

## KENDELSE

i Afskedigelsesnævnets sag nr. 20230061

HK Danmark

for

A

(advokat Mathias Bukhave)

mod

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

for

ILVA A/S, Odense C

(advokat Michael Elof Nielsen)

### Sagens behandling

Sagen blev mundtligt forhandlet den 19. juni 2023 med højesteretsdommer Hanne Schmidt som nævnsformand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af A, HR-chef B, faglig sagsbehandler i HK Katrine Hertz, faglig sagsbehandler i HK Kati Olsen, faglig konsulent i HK Rie Bastrup, C, butikschef D, butikselev E og butiksassistent F.

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

### Parternes påstande

Klager, HK Danmark for A, har nedlagt følgende påstande:

1. Indklagede, ILVA A/S, Odense C, skal til A betale 179.321,52 kr. med tillæg af morarenter fra den 22. december 2022.
2. ILVA A/S, Odense C, skal betale en godtgørelse til A på 123.652,89 kr. eller en efter Afskedigelsesnævnets skøn fastsat godtgørelse med tillæg af procesrenter fra sagens anlæg.

Indklagede, Dansk Erhverv Arbejdsgiver for ILVA A/S, Odense, har nedlagt påstand om frifindelse, subsidiært betaling af et mindre beløb.

## Sagsfremstilling

Sagen angår, om A's adfærd den 28. oktober 2022 overfor en kunde, C, i ILVA i Odense udgjorde en sådan misligholdelse af A's ansættelsesforhold, at indklagede var berettiget til at bortvise ham, som det skete den 1. november 2022.

A blev ansat hos indklagede, ILVA A/S, Odense C (j det følgende ILVA) som sælger pr. 1. august 2017 og havde lidt over 5 års anciennitet på bortvisningstidspunktet. Ansættelsesforholdet var omfattet af Landsoverenskomsten for butikker mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK HANDEL og Hovedaftalen mellem DA og FH.

A blev bortvist ved brev af 1. november 2022. Af brevet fremgik: "Årsagen til bortvisningen skyldes, at du den 28. oktober 2022 kl. ca. 10:30 har optrådt faretruende og foretaget håndspålgelse overfor en kunde".

Den pågældende kunde, C, havde den 28. oktober 2022 besøgt ILVA for at tage mål på en sofa, som hun nogle dage forud havde fået et tilbud på fra en anden medarbejder i butikken. Herunder opstod en episode, hvor A anmodede C om at forlade butikken.

C skrev samme dag følgende til ILVAs kundeservice om episoden:

"Min mand og jeg var i Jeres butik Odense i denne uge og så på en sofa. Vi fik den fineste venligste betjening af jeres ansatte (G)

Jeg besøgte jeres butik igen i dag da vi havde brug for at måle højden på sofaen.

Jeg blev mødt af en ekspedient (mand) der spurgte om han kunne hjælpe. Vi fik sammen målt højden på sofaen og på vej tilbage til salgspulten spurgte han om vi havde fået en pris. Dette kunne jeg bekræfte vi havde, han sagde at han altid var billigere og jeg spurgte efter hvad han kunne sælge os sofaen til?

Kommer lige i tanke om at der under denne kursiv samtale kom en ung ekspedient hen og skulle lave noget et øjeblik. Han må kunne bevidne at der ikke var en dårlig tone eller nogen form for vrede i nedenstående samtale.

*Ekspedienten ville vide hvad pris vi havde fået og jeg sagde at jeg hellere ville høre hans pris. Han fortalte at han havde solgt i 46 år og det var ikke sådan det foregik. Jeg sagde at han måtte sige sin pris, da det er ham der sælger noget til mig. Det ville han ikke, men sagde han altid var billigst. Han ville vide om det var her i butikken jeg havde fået prisen. Jeg spurgte om sofaen kunne købes andre steder, nettet f.eks. Til det sagde han nej. Jeg fortalte at det var her i butikken jeg havde fået en pris. Ekspedienten spurgte om hvem der havde givet prisen. Jeg svarede at det var ikke mælkeemanden.*

Alt i kursiv var noget der fra både ekspedienten og jeg blev sagt med et glimt i øjet.

Ekspedienten virkede nu meget vred og sagde "nu slutter det her, du er ubehøvlet, du kan godt forlade butikken. Her er kl. ca 10.30

Jeg blev overrasket, vendte mig om og var på vej til at gå. Pludselig mærker jeg ekspedientens venstre skulder mod min højre skulder, han tager sin venstre arm bag om min ryg og lægger pres på, jeg mærker grebet fra hans hånd i min venstre side og han fører mig hen af gulvet mod udgangen.

