

Kendelse

I Afskedigelsesnævnets sag nr.: 20250376

3F Transportgruppen

for

[person 1]

(advokat Evelyn Jørgensen)

mod

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

for

Terndrup Taxa og Turistbusser A/S

Industrivej 4

9575 Terndrup

(advokat Allan Jensen)

Sagen angår, hvorvidt afskedigelsen af [person 1] den 17. januar 2025 var sagligt begrundet, eller om der bør tilkendes hende en godtgørelse efter Hovedaftalens § 4, stk. 3.

Sagen blev mundtligt forhandlet den 20. oktober 2025 med højesteretsdommer Hanne Schmidt som nævnsformand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af [person 1], HR-medarbejder [person 2] og direktør [person 3].

Der har ikke mellem de af organisationerne udpegede medlemmer af Afskedigelsesnævnet kunnet opnå flertal for en afgørelse, og afgørelsen træffes derfor af nævnets formand som opmand ved kendelse.

Påstande

Klager, 3F Transportgruppen for [person 1], har nedlagt følgende påstand:

Terndrup Taxa og Turistbusser A/S skal betale en godtgørelse på 87.816,51 kr. eller en efter nævnets skøn fastsat godtgørelse til forbundets medlem [person 1] med tillæg af procesrente fra sagens anlæg.

Indklagede, Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Terndrup Taxa og Turistbusser A/S, har nedlagt påstand om frifindelse, subsidiært at Terndrup Taxa og Turistbusser A/S skal betale en efter Afskedigelsesnævnets skøn fastsat godtgørelse svarende til et mindre beløb end det af klager påståede.

Sagsfremstilling

[Person 1] blev den 3. august 2020 ansat som chauffør hos [virksomhed 1], som den 23. februar 2024 blev overdraget til Terndrup Taxa og Turistbusser A/S (i det følgende Terndrup). Hun var ansat som timelønnet på en såkaldt 0-timers kontrakt uden fast ugentlig arbejdstid.

[Person 1] blev sygemeldt den 1. oktober 2024 og afleverede den 14. oktober 2024 en lægeerklæring med sygemeldingen. Sygemeldingen skete efter en episode den 30. september 2024 under [person 1]s udførelse af sit chaufførarbejde, hvor en udviklingshæmmet passager kastede op på hende på vej ind i bussen.

Under [person 1]s sygemelding blev der afholdt to møder i regi af JobCenter Aalborg. På møderne deltog [person 1], HR medarbejder [person 2] fra Terndrup og sagsbehandler [person 4] fra jobcenteret. Det første møde blev afholdt den 4. december 2024 og af jobcenterets journalnotat fremgår bl.a.:

"Du følger lægeanvist behandling i form af egen læge og psykolog. [...]"

Du har siden den 01.10.24 været sygemeldt pga. stress og du beskriver følgende symptomer: uro i kroppen, hjertebanken. Det vurderes ud fra sagens oplysninger, at du fortsat er uarbejdsdygtig pga. ovenstående symptomer. Din aktuelle behandling består af psykolog samt samtaler med egen læge [...]"

Du er fuld sygemeldt fra dit arbejde som chauffør, persontransport (flextrafik). Du fortæller, at du har en stor kærlighed for dine arbejdsopgaver og dine kollegaer men at du er usikker på om det bliver realistisk for dig, at komme tilbage på arbejdspladsen grundet arbejdsmiljøet men at du er villig til, at give det et forsøg med en fælles samtale med arbejdsgiver, hvilket er næste skridt i sagen. [...]"

Sagsbehandlerens beskrivelse og vurdering:

Dagens samtale var fælles møde med [person 1] og arbejdsgiver [person 2]. Mødet foregik over telefon hvor [person 1] sad ved ut.

