanget af. Sagen eskalerede først i januar 2014, hvor Solar-afdelingen måtte trække de medarbejdere tilbage, som var blevet udlånt til andre afdelinger.

Preben Nielsen har forklaret blandt andet, at han har været ansat i Danfoss siden 1979. I 2013 var han leder i en afdeling med ca. 90 ansatte, der producerer FC Medium. D var ansat i hans afdeling. Han har afholdt samtaler med D om forlængelserne. Den første forlængelse var begrundet i sommerferiesituationen. Forlængelsen skete på baggrund af den korrespondance, der havde været med tillidsrepræsentant Preben Storm omkring vikarer. Han gjorde D bekendt med begrundelsen for forlængelsen. De næste to forlængelser blev begrundet over for D med baggrund i det kommunikationsmateriale, som var blevet udsendt fra ledelsen. Det var den pludselige uventede ordrestigning vedrørende FC Medium, som bevirkede behovet for den 2. forlængelse og vist nok også den 3. forlængelse. D ville gerne forlænges. Under samtalerne spurgte D ind til muligheden for at blive fastansat igen, hvortil han svarede, at det kunne han ikke forvente.

Jesper Munk Düwel har forklaret blandt andet, at han blev ansat hos Danfoss i 1989 og er leder i Customised Power Electronics-afdeling, som ligger i Tørsbøl. Afdelingen laver customised drives, dvs. specialprodukter til enkelte kunder. Afdelingen havde i 2013 ca. 40 medarbejdere. A var ansat i hans afdeling.

I forbindelse med forlængelserne fik værkførerne tilsendt en kommunikationsskrivelse fra Kenn Merrild, som angav baggrunden for forlængelserne. Han kommunikerede meget ordret ud, hvad der stod i denne skrivelse, da han havde en samtale med A omkring forlængelsen til 31. august 2013. Han forklarede, at forlængelsen skyldtes sommerferiessituationen. Ved forlængelsen i august 2013 orienterede han ligeledes A om baggrunden for forlængelsen, som skyldtes travlhed i Medium-afdelingen. Da der skete forlængelse i oktober 2013, var begrundelsen også travlhed i Medium-afdelingen. Han vidste, at hans afdeling ville få overført nogle medarbejdere fra Solar-afdelingen pr. 1. december 2013. A sagde ja til





forlængelserne under deres samtaler. Hun har sikkert spurgt til muligheden for at fortsætte i sin stilling, men han har i så fald ikke stillet hende i udsigt, at hun kunne blive fastansat igen.

### **Parternes argumentation**

Klager har overordnet anført, at Danfoss Power Electronics A/S i medfør af overenskomstens bilag 5 er forpligtet til at efterleve funktionærlovens § 2 om opsigelsesvarsler for de 11 medlemmer af forbundet, som er ansat som funktionærlignende ansatte, i forbindelse med deres fratreden den 30. november 2013.

Virksomheden har handlet i strid med § 5 i Aftale om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse (bilag 18 til overenskomsten). Efter bestemmelsen kan fornyelse af en tidsbegrænset ansættelse kun ske, hvis det er begrundet i objektive omstændigheder. Kravet om, at fornyelsen skal være begrundet i objektive omstændigheder, gælder allerede fra den første fornyelse. I det foreliggende tilfælde har 9 af de 11 medarbejdere fået fornyet den tidsbegrænsede ansættelse mindst én gang. Forlængelserne er ikke begrundet i ekstraordinære omstændigheder, men alene i driftsmæssige forhold, som skyldes, at virksomhedens skøn over, hvornår arbejdsmangel ville indtræde, viste sig at være forkert. Fornyelsen af de ni medarbejders tidsbegrænsede ansættelsesforhold har således ikke været begrundet i objektive omstændigheder. Virkningen heraf er, at der må ses bort fra tidsbegrænsningen, således at det må betragtes som tidsubegrænsede ansættelsesforhold, der kræver overholdelse af de relevante opsigelsesvarsler, der gælder efter funktionærlovens § 2.

