

K E N D E L S E

Afsagt 9. september 2024

(Højesteretsdommer Jørgen Steen Sørensen)

i

Afskedigelsesnævns sag FV 2023-1112

BUPL, Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund

for

A

(advokat Peter Breum)

mod

Odense Kommune

(advokat Søren Skjerbek)

1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår, om Odense Kommune har været berettiget til at afskedige A fra hendes stilling som skolepædagog på Skole 1 i Odense.

2. Påstande

BUPL har påstået, at Odense Kommune skal betale 449.310,84 kr. til A med procesrente fra sagens anlæg, subsidiært et lavere beløb.

Odense Kommune har påstået frifindelse, subsidiært mod betaling af et lavere beløb. Kommunen har ikke bestridt BUPL's opgørelse af det påståede krav.

3. Sagens behandling i afskedigelsesnævnet

Sagen blev mundtligt forhandlet den 2. september 2024 med højesteretsdommer Jørgen Steen Sørensen som opmand.

Partsudpegede medlemmer af afskedigelsesnævnet for BUPL var juridisk konsulent Sørine Nielsen-Jexen og juridisk konsulent Ulla Nielsen, begge BUPL.

Partsudpegede medlemmer af afskedigelsesnævnet for Odense Kommune var chefkonsulent Nina Ammitzbøll Juul og chefkonsulent Rikke Bay Johansen, begge Jura & EU, KL.

Der blev afgivet forklaring af A, B og C.

Der var efter votering ikke flertal for et resultat blandt de partsudpegede medlemmer af afskedigelsesnævnet. Afgørelsen skal derfor træffes af opmanden.

Afskedigelsesnævnet er nedsat på grundlag af § 18, stk. 8-10, i Overenskomst for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv., indgået mellem KL og BUPL.

4. Sagsfremstilling

A blev med virkning fra den 1. september 2004 ansat som skolepædagog i Odense Kommune med tjeneste i Skole 1. Hendes ansættelsesforhold var omfattet af den nævnte overenskomst. Hun var ansat med en arbejdstid på 35 timer om ugen.

Den 23. marts 2022 opsagde Skole 1 med virkning fra 1. oktober 2022 A's funktionstillæg som "Tillæg 1" og "Tillæg 2" med den begrundelse, at funktionerne skulle ophøre den 31. juli 2022.

Af en udtalelse af 12. april 2022 fra skoleleder D, Skole 2, fremgår bl.a.:

"Fra d. 2018 – 30/9 2021 har undertegnede været A's nærmeste leder som leder af Område 1 på Skole 1. I dag er jeg skoleleder på Skole 2 i Odense Kommune.

...

A er en erfaren og kompetent pædagog, som skaber tydelige strukturer, forudsigelighed og tryghed i klasserummet såvel som i sfo'en. A er tillidsvækkende og formår at skabe gode relationer til børn, kolleger og forældre.

Som koordinator og tovholder har A's opgave været at koordinere og styrke arbejdsgangene i samarbejdet med kolleger og ledelse samt facilitere sfo-møder og teammøder ifm. Funktion 1, hvilket hun har løst meget tilfredsstillende.

A søger generelt indflydelse og ansvar for skolens udvikling, og jeg har haft et konstruktivt og givende samarbejde med A.”

Den 11. august 2022 blev A sygemeldt. Hun havde forud for sygemeldingen haft 20 sygefraværdsdage i 2022.

Den 9. september 2022 blev der holdt sygefraværssamtale med A. I forbindelse med samtalen blev der udarbejdet en mulighedserklæring, hvor der om hendes funktionsnedsættelser anføres ”Nervesystem i alarmberedskab – senfølge (Ægtefælles død år tilbage og traumet derfra er genaktiveret i fm. hospitalsbesøg, da søn brækkede sin arm)”.

Af en lægeattestering af 16. september 2022 på erklæringen fremgår ”Forventet varighed af fuld sygemelding skønnes 8-12 uger fra d.d.”. Om lægens uddybende kommentarer fremgår i den forbindelse:

”Der er ikke anført overvejelse om, hvordan A kan hjælpes til at dels tilbagevenden eller fastholdelse i arbejdet. Der er behov for en længerevarende sygemelding og behandling, før hun vil kunne vende tilbage til sit arbejde, dette på forventet nedsat tid, til en start 3 arbejdsdage ugentligt, á 3-4 timer. Vil der kunne øges i tid gradvist 1-2 timer ugentligt. Således forventet fuld arbejdsdygtighed tidligst 23 uger efter opstart.