[person 2] oplyser, at de er meget interesseret i at få [person 1] tilbage på arbejdspladsen og vil gerne imødekomme de skånehensyn der evt. kommer. [person 1] oplyser, at hun har brug for, at få låst tid, dvs. at hun "kun" arbejder 37 timer og ikke de 51 timer som tidligere. [Person 2] oplyser, at det er han helt indforstået med men oplyser

samtidig at der er forhold i arbejdsopgaverne som gør sådan, at han ikke helt kan garantere at det altid kan være sådan. [person 1] oplyser, at hun lige nu ikke er klar til, at genoptage arbejdet delvist men har brug for, at få det bedre rent helbredsmæssigt.

Der er lavet aftale om nyt møde d. 14.01.25 kl. 11:00 hvor [person 1] og ut. sidder sammen og ringer [person 2] op."

Af jobcenterets journalnotat fra mødet den 14. januar 2025 fremgår bl.a.:

"Sagsbehandlerens beskrivelse og vurdering:

[...]

[Person 2] oplyser, at han siden sidste samtale har undersøgt hvilke muligheder de har på arbejdspladsen og de er kommet frem til, at de ikke kan tilbyde omplacering, men at de gerne vil tilbyde, at [person 1] kan komme tilbage i hendes normale stilling som hun havde inden sygemeldingen. [person 2] oplyser, at de ikke kan tilbyde en delvis genoptagelse af arbejdet men, at hvis [person 1] skal tilbage i ansættelsen så er det på fuld tid. [person 1] oplyser, at det er hun rent helbredsmæssigt ikke i stand til. [person 2] oplyser, at det er helt forståeligt men at det betyder hun vil modtage en opsigelse hvor hun har ret til 14 dage med løn. Aktuelt får hun ikke løn da hun har været syg i mere end 70 dage.

[Person 1] oplyser, at hun ikke er i stand til, at stå til rådighed for arbejdsmarkedet, ej heller i hendes opsigelsesperiode på 14 dage men har brug for mere tid til, at komme sig og forsætte psykologbehandling. ...

Ut. oplyser [person 1] om, at grundet manglende fastholdelsesperspektiv sendes sagen til Job & Indsatsafdelingen."

[Person 1] blev afskediget den 17. januar 2025 med følgende begrundelse:

" Som følge af dit længere sygefravær, ser vi os nødsaget til at opsige dig i din stilling, som chauffør gældende fra den 17.01.2025, idet virksomheden ikke længere kan varetage arbejdsopgaverne forbundet med din ansættelse på tilfredsstillende vis og i relation til dit fravær.

I forbindelse med mulighedssamtale for tilbagevenden til arbejde, blev det konstateret den 14.01.2025 i samarbejde med Jobcenteret i Aalborg og sagsbehandler [person 4], at [person 1] ikke er i stand til at vende tilbage til arbejde for Terndrup Taxa & Turistbusser A/S. I forbindelse med samtalen drøftes der mulighederne for omplacering eller alternativ tilrettelæggelse af arbejdstiden under tilsvarende eller øvrige ansættelsesvilkår som før sygemeldingen, hvoraf det samhörigt konstateres, at [person 1] ikke vil kunne varetage arbejdsfunktionen. [...]"

Klager har fremlagt et bilag med beregning af [person 1]s arbejdstid forud for sygemeldingen. Af bilaget, der er baseret på [person 1]s lønsedler for perioden fra den 1. april 2024 til den 29. september 2024, fremgår følgende:

"[person 1]'s løntimer 1. april - 29. september 2024

1.4.-14.4.	89 t	44,5/ uge	
15.4.-28.4.	69,5 t	35/ uge	(7 arbejdsdage)
29.4.-12.5.	39,5 t	20/ uge	(4 arbejdsdage)
13.5.-26.5	86,5 t	43/ uge	(9 arbejdsdage)
27.5.-9.6.	86,5 t	43/ uge	(9 arbejdsdage)
10.6.-23.6.	96,5 t	48/ uge	
24.6.-7.7.	103 t	51,5/ uge	
8.7.-4.8.	ferieperiode		
5.8.-18.8.	100,5 t	50/ uge	
19.8.-1.9.	99 t	49,5/ uge	
2.9.-15.9.	102 t	51/ uge	
16.9.-29.9.	94 t	47/ uge"	

Det er oplyst, at [person 1] havde en ugentlig løn på knap 9.800 kr.