Endvidere har de af virksomheden meddelte tidsbegrænsninger i ansættelsesforholdene manglet realitet i forhold til alle 11 medarbejdere. Dette synspunkt fører også til, at de almindelige regler om ansættelsernes afvikling gennem opsigelse må finde anvendelse, jf. funktionærlovens § 2.

Indklagede har navnlig anført, at der ikke er grundlag for at tilsidesætte de indgåede aftaler om tidsbegrænset ansættelse. § 5 i Aftale om implementering af EU-direktiv om tidsbegrænset ansættelse (bilag 18 til overenskomsten) må fortolkes således, at der ikke gælder nogen begrænsninger med hensyn til etableringen af et tidsbegrænset ansættelsesforhold og den første forlængelse, subsidiært kan etableringen af et enkelt tidsbegrænset ansættelsesforhold evt. i tilknytning til udløbet af et opsigelsesvarsel under ingen omstændigheder være i strid med bestemmelsen.



Samtlige tidsbegrænsede ansættelsesforhold blev indgået som følge af et pludseligt opstået midlertidigt behov for yderligere arbejdskraft i Danfoss Power Electronics A/S. De blev etableret i tilknytning til udløbet af medarbejdernes opsigelsesvarsel, og de var sagligt og objektivt begrundet i virksomhedens driftsmæssige forhold, herunder at udflytningen til Kina blev forsinket, og at der kom en uventet stigning i efterspørgslen efter FC Medium. Forlængelserne er dermed ”begrundet i objektive omstændigheder”. Der kan ikke kræves ekstraordinære omstændigheder. Det må i sig selv anses for en ”objektiv omstændighed”, at der fra tillidsrepræsentantside forelå et krav om, at opsagte medarbejdere fik forlænget deres ansættelse midlertidigt frem for ansættelse af vikarer. Det kan i hvert fald ikke komme den indklagede virksomhed til skade, at man valgte at imødekomme medarbejdersidens klare ønske om at ansætte opsagte medarbejdere i tidsbegrænsede stillinger i stedet for at dække det midlertidige behov for ekstra arbejdskraft med vikarer. Der var tale om en situation, hvor medarbejderne forud for etableringen af de tidsbegrænsede ansættelsesforhold var opsagt på grund af arbejdsmangel, de tidsbegrænsede ansættelsesaftaler var af kort varighed, og den enkelte medarbejder accepterede frivilligt indgåelsen af et tidsbegrænset ansættelsesforhold. Virksomheden har i det enkelte tilfælde over for medarbejderen konkret begrundet baggrunden for tilbuddet om indgåelse af et tidsbegrænset ansættelsesforhold/en tidsbegrænset forlængelse, og medarbejderne havde derfor ikke nogen berettiget forventning om, at de aftalte tidsbegrænsninger ikke var reelle eller ikke ville blive gjort gældende. Der er derfor ikke sket noget brud hverken på overenskomstens bilag 5 (Protokollat om funktionærlignende ansættelse) eller på overenskomstens bilag 18, § 5 om fornyelse af tidsbegrænsede ansættelsesforhold.

### **Arbejdsrettens begrundelse og resultat**

Sagen angår 11 medarbejdere, der i marts og maj 2013 blev opsagt med lovligt varsel efter funktionærloven, men som ikke fratrådte ved opsigelsesperiodens udløb, idet fratrædelsesdatoen blev ændret en eller flere gange, således at alle 11 medarbejdere først fratrådte den 30. november 2013.

Der er ikke gennemført sag om usaglig afskedigelse, og ved sagens afgørelse kan det som ubestridt lægges til grund, at opsigelserne i marts og maj 2013 var sagligt begrundet med henvisning til (forventet) arbejdsmangel. Spørgsmålet er i første række, om det forhold, at fratrædelsen ikke blev effektueret i overensstemmelse med det først udmeldte opsigelsesvarsel, fø-



rer til, at der i forbindelse med den endelige fratræden må gives en ny opsigelse med det varsel, som tilkommer medarbejderen efter vedkommendes anciennitet.