Efter 3-4 skridt går det op for mig hvad der sker og jeg prøver at stoppe op medens jeg siger han ikke må røre mig. Dette får ham til at intensivere sit greb. Jeg træder nu til venstre for at komme fri. Jeg fortæller igen at han ikke må røre mig. Han siger at det gør han heller ikke. Jeg siger, at jeg håber at der er overvågning. Han siger, at det er der ikke og at jeg ikke har nogle beviser. Han udtaler 3 gange under processen at jeg ikke har beviser.

Vi når hen til velkomstsranken forrest i butikken. Jeg ser at der sidder et personale bag skranken (G) jeg går hen mod hende og siger. "du skal ikke tage stilling eller svare, jeg vil bare fortælle at din kollega lige har lagt hånd på mig og ført mig ud". Jeg går nu mod udgangen og kan høre at manden siger højt bag mig "du skal ikke lyve"

Jeg ringer til Ilva og kommer gennem til reklamation, jeg fortæller om min oplevelse. Jeg føler mig hørt af det venlige personale. Jeg bliver afslutningsvis spurgt om jeg vil informeres om udfaldet. Til dette svarer jeg nej, da jeg jo ikke er kommet til skade, men ville informere om en kedelig oplevelse.

Da jeg så er på vej hjem i bilen kommer refleksionen over det skete. Jeg bliver ked, og føler mig uretfærdig og nedværdiget behandlet. Mest over at han gentagne gange siger jeg ikke har beviser, og senere over at blive berørt og ført fysisk. Derfor ringer jeg igen og bliver hørt af venligt personale der opfordrer mig til at lave et skriv. "

Den 1. november 2022 deltog A sammen med HR-chef B, ILVA, i et møde med C om episoden, hvorunder A undskyldte for episoden.

Herefter blev der afholdt et nyt møde med deltagelse af A, B og butikschef D. På dette møde blev A bortvist og fik udleveret det ovennævnte brev herom.

Butikselev E har i mail af 23. januar 2023 oplyst følgende om episoden den 28. oktober 2022:

"Jeg var ved at sætte skilte op, samtidigt kunne jeg se, at A og en kvindelige kunde stod og talte sammen. Pludselig rejste A sig op, hvorefter samtalen bliver mere højlydt. A begynder at tale meget højt. De taler om en pris, og der opstår noget uenighed. Det udvikler sig til, at A går om bag ved disken til kunden, og siger samtidigt, at kunden skal ud af butikken. A tager fat om kunden for at føre hende mod udgangen. Herefter slipper jeg A og kunden af syne, men jeg kan fortsat høre, der bliver talt højt, jeg kan dog ikke høre, hvad der bliver sagt.

- Efterfølgende:

A spørger, om jeg så, hvad der skete? Jeg svarede: "Jeg kunne høre, at der blev råbt". A spurgte, om jeg havde set, at han havde taget fat i kunden, jeg svarede, at jeg havde, at han havde taget fat om kundens skuldre, hvorefter A svarede. "nå". "

Butiksassistent F har i mail af 23. januar 2023 oplyst følgende:

"Jeg så ikke noget omkring selve situationen, men umiddelbart efter hændelsen kommer A hen til os, H og F, og ser bekymret ud. Han fortæller at han har dummet sig og udtaler" Den er ikke god den her". Derefter mumlende han noget usammenhængende og gik væk igen."

## Vidneforklaringer

A har forklaret bl.a., at han er 64 år og har arbejdet i ILVA som sælger siden 1. august 2017. Tidligere har han arbejdet bl.a. ved Idemøbler. Han har ikke forud for bortvisningen fået advarsler eller påtale, og han har været en af de bedst sælgende ansatte hos ILVA.

Den 28. oktober 2022 mødte han i butikken kunden C og hjalp hende med opmåling af en hjørnesofa. Han spurgte, om hun havde fået en pris på sofaen, og sagde som en kæk bemærkning, at han altid var billigst. C sagde, at hun tidligere havde fået en pris, men hun ville ikke oplyse denne. Han insisterede på at få prisen, fordi han ikke ville underbyde en af sine kolleger, men C ville ikke give ham denne eller oplyse, hvem der havde givet hende prisen. C sagde herunder, at det ikke var mælkeemanden, der tidligere havde givet hende en pris. Denne udtalelse fandt han stærkt nedværdigende og ubehøveligt, og han bad hende derfor om at gå. Der var en anspændt stemning. Da C tøvede, rejste han sig fra sin stol og lagde sin hånd på hendes ryg to gange, da de