Der har været afholdt lokalforhandling den 27. januar 2025 og mæglingsmøde den 26. marts 2025, hvor enighed ikke kunne opnås.

Forklaringer

[Person 1] har forklaret bl.a., at hun blev afskediget den 17. januar 2025 på grund af sin sygemelding, efter at hun havde været ansat i 4 ½ år som chauffør. Hun var ansat til at køre flextrafik, hvilket bl.a. omfattede kørsel med handicappede personer, specialskeleborn og demente. Hun var ansat som timelønnet på en 0-timers kontrakt, og hun var derfor ikke garanteret et bestemt ugentlig timeantal. Hun kørte i et vognløb, der hed 1209, som omfattede både "fast kørsel" og "variabel kørsel". Hun indberettede sine timer ved at godkende en timeseddel, som virksomheden på forhånd havde udfyldt. Fra den 5. august til den 29. september 2024 har hun hver uge kørt mere end 50 timer om ugen, og sådan har det været de sidste 2 år. Hun kørte hver dag en fast rute om morgenen og om eftermiddagen. Den faste kørsel var på 38-39 timer ugentligt. I tidsrummet mellem den faste kørsel morgen og eftermiddag skulle hun køre til Brønderslev og afvente, om der kom noget variabel kørsel, f.eks. kørsel til- og fra sygehuset. Under ventetiden blev lønnen standset, bortset fra den tid, hvor hun blev sendt ud på variabel kørsel.

Hun blev sygemeldt den 1. oktober 2024 efter, at en handicappet passager kastede op på hende i bilen. Hun ville normalt bare have "børstet" oplevelsen af sig, men hun brød fuldstændig sammen. Hun fik besked fra disponenter om, at hun skulle køre færdig. Hun husker ikke, hvordan hun kom tilbage med bussen. Disponenter sagde bare, at du finder vel selv hjem. Hun vidste ikke, hvor hun

var. En ældre herre, som hun ikke kendte, kørte hende hjem. Episoden var dråben, som fik bægeret til at flyde over, efter at hun havde haft alt for mange arbejdstimer alt for længe. Hun havde tidligere i trekvart år forud for sygemeldingen gjort disponenterne opmærksomme på, at hun havde for mange arbejdstimer, men der var ikke nogen, der gjorde noget. Hun fik at vide, at det var bare sådan det var. Hun havde også henvendt sig til 3F for at få hjælp med arbejds-mængden.

Den 4. december 2024 havde hun en samtale med jobcenteret og [person 2] fra HR-afdelingen. Hun havde ikke forud haft kontakt med Terndrup under sygemeldingen. Det var jobcenteret, som tog initiativet. På mødet tilbød hun at komme tilbage og køre fast kørsel på ca. 37 timer om ugen. Pas-sagererne var meget følsomme over for ændringer og kunne gå amok, hvis bilen havde en anden farve end sædvanligt. Derfor var det bedst, at det var samme chauffør, som kørte hver dag. Hun tilbød at vende tilbage på 37 timer.

Hun havde brug for at få låst tid, så hun ikke længere skulle køre variable kørsler, men kun sine faste ruter. [Person 2] kunne ikke træffe beslutning om det på mødet. Hun forstår ikke, hvorfor der i job-centerets journalnotater står, at hun kun var klar til at arbejde delvist. Hun tror, at det er fordi hun kun ville køre fast kørsel, hvilket arbejdsgiver betragter som delvist arbejde sammenlignet med de 50 timer om ugen, som hun kørte før sygemeldingen.

Den 14. januar 2025 blev der afholdt et nyt møde i Jobcenteret. [Person 2] havde undersøgt mulig-heden for omplacering, men tilbød hende den stilling, som hun havde inden sygemeldingen. Hun fik at vide, at det betød, at hun skulle køre variabel kørsel. Hun vidste derfor, at hun så ville være nødt til at køre ca. 50 timer om ugen med både fast og variabel kørsel. Det var hun ikke klar til. [Person 2] tilbød hende også et vognløb på 25 timer om ugen. Da hun dagen før havde set et skema af vognløbet, som viste, at den faste arbejdstid i realiteten var på 38-39 timer om ugen, takkede hun nej til det. Hun forstod ikke, hvordan han kunne få den faste kørsel til kun at blive til 25 timer om ugen, og der var reelt tale om samme arbejde, som hun havde udført før sygemeldingen.

Hun ringede dagen efter til Nordjyllands Trafikselskab, som Terndrup kører for, og spurgte, om det var rigtigt, at man ikke kunne få lov til at lukke sit vognløb og kun køre fast kørsel. De sagde, at det kunne man sagtens, og at hendes afløser kun havde kørt fast kørsel under hendes sygemelding. Hun blev sygemeldt den 1. oktober 2024 og havde 109 sygedage ved afskedigelsen den 17. januar 2025. Derudover har hun kun været syg en enkelt gang i 2020. Hun fik nyt arbejde ved en anden vognmand den 1. marts 2025, hvor hun maksimalt kører 37 timer om ugen.

[Person 2] har forklaret bl.a., at han er HR-medarbejder i Terndrup. Årsagen til, at [person 1] var ansat på en 0-timers kontrakt, er for det første, at de medarbejdere, som kom fra [virksomhed 1], skulle have samme vilkår som før. Den anden årsag er, at der kan være store udsving i, hvor mange timer chaufførerne skal køre på grund af f.eks. aflysninger, ferier eller sygdom. Det ville være pro-blematisk for driften, hvis virksomheden skulle garantere fast kørsel 37 timer om ugen på grund af de mange mulige udsving. Efter fast kørsel skulle [person 1] holde i "hjem-zonen" og afvente, om der var variabel kørsel. Variabel kørsel er frivilligt arbejde, men hun er forpligtet til at køre variabel kørsel, så længe vognløbet er åbent. Den arbejdstid, som [person 1] har kørt udover sin faste kørsel, har været i timerne midt på dagen. [Person 1] er aldrig blevet pålagt at arbejde, men har frivilligt påtaget sig overarbejde i den tid midt på dagen, hvor hun alligevel havde fri.

Han hørte først om [person 1]s sygemelding et stykke tid efter hændelsen den 30. september 2024, hvor en passager kastede op. Hun var syg i 109 dage. Han hørte først om arbejdsskadeanmeldelsen efter mæglingsmødet den 27. januar 2025.

Der blev afholdt to møder med [person 1] og jobcenteret om hendes sygemelding, og han deltog i begge. Det første møde blev afholdt, da [person 1] havde været syg i to måneder. Han var ved at overtage den nye HR-funktion, og derfor gik der lang tid efter sygemeldingen. Han oplyste på mødet, at Terndrup var indstillet på at lave en optrapningsplan. [Person 1] oplyste, at hun havde brug for at få låst tid svarende til 37 timer om ugen uden variabel kørsel. Han kunne ikke love, at hun altid kun ville skulle køre 37 timer på grund af udsving i arbejdstiderne. Man kan ikke tage hensyn til chaufførernes behov ved planlægningen af køretiden, da passagerne bl.a. er børn, som har brug for faste rammer og genkendelighed. Brug af forskellige chauffører på det samme vognløb vil være en misligholdelse af Terndrups kontrakt. På mødet opfattede han det ikke som om, at hun kunne arbejde i 37 timer om ugen, men at hun havde et behov for optrapning. Han forstod det som om, at [person 1] ikke kunne vende tilbage på fuld tid. Virksomheden kan ikke garantere en chauffør 37 timers fast kørsel om ugen, og de kan heller ikke garantere, at det altid er samme vognløb, der skal køres. De har både tilbudt hende at vende tilbage på 25 timer, og at hun kan vende tilbage på det vognløb med fast og variabel kørsel, som hun kørte før. Hun skulle lave det samme som før, men timeantallet ville ikke være det samme.

[Person 3] har forklaret bl.a., at Terndrup overtog virksomheden fra [virksomhed 1] den 23. februar 2024. Han hørte ikke noget om [person 1]s sygemelding i starten af oktober, og han deltog ikke i samtalerne den 4. december 2024 og den 14. januar 2025.

Det er normalt, at chaufførerne har fast kørsel om morgenen og om eftermiddagen. De forskellige vognløb kan tidsmæssigt svinge meget. Fast kørsel kan variere i tid efter den rute, der er aftalt. Fast kørsel kan både være 15 timer, 25 timer eller 37 timer om ugen. Chaufførerne kan imellem deres faste kørsel køre variabel kørsel. Virksomheden skal også tilgodese, at nogle chauffører gerne vil have mange timer. Medarbejderne kan altid sige nej til variable timer. Det gør de ved at låse deres vognløb, og derefter kan de frit køre hjem. Når vognløbet er låst, er det ikke muligt at køre flere timer end det aftalte. Chaufføren og disponenten træffer sammen beslutning om, hvorvidt chaufføren kan få låst sit vognløb. De faste timer skal medarbejderne køre uanset hvad, ellers får virksomheden en bod fra Nordjyllands Trafikselskab, som de kører for. Når chaufføren har kørt sine faste timer, kan vedkommende ringe til en disponent og melde sig ledig. Hvis disponenten ikke har anden kørsel, kan chaufføren køre hjem. Hvis man ikke har lukket sit vognløb, så skal man køre variabel kørsel, hvis disponenten siger det. Der er ikke nogen, der bare holder stille uden at få løn.

Parternes argumenter

Klager har anført navnlig, at afskedigelsen på grund af [person 1]s sygefravær var usaglig, da sygefraværet er opstået på baggrund af arbejdsgivers forsømmelse af forpligtelsen til at sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø. Der er ikke i forbindelse med opsigelsen foretaget en saglighedsvurdering fra virksomhedens side. Virksomheden har nægtet, at [person 1] delvis kunne genoptage sit arbejde med 37 timer om ugen i fast vognløb med den begrundelse, at et vognløb, der kunne

strække sig over 50 timer om ugen, var den eneste mulighed. Dette er usagligt og er ikke i overensstemmelse med den ansættelsesform, som arbejdsgiver selv har valgt. [person 1] var ansat på en 0-timers kontrakt og var derfor ikke ansat på et fast timetal, som hun havde pligt til at vende tilbage til. Desuden har Terndrup omkring 300 ansatte og måtte derfor kunne tilrettelægge arbejdet, således at [person 1] for en periode efter sygemeldingen kunne arbejde mindre end hidtil.

I relation til godtgørelsens størrelse gøres det gældende, at der foreligger skærpende omstændigheder, idet [person 1]s sygdom er udløst af arbejdsmiljøet, hvilket skal afspejles ved udmålingen af godtgørelsen til [person 1].

Indklagede har anført navnlig, at afskedigelsen af [person 1] er saglig. Hun er ikke berettiget til en godtgørelse efter Hovedaftalens § 4, stk. 3, da hendes lange sygefravær på 109 sygedage har været forstyrrende for driften i virksomheden. Virksomheden har tilbudt hende at vende tilbage til arbejdet på minimum 25 timer om ugen, hvilket hun ikke kunne acceptere. [Person 1] kunne således ikke under sin sygemelding give tilsagn om, at hun ville være i stand til at vende tilbage til jobbet, hverken helt eller delvist. Virksomheden har desuden hverken i forbindelse med afskedigelsen eller på et senere tidspunkt været bekendt med, at der skulle være tale om en anmeldt arbejdsskade. Virksomheden har forsøgt at omplacere hende, men det har ikke været muligt henset til virksomhedens drift.

Såfremt Afskedigelsesnævnet måtte finde, at der foreligger en usaglig afskedigelse, gøres det gældende, at der under de foreliggende omstændigheder må tilkendes et beløb, som er mindre end det, som klager har nedlagt påstand om.

Opmandens begrundelse og resultat

Sagen angår, hvorvidt afskedigelsen af [person 1] den 17. januar 2025 var sagligt begrundet, eller om der bør tilkendes hende en godtgørelse efter Hovedaftalens § 4, stk. 3.

[Person 1] blev den 3. august 2020 ansat som chauffør hos [virksomhed 1] på en såkaldt 0-timers kontrakt, hvorefter hun ikke var garanteret et fast timeantal. Ved en virksomhedsoverdragelse i 2023 overtog Terndrup Taxa og Turistbusser A/S (i det følgende Terndrup) ansættelsesforholdet med [person 1] på samme vilkår.

[person 1]s arbejde bestod i udførelse af flekstrafikkørsel i en "fast kørsel" med bl.a. de samme specialskeleborn, handicappede og demente, som skulle køres fra deres hjem eller en institution om morgenen til en skole eller andet, og som senere på dagen skulle køres retur. Yderligere udførte [person 1] såkaldt "variabel kørsel" i de timer midt på dagen, hvor der var en pause i den faste kørsel. Variabel kørsel var udførelse af enkelttransporter f.eks. af personer til eller fra sygehus eller lignende, og det var virksomhedens disponent, der fordelte den variable kørsel mellem medarbejderne. [person 1]s vognløb, der hed 1209, omfattede således både fast og variabel kørsel. Ifølge fremlagte lønsedler arbejdede hun i perioden april til september 2024 i vidt omfang langt over 37 timer om ugen og indtil ca. 51 timer om ugen.

[Person 1] blev sygemeldt den 1. oktober 2024 efter en hændelse den 30. september 2024, hvor en passager kastede op ud over hende. Det må efter de foreliggende oplysninger lægges til grund,

at sygemeldingen skyldtes, at [person 1] gennem det sidste halve år havde haft et betydeligt arbejde ud over 37 timer om ugen, og at episoden med den pågældende passager udløste en belastningsreaktion. Der blev fremsendt en lægeerklæring om sygemeldingen til Terndrup, og det fremgår af senere oplysninger, at sygemeldingen skyldtes stress, og at behandlingen bestod af samtaler med psykolog og egen læge.

Den 4. december 2024 og igen den 14. januar 2025 blev der afholdt telefoniske møder mellem [person 1], [person 2], der varetog HR ved Terndrup, og sagsbehandler [person 4] fra JobCenter Aalborg. Møderne blev afholdt for at afklare [person 1]s tilbagevenden til arbejdet.

Det fremgår af [person 4]s notat om mødet den 4. december 2024, at [person 1] oplyste, at hun havde brug for at få låst tid, dvs. at hun kun arbejdede 37 timer om ugen og ikke 51 timer som tidligere. [Person 2] oplyste hertil, at det var han helt indforstået med, men samtidig oplyste han, at der var forhold i arbejdsopgaverne som gjorde, at han ikke kunne garantere, at det altid kunne være sådan.

Af [person 4]s notat vedrørende mødet den 14. januar 2025 fremgår det, at [person 2] oplyste, at Terndrup ikke kunne tilbyde omplacering, men kunne tilbyde, at [person 1] kunne komme tilbage i den stilling, som hun havde inden sygemeldingen. Endvidere oplyste [person 2], at Terndrup ikke kunne tilbyde en delvis genoptagelse af arbejdet, men at hvis [person 1] skulle tilbage i ansættelsen, så var det på fuld tid. [Person 1] oplyste, at det var hun ikke i stand til, hvorefter [person 2] oplyste, at hun ville blive opsagt.

[Person 1] blev herefter opsagt ved Terndrups brev af 17. januar 2025 med fratræden den 31. januar 2025. Af brevet fremgik bl.a., at Terndrup så sig nødsaget til at opsig hende, da "virksomheden ikke længere kan varetage arbejdsopgaverne forbundet med din ansættelse på tilfredsstillende vis og i relation til dit fravær". Det fremgik endvidere, at "mulighederne for omplacering eller alternativ tilrettelæggelse af arbejdstiden under tilsvarende eller øvrige arbejdsvilkår som før sygemeldingen" var blevet drøftet ved samtalen den 14. januar 2025, og at "det samhörigt konstateres, at [person 1] ikke vil kunne varetage arbejdsfunktionen".

[Person 2] har forklaret, at han under samtalen den 14. januar 2025 både tilbød [person 1] at hun kunne vende tilbage til det vognløb med fast og variabel kørsel, som hun kørte før, og at han tilbød hende et vognløb med 25 timer. Herom har [person 1] forklaret, at det sidstnævnte vognløb i realiteten indebar en fast arbejdstid på 38-39 timer om ugen, og at der var tale om samme arbejde, som hun havde udført før sygemeldingen.

Det fremgår herudover ikke af notaterne om møderne og indholdet af brevet om opsigelsen, at Terndrup tilbød [person 1] at vende tilbage til en stilling med en arbejdstid, der var begrænset til 25 timer eller til 37 timer. Efter referatet af mødet den 14. januar 2025 tilbød Terndrup alene [person 1] at vende tilbage til den samme stilling, som hun varetog forud for sygemeldingen, og det samme fremgår af Terndrups brev om opsigelsen. Denne stilling havde medført et betydeligt merarbejde, og det kan efter bevisførelsen ikke anses for godtgjort, at [person 1] blot kunne afslå at udføre variabel kørsel, idet dette efter [person 3]s forklaring krævede samtykke fra virksomhedens

disponent. Det lægges derfor til grund, at arbejdstiden også fremover ville kunne overstige 37 timer.

Terndrup findes ikke at have godtgjort, at hensynet til virksomhedens drift ikke gav mulighed for at tilbyde [person 1] tilbagevenden til arbejdet med en fast ugentlig arbejdstid på 37 timer eller mindre. Virksomheden har efter det oplyste ca. 300 ansatte, hvilket må indebære betydelig fleksibilitet ved tilrettelæggelsen af chaufførarbejdet. Heller ikke det forhold, at den faste flekstrafikkørsel i videst muligt omfang af hensyn til passagerernes tryghed skal udføres af den samme chauffør, findes at indebære, at virksomheden ikke kunne tilbyde [person 1] tilbagevenden til arbejdet med mindre arbejde end forud. Det må således efter [person 1]s forklaring lægges til grund, at hendes stilling under hendes sygemelding var blevet varetaget af en chauffør, der alene udførte hendes faste kørsel svarende til ca. 37 timer om ugen, men ikke variabel kørsel, og det er ikke godtgjort, at denne ordning ikke kunne fortsætte med [person 1] som chauffør.

Under disse omstændigheder og da [person 1]s sygemelding må anses for forårsaget af forholdene under hendes arbejde, findes Terndrups beslutning om at opsige hende ikke at være saglig.

[Person 1] findes herefter at have krav på godtgørelse for usaglig opsigelse. Godtgørelsen findes efter hendes anciennitet, det oplyste om hendes ugeløn og sagens omstændigheder i øvrigt passende at kunne fastsættes til 40.000 kr.

Thi bestemmes:

Terndrup Taxa og Turistkørsel A/S skal inden 14 dage efter denne kendelse betale en godtgørelse på 40.000 kr. med procesrente fra sagens anlæg den 22. april 2025.

Indklagede skal betale opmandens honorar.

København, den 4. november 2025

Hanne Schmidt