Klager har til støtte for, at der må gives en ny opsigelse med fuldt varsel, for det første gjort gældende, at der foreligger et misbrug af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold, idet fornyelsen af ansættelsesforholdene ikke har været begrundet i objektive omstændigheder. Dette synspunkt er gjort gældende for 9 af de 11 medarbejdere, der er omfattet af sagen. Klager har for det andet gjort gældende, at de meddelte tidsbegrænsninger i ansættelsesforholdene har savnet realitet, hvorfor de almindelige regler om ansættelsers afvikling gennem opsigelse må finde anvendelse, jf. funktionærlovens § 2. Dette synspunkt er gjort gældende for samtlige 11 medarbejdere.

#### *Spørgsmålet om misbrug af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold*

Parterne er enige om at anskue forholdet på den måde, at der ved ændringen af fratrædelsesdatoen etableres et nyt tidsbegrænset ansættelsesforhold. Anskuet på denne måde har 2 af de 11 medarbejdere (E og F) haft ét tidsbegrænset ansættelsesforhold, syv medarbejdere (B, C, H, I, J, K og G) har haft to tidsbegrænsede ansættelsesforhold, mens to medarbejdere (A og D) hver har haft tre tidsbegrænsede ansættelsesforhold.

§ 5 i aftalen om implementering af EU-direktiv om tidsbegrænset ansættelse (optaget som bilag 18 til overenskomsten) er sålydende:

”For at undgå misbrug af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold skal fornyelser af sådanne kontrakter eller ansættelsesforhold være begrundet i objektive omstændigheder såsom virksomhedens forhold eller arbejdets art eller branchespecifikke forhold eller medarbejderens forhold.”

Arbejdsretten finder, at bestemmelsen må forstås således, at kravet om, at fornyelsen skal være begrundet i objektive omstændigheder, gælder allerede ved den første fornyelse af en tidsbegrænset ansættelse og ikke først ved den anden fornyelse, jf. herved UfR 2009.2760 H om forståelsen af § 5 i lov om tidsbegrænset ansættelse. Bestemmelsen er således relevant for de ni medarbejdere, der har haft mere end ét tidsbegrænset ansættelsesforhold.

A og D blev opsagt den 12. marts 2013 til fratrædelse henholdsvis den 31. juli 2013 og den 30. juni 2013. Den 3. maj 2013 blev fratrædelsesdatoen ændret, således at fratrædelse først



skulle ske den 31. august 2013. Den 28. august 2013 blev fratrædelsesdatoen på ny ændret, således at fratrædelse først skulle ske den 31. oktober 2013, og den 30. oktober 2013 blev fratrædelsesdatoen rykket til den 30. november 2013, på hvilken dag de herefter fratrådte. De har således haft tre tidsbegrænsede ansættelsesforhold, hvor kravet om, at fornyelsen skal være begrundet i objektive omstændigheder, gælder for de to sidste tidsbegrænsede ansættelser (forlængelsen for så vidt angår september og oktober 2013 og forlængelsen for så vidt angår november 2013).

Efter bevisførelsen lægges det til grund, at forlængelsen for så vidt angår september og oktober måned var begrundet i, at udflytning af produktion til Kina var blevet forsinket, og at der var sket en stigning i efterspørgslen efter produktet FC Medium. Det lægges endvidere til grund, at forlængelsen for så vidt angår november 2013 tillige skyldtes, at en omplacering af medarbejdere fra en anden del af virksomheden først kunne ske pr. 1. december 2013, og at Danfoss derfor havde brug for A og D også i november måned. På den baggrund finder Arbejdsretten, at forlængelsen af den tidsbegrænsede ansættelse for A og for D først med september og oktober måned og siden med november måned må anses for driftsmæssigt begrundet i nogle forhold hos virksomheden, der var af midlertidig karakter, og at forlængelserne ikke kan anses som misbrug af tidsbegrænset ansættelse.

