



ELMER ADVOKATER NYHEDER  
ÉN FORLÆNGELSE AF EN TIDSBEGRÆNSET ANSÆTTELSE VAR I STRID MED LOV OM TIDSBEGRÆNSET  
ANSÆTTELSE

## Én forlængelse af en tidsbegrænset ansættelse var i strid med lov om tidsbegrænset ansættelse

Københavns Byret har den 29. september 2009 afsagt dom i en sag, der var anlagt af HK Danmark for et medlem mod en ejendomsmæglervirksomhed.

### Faktum i sagen var følgende:

HK's medlem blev oprindeligt ansat som elev. Efter elevansættelsen blev hun ansat som funktionær i en tidsbegrænset stilling på 3 måneder. Ansættelsen blev forlænget i en tidsbegrænset periode på 6 måneder.

HK's medlem blev opsagt af arbejdsgiveren 2 måneder inde i forlængelsen af den tidsbegrænsede periode, og der opstod herefter tvist om opsigelsesvarslets længde.

HK Danmark fandt, at forlængelsen var i strid med lov om tidsbegrænset ansættelse.

Modparten gjorde heroverfor gældende, at der havde været en objektiv begrundelse herfor, da der var en kollega, der havde haft barselsorlov.

Retten lagde til grund, at der var tale om én forlængelse af den tidsbegrænsede ansættelse og kom til det resultat, at forlængelsen af ansættelsesforholdet fandt sted, efter at kollegaens barselsorlov var begyndt. Såfremt HK's medlem skulle have fungeret som barselsvikar, ville det have været naturligt at anføre dette i kontrakten. Støttet af vidneforklaring, og fordi det fremgik af kontrakten, at HK's medlem bl.a. refererede til den kollega, der var på barsel, lagde retten til grund, at hun ikke havde udført de arbejdsopgaver, som kollegaen på barsel ellers varetog.

Retten anførte herefter, at da virksomheden heller ikke i øvrigt havde godtgjort forhold, der objektivt kunne begrunde forlængelsen, var den nye tidsbegrænsede ansættelse en overtrædelse af lov om tidsbegrænset ansættelse, § 5, stk. 1, og HK's medlem blev tilkendt en godtgørelse i henhold til lovens § 8, stk. 1.

Under sagen var det også gjort gældende, at ansættelseskontrakten var mangelfuld blandt andet for så vidt angik anciennitet og opsigelsesvarsel, idet der i forlængelsen var angivet, at HK's medlem havde anciennitet fra datoen, hvor forlængelsen trådte i kraft og ikke tilbage fra elevtiden. Opsigelsesvarslet var i strid med funktionærlovens § 2 angivet som 14 dage.

Retten anførte, at kontraktens bestemmelser om et opsigelsesvarsel på 14 dage havde givet anledning til usikkerhed om forpligtelsen til at møde på arbejde og tvist vedrørende spørgsmålet om løn i opsigelsesperioden.

Efter en samlet vurdering af ansættelsesforholdet, herunder dets varighed og mangler ved ansættelseskontrakten, fandt Københavns Byret, at HK's medlem skulle tilkendes en samlet godtgørelse efter loven om tidsbegrænset ansættelse og ansættelsesbevisloven på i alt kr. 50.000.

#### Elmer & Partneres vurdering:

Københavns Byret har med denne dom fastslået, at én forlængelse af et tidsbegrænset ansættelsesforhold kan være i strid med lov om tidsbegrænset ansættelse, når der ikke er en objektiv begrundelse for forlængelsen.

Spørgsmål til sagen kan rettes til advokat Julie Bjørn Hansen, der førte sagen for HK Danmark.

## KONTAKT

Find os her

FALTBORDE  
LINE LØB

INTAKE OS

Der er ingen kommentarer til denne artikel. [Vil du være den første til at kommentere?](#)