Det er løbende psykologisk bistand og lægelige samtaler.”

Den 5. oktober 2022 blev der på ny holdt sygefraværssamtale. Af samtaleskemaet fremgår, at A om årsagen til sit fravær oplyste det samme som i mulighedserklæringen fra september. Det fremgår også, at hun anførte, at ”der er den mulighed, der er beskrevet i lægerklæringen” af 16. september 2022.

Ved brev af 6. oktober 2022 partshørte Odense Kommune A over påtænkt afskedigelse. Af brevet fremgår bl.a.:

”Odense Kommune, Skole 1, har til hensigt at opsigte dig fra din stilling som pædagog til fratræden med udgangen af april 2023.

Årsagen er, at du har haft 73 sygedage inden for det sidste år. I den nuværende fraværperiode har du været syg siden den 11. august 2022.

Din læge har i mulighedserklæring af 16. september 2022 oplyst, at du forventes fuldt ud sygemeldt i yderligere 8-12 uger fra datoen for mulighedserklæringen, derefter forventede lægen, at du ville have behov for langsom tilbagevenden i en periode svarende til 23 uger.

På baggrund af lægens vurdering blev du indkaldt til en sygefraværssamtale den 5. oktober 2022, hvor du oplyste, at du er enig i lægens vurdering, og at der ikke er andre muligheder for, at du kan vende hurtigere tilbage på arbejdet.

Dit fravær bevirker, at det er vanskeligt at få tilrettelagt og afviklet det daglige arbejde. Eftersom der er et meget langt tilbagevendingsperspektiv, anser skolen det ikke længere for muligt at fastholde dig i stillingen, hvorfor du påtænkes opsagt.”

A besvarede ikke kommunens partshøring, men af referat af forhandling den 26. oktober 2022 mellem BUPL og Odense Kommune fremgår bl.a.:

”BUPL anførte til sagen, at de er af den opfattelse, at Odense Kommune som arbejdsgiver må kunne tåle et længerevarende sygdomsforløb fra en medarbejder, der har været ansat igennem en lang år-række som A har (18 års ansættelse).

BUPL anførte ligeledes, at de har fået oplyst af A, at sygefraværet skyldes både private forhold men også arbejdsrelaterede forhold, og at de arbejdsrelaterede forhold bl.a. var, at A har haft en oplevelse af at

have fået frataget opgaver, herunder Funktion 1-opgaven, og udfordringer med kommunikationen med ledelsen omkring hendes timer.

Det var BUPLs vurdering, at Odense Kommune skulle have gjort mere, for at finde ud af, A var syg og hvilket tiltag der kunne igangsættes for at begrænse sygefraværet.

Overordnet var det BUPLs betragtning, at det var for hurtigt at indlede en afskedssag, og derfor usagligt.

Odense Kommune oplyste, at skolens ledelse ved flere sygefraværssamtaler har fået oplyst af A, at sygefraværet skyldes private forhold (nervesystem i ubalance pga. tidligere traume over afdød ægtefælle), at Odense Kommune efter bedste evne har undersøgt mulighederne for fastholdelse, ved sygefraværssamtaler og indhentelse af dokumentation fra lægen, og på den baggrund har kunne konstatere, at der forventes et meget langt sygefravær.

A har ikke på noget tidspunkt i sin sygefraværperiode gjort opmærksom på, at der skulle være forhold på skolen, som har gjort hende syg. Hun har omvendt oplyst, at hun havde brug for at få bearbejdet de private forhold, hvilket krævede ro, og arbejdspladsen kunne ikke gøre noget for at begrænse fraværet.

Odense Kommune oplyste ligeledes, at A ikke har fået frataget sig nogle opgaver, heller ikke Funktion 1-opgaven. Endelig anførte Odense Kommune, at skolens drift er særlig udfordret, da A netop forventes sygemeldt ind i perioden med Funktion 1, hvor hun har en central rolle og pga. de øvrige sygemeldinger og orlover i skolens pædagogstab.

Parterne var enige om, at der er en forventning om et meget langt sygefravær (3-4 måneder fuldtids-sygdom og knap 6 måneders delvis sygdom), BUPL var dog af den opfattelse, at det var forbundet med usikkerhed.

Parterne kunne dog ikke blive enige om, hvorvidt afskedssagen var indledt for tidligt.

BUPL forbeholdt sig derfor retten til at videreføre sagen.”

Ved brev af 28. oktober 2022 afskedigede Skole 1 A. Af brevet fremgår bl.a.:

”Odense Kommune, Skole 1, skal hermed oplyse dig om, at der er truffet endelig afgørelse om at opsigte dig fra din stilling som pædagog til fratræden med udgangen af april 2023.

Årsagen er, at du på tidspunktet for fremsendelsen af den påtænkte opsigelse havde haft 73 sygedage inden for det sidste år. I den nuværende fraværperiode har du været syg siden den 11. august 2022.

Din læge har i mulighedserklæring af 16. september 2022 oplyst, at du forventes fuldt ud sygemeldt i yderligere 8-12 uger fra datoen for mulighedserklæringen, derefter forventede lægen, at du ville have behov for langsom tilbagevenden i en periode svarende til 23 uger.

På baggrund af lægens vurdering blev du indkaldt til en sygefraværssamtale den 5. oktober 2022, hvor du oplyste, at du er enig i lægens vurdering, og at der ikke er andre muligheder for, at du kan vende hurtigere tilbage på arbejdet.

Dit fravær bevirker, at det er vanskeligt at få tilrettelagt og afviklet det daglige arbejde. Eftersom der er et meget langt tilbagevendingsperspektiv, anser skolen det ikke længere for muligt at fastholde dig i stillingen, hvorfor jeg har truffet afgørelse om at opsigte dig.

Odense Kommune har ikke modtaget et hørings svar fra dig. Der har i høringsperioden været afholdt en forhandling med den forhandlingsberettigede organisation BUPL. BUPL anførte ikke nye oplysninger til sagen ift., muligheder for at fastholde dig i din stilling, men de var af den opfattelse, at Odense Kommune skulle have gjort mere for at afdække dit forventede fravær.

Forhandlingen med BUPL har ikke givet mig anledning til at træffe en anden afgørelse.

Da du på tidspunktet, hvor du i givet fald endeligt fratræder Odense Kommune, har været ansat i mere end 17 år, har du efter funktionærlovens § 2a ret til en fratrædelsesgodtgørelse svarende til 3 måneders løn. Fratrædelsesgodtgørelsen vil blive udbetalt samtidig med den sidste lønudbetaling.”

Den 19. december 2022 blev sagen på ny forhandlet mellem BUPL og Odense Kommune. Af et referat af mødet fremgår bl.a.:

”BUPL henviste til det, af organisationen fremførte under forhandlingen 26. oktober 2022.

Ifølge mulighedserklæringen af 16. september 2022 kunne A senest medio december 2022 have genoptaget sit arbejde mellem 9-12 timer om ugen.

Hvis Odense Kommune havde afventet situationen i stedet for at gennemføre endelig afsked, kunne A have været på arbejde nu og løst de væsentligste arbejdsopgaver.

Odense Kommune har oplyst at opgaverne som koordinator, planlægning af Funktion 1 og funktionen som lærer inden for Fagområde 1 er vigtige opgaver, som skal løses.

I den forbindelse står BUPL uforstående overfor at A's funktionstillæg vedrørende Funktion 1 blev opsagt til bortfald 1. oktober 2022.

A troede i første omgang at hendes sygefravær alene var relateret til hendes private forhold, først under samtalerne med sin psykolog kom det frem, at fraværet hovedsageligt udspringer af forholdene på arbejdspladsen - særligt at A har oplevet mistillid fra leder og mangel på kommunikation.

BURL fremførte disse oplysninger under forhandlingen 26. oktober 2022 og opfordrede til, at der ikke blev meddelt endelig afsked.

Henset til, at:

- A kun har været sygemeldt fra 11. august 2022
- A iflg. mulighedserklæring senest medio december kunne have genoptaget sit arbejde delvist og løst de væsentligste arbejdsopgaver
- I hvert fald at to andre kollegaer (lærer) har været sygemeldt i længere tid end A uden at blive opsagt
- A's sygefravær er delvist arbejdsbetinget
- A på opsigelsestidspunktet har været ansat i 17,5 år

betragter BUPL opsigelsen som usaglig, hvorfor A har krav på en godtgørelse.

Odense Kommune fremførte i det væsentligste samme forhold som under forhandlingen med BUPL den 26. oktober 2022, hvorfor der henvises hertil.

Odense Kommune fastholdt, at A's fravær medfører alvorlige driftsmæssige udfordringer, bl.a. at A har flere særlige opgaver såsom koordinator, udarbejdelse af dagsordenspunkter til personalemøder, hendes timer inden for Fagområde 1 og varetagelsen af Funktion 1, samtidig med, at der i forvejen er sygdom og orlov i pædagogstaben, hvilket giver driftsmæssige udfordringer både på de særlige opgaver og på den generelle pædagogiske opgave.

Derudover er det fortsat Odense Kommunes vurdering, at fravær af så lang og omfattende karakter (forventet frem til slut maj 2023), sammenholdt med, at A har oplyst, at skolen ikke kan gøre noget for at begrænse fraværet og skolens tiltag ikke har afhjulpet fraværet, er udover, hvad skolen kan tåle ift. driften.

Odense Kommune oplyste også, at hver enkelt medarbejders sygdomsforhold bliver vurderet konkret og individuelt, hvorfor eventuelle sygemeldinger og eventuelle afskedigelser til enhver tid vil være konkret begrundet i forholdene på det givne tidspunkt.

Odense Kommune fastholdt derfor, at der er tale om saglig afsked.”

A var sygemeldt i hele sin opsigelsesperiode.

Der er fremlagt en række yderligere bilag i sagen, herunder mailveksling mellem Skole 1 og A om mulighederne for en ugentlig fridag, skolens opgaveoversigt for 2022-23, oversigt over fraværende pædagoger på skolen i sommeren og efteråret 2022, brevveksling mellem skolen og Odense Kommune om stop for sygedagpengerefusion for A, uddrag af A's lægejournal samt A's skema for skoleåret 2022-2023. Af sidstnævnte skema fremgår bl.a., at A om fredagen havde timer fra kl. 08:00-09:50.

6. Forklaringer

A har forklaret bl.a., at hun er uddannet pædagog og blev ansat på Skole 1 i 2004. Hun har altid været ansat til 35 timer om ugen. Hun refererede til D, indtil han i 2021 skiftede til en anden skole. Hun var bl.a. koordinator for Funktion 1, der er et tilbud for førskolebørn i perioden fra 1. marts – 30. juni. Formålet er at skabe lettere overgang fra børnehave til skole. Hendes mand døde i 2015, men hun havde kun et par ugers sygefravær i den forbindelse. Det var primært for, at hun kunne tage sig af sine to børn.

I 2020 tiltrådte B som skoleleder i stedet for D. Det betød en ny ledelsesstil med fokus på det faglige og på, at skolen skulle "shine". Omkring julen 2021 satte B spørgsmålstegn ved, at hun havde opsparet over 150 arbejdstimer. Hun følte det som om, hun blev beskyldt for at tage af kassen. Hun bad om D's udtalelse af 12. april 2022 for det tilfælde, at hun ville søge væk. Hun har aldrig fået kritik for sit arbejde.

I foråret 2022 brækkede hendes søn armen. Hun tog det først roligt, men hun skulle opereres flere gange, og det triggede noget i hende vedrørende hendes mands død. Hun havde i samme periode flere dårlige oplevelser på skolen. Den 23. marts 2022 fik hun f.eks. via Aula brevet om, at hendes tillæg i forbindelse med Funktion 1 ville ophøre, og hun forstod ikke, om det betød, at hun slet ikke skulle være koordinator. Hun fandt det også mærkeligt, at hun skulle have det at vide pr. brev, og at B ikke bare kom hen til hende og forklarede det. Hun spurgte sin tillidsrepræsentant, om det var i orden, at hendes tillæg var blevet stoppet. Han sagde, at det var det, men måden, som hun havde fået det at vide på, var ikke OK. Dagen før skolestart blev hun fra ledelsen mødt med spørgsmål om sin timeopgørelse, og det gjorde hende yderligere utryk. Hun havde også drøftelser med ledelsen om at kunne holde fri om fredagen, og der blev lagt et skema, der betød, at hun kun skulle være på arbejde et par timer. Hun er enig i, at ledelsen i den forbindelse tog hensyn til hende.

I begyndelsen af august 2022 måtte hun sygemelde sig. Indtil da havde hun haft 20 sygedage i 2022, og de var stort set relateret til Covid-19 hos hende selv og i familien. Hun talte med sin læge, også om forholdene i skolen, og hun mente, at den plan, som lægen skitserede i erklæringen af 16. september 2022, var realistisk. Ca. 5 uger efter sygemeldingen ringede B til hende. Det var en kort samtale, men B bragte allerede her muligheden for afskedigelse op og sagde, at hun havde HR i ryggen. Ved samtalen den 5. oktober 2022 spurgte B, om hun kunne komme tilbage til arbejde hurtigere, end lægen havde anbefalet. Det gik gradvist op for hende, at hendes sygemelding ikke kun skyldtes traumet efter hendes mands død, men også forholdene på skolen.

Hun er fra 1. oktober 2023 kommet i arbejde igen på et opholdssted for anbragte børn. Hun arbejder 37 timer om ugen.

B har forklaret bl.a., at hun er uddannet skolelærer og har været skoleleder på Skole 1 siden 2020. Hun var leder for A i ca. to år og opfattede samarbejdet som godt. Det er rigtigt, at hun på et tidspunkt i 2021 satte

spørgsmålstegn ved, at A havde sparet 150 arbejdstimer op. Det er ikke meningen, at medarbejderne skal spare så meget op, bl.a. fordi det giver problemer ved afvikling. Efter hendes opfattelse svarede A's opgaver til det timetal, hun var ansat til.

På et tidspunkt fik hun fra Odense Kommune at vide, at tillæg for f.eks. funktioner i Funktion 1 kun måtte udbetales i den periode, hvor funktionen faktisk blev varetaget, dvs. i marts–juli. Hun forhandlede herefter spørgsmålet med BUPL og den lokale tillidsrepræsentant, og det førte til brevet af 23. marts 2022. Hun hørte ikke mere til sagen fra A, og hun regnede med, at tillidsrepræsentanten havde forklaret A sammenhængen. A kan ikke have været i tvivl om, at hun skulle fortsætte med sin funktion og ville få tillæg i den periode, hvor hun varetog den. A ville også gerne undgå at skulle møde på arbejde om fredagen. Det er en stor udfordring, når den ansatte arbejder 35 timer om ugen, men ledelsen gjorde sig umage for at imødekomme A. A var den eneste, der kom ned på kun at skulle arbejde to timer om fredagen.

Den 10. august 2022 kom A ind på hendes kontor under et møde og sagde, at hun måtte sygemeldes. Det kom midt i en periode, hvor skolen allerede var hårdt ramt af fravær i det pædagogiske personale. A talte om retraumatisering. Hun spurgte A, om det også var arbejdsrelateret, men det sagde A nej til. Da hun så lægeerklæringen af 16. september 2022, tænkte hun, at det var et meget langt sygefravær. Hun kontaktede HR i Odense Kommune og ringede herefter til A. Hun sagde formentlig til A, at hun havde drøftet sagen med HR, og at hun håbede, de kunne finde en vej sammen. A sagde, at samtalen var en mavepuster, og at alt på skolen var blevet meget topstyret. A sagde stadig ikke noget om, at hendes sygefravær var arbejdsrelateret, og det gjorde hun heller ikke ved samtalen den 5. oktober 2022. Det er rigtigt refereret, når det om denne samtale fremgår, at A sagde, at "der er den mulighed, der er beskrevet i lægeerklæringen."

Det fremstod herefter klart, at A's sygefravær var uforeneligt med skolens drift. Det indebar for meget uro i forhold til børnene. Det lykkedes at ansætte en ny pædagog med virkning fra 1. januar 2023. Det gav den nødvendige stabilitet, og foråret 2023 gik godt.

C har forklaret bl.a., at hun er uddannet skolelærer og har været leder på Skole 1 fra foråret 2022. Hun har ansvar for Område 1 og SFO. Hun var A's nærmeste leder, og hun opfattede samarbejdet som godt. Skolen var i sommeren og efteråret 2022 meget belastet af fravær i det pædagogiske personale. Det kunne mærkes på de tilbageværende medarbejdere. A havde opgaver, der svarede til hendes arbejdsuge på 35 timer, men hun tog hensyn til, at A gerne ville have mest muligt fri om fredagen. Den løsning, de landede på, var den, der var mulig.

Da A sygemeldte sig i august 2022, sagde hun intet om, at det var arbejdsrelateret. A vidste, at hun skulle fortsætte som koordinator for Funktion 1. Under de senere sygefraværssamtaler lukkede A helt ned i forhold til at diskutere ændringer f.eks. i arbejdsopgaver, der kunne lette situationen. Da skolen fik lægeerklæringen af 16. september 2022, drøftede hun den med B. Det var et meget stort problem for driften, og situationen kunne af hensyn til børnene ikke fortsætte. Derfor så de ikke anden udvej end at afskedige A. Hun kan ikke sige, hvad der præcist havde skullet til for at beholde A. Det var ikke aktuelt, fordi situationen var, som den var.

7. Parternes argumenter

BUPL har overordnet anført navnlig, at afskedigelsen af A ikke var saglig eller proportional, og at hun har krav på godtgørelse. Hun havde på afskedigelsestidspunktet været ansat i mere end 18 år, og afskedigelse forudsætter derfor markante driftsmæssige grunde. Afskedigelsesprocessen blev imidlertid indledt kun 56 dage efter A's første sygedag, og sygefraværet skyldtes bl.a. forhold på arbejdspladsen i form af meget dårlig kommunikation om fjernelse af koordinatortillæg og opgørelse af arbejdstimer.

Odense Kommune har overordnet anført navnlig, at det var sagligt at afskedige A som følge af, at hun på afskedigelsestidspunktet havde været sygemeldt i 79 dage, i sammenhæng med et meget langt perspektiv for tilbagevenden til arbejde. Sygefraværet medførte driftsmæssige gener af et omfang, der gjorde afskedigelse nødvendig. Sygefraværet må henføres til forhold i A's privatliv, og der er intet grundlag for at antage, at det kan tilregnes kommunen. Noget sådant kan ikke udledes af oplysningerne i sagen og er først på et sent tidspunkt gjort gældende af A og BUPL.

8. Opmandens begrundelse og resultat

Sagen angår, om Odense Kommune har været berettiget til at afskedige A.

På tidspunktet for afskedigelsen havde A været ansat på Skole 1 i mere end 18 år, og det må lægges til grund, at skolen intet havde at udsætte på hendes udførelse af arbejdet.

A blev sygemeldt den 11. august 2022, og Odense Kommune indledte processen med afskedigelse den 6. oktober 2022. Som grundlag forelå navnlig de oplysninger, der var tilvejebragt i forbindelse med sygefraværssamtalerne den 9. september og 5. oktober 2022, herunder lægeattesteringen af 16. september 2022.

Efter disse oplysninger måtte kommunen lægge til grund, at A måtte påregnes i alt at være fuldtidssygemeldt i 3-4 måneder, at hun herefter ville kunne arbejde på nedsat tid i 3-4 timer 3 dage om ugen, at arbejdstiden gradvist ville kunne øges med 1-2 timer om ugen, og at hun tidligst 23 uger efter tilbagevenden ville kunne forventes at være fuldt arbejdsdygtig.

Odense Kommune måtte således på tidspunktet for afskedigelsesprocessen gå ud fra, at A tidligst ville kunne vende tilbage til arbejde på fuld tid i løbet af foråret 2023. Sammenholdt med de foreliggende oplysninger om de driftsmæssige problemer, der var forbundet med A's fravær, havde kommunen herefter – uanset hendes anciennitet – som klart udgangspunkt grundlag for at afskedige hende. Jeg bemærker, at A faktisk var sygemeldt i hele opsigelsesperioden frem til udgangen af april 2023.

BUPL har gjort gældende, at A's sygemelding bl.a. skyldtes forhold på arbejdspladsen, idet hun havde oplevet mistillid fra sin ledelse og mangel på kommunikation.

Efter de foreliggende oplysninger må jeg lægge til grund, at A's sygemelding i august 2022 i første række skyldtes forhold i privatlivet, men at hun samtidig følte sig belastet af forhold på Skole 1. Hun har navnlig henvist til forløb omkring julen 2021 og sommeren 2022 vedrørende hendes timeopgørelser og til et forløb i marts 2022, hvor skolen opsagde hendes funktionstillæg vedrørende Funktion 1. Der er imidlertid ikke grundlag for at antage, at Skole 1 i disse forløb har handlet på en måde, der gør skolen medansvarlig for A's sygefravær.

Der er herefter ikke grundlag for at fravige det anførte udgangspunkt, og jeg finder derfor, at Odense Kommune var berettiget til at afskedige A som sket.

Jeg frifinder som følge heraf Odense Kommune.

T h i b e s t e m m e s :

Odense Kommune frifindes.

Parterne skal betale egne sagsomkostninger og skal hver betale halvdelen af opmandens honorar.

København, den 9. september 2024

Jørgen Steen Sørensen