B, C, H, I, J, K og G blev opsagt til fratrædelse den 31. august 2013. Den 29. august 2013 (for H's vedkommende den 28. august 2013) blev fratrædelsesdatoen ændret, således at fratrædelse skulle ske den 31. oktober 2013, og den 30. oktober 2013 blev fratrædelsesdatoen igen ændret, således at fratrædelse først skulle ske den 30. november 2013, på hvilken dag de herefter fratrådte. Disse syv medarbejdere har således haft to tidsbegrænsede ansættelsesforhold: det første fra den 1. september 2013 til den 31. oktober 2013 og det andet fra den 1. til den 30. november 2013. Kravet om, at fornyelsen skal være begrundet i objektive omstændigheder, skal alene bedømmes i relation til forlængelsen for november måned.

Af de grunde, der er anført ovenfor vedrørende A og D, finder Arbejdsretten, at også forlængelsen af de her omhandlede syv medarbejders tidsbegrænsede ansættelsesforhold for november måned må anses for driftsmæssigt begrundet i nogle forhold hos virksomheden, der var af midlertidig karakter, og at forlængelsen ikke kan anses som et misbrug af tidsbegrænset ansættelse.



Som følge af det anførte finder Arbejdsretten, at Danfoss ikke har overtrådt § 5 i aftalen om implementering af EU-direktiv om tidsbegrænset ansættelse, som er optaget som bilag 18 til overenskomsten.

*Spørgsmålet om de meddelte tidsbegrænsninger i ansættelsesforholdene har savnet realitet.*

Som anført ovenfor er det ubestridt, at opsigelserne i marts og maj 2013, der skete med lovligt varsel efter overenskomstens protokollat vedrørende funktionærlignende ansættelse, jf. funktionærlovens § 2, var sagligt begrundet med henvisning til (forventet) arbejdsmangel.

De efterfølgende ændringer af fratrædelsesdatoen skete i alle tilfælde ved aftale indgået med den enkelte medarbejder forud for det tidspunkt, hvor ansættelsesforholdet i henhold til den tidligere gældende fratrædelsesdato skulle være ophørt. Udskydelsen af tidspunktet for deres fratrædelse var driftsmæssigt begrundet i nogle forhold hos virksomheden, der var af midlertidig karakter, og der var tale om tidsbestemte, kortvarige forlængelser, der var relateret hertil. Det lægges endvidere til grund, at de enkelte medarbejdere blev gjort bekendt med grundene til, at fratrædelsesdatoerne blev ændret, inden de accepterede ændringen.

På den baggrund finder Arbejdsretten ikke grundlag for at fastslå, at tidsbegrænsningerne savnede realitet. Det er således på baggrund af det samlede forløb Arbejdsrettens opfattelse, at der er tale om en aftalt og sagligt begrundet kortere forlængelse af opsigelsesvarslet i et nærmere afgrænset tidsrum, der ikke har karakter af omgåelse af funktionærlovens opsigelsesvarsler.

Som følge af det anførte finder Arbejdsretten, at Danfoss heller ikke har overtrådt Afsnit A, punkt 2, i Protokollat vedrørende funktionærlignende ansættelse (bilag 5 til overenskomsten).

Samlet tager Arbejdsretten herefter indklagedes påstand om frifindelse til følge.

### **Thi kendes for ret:**

Danfoss Power Electronics A/S frifindes.



I sagsomkostninger for Arbejdsretten skal Landsorganisationen i Danmark for Fagligt Fælles Forbund inden 14 dage efter afsigelsen af denne dom betale 2.000 kr. til Arbejdsretten.

Poul Dahl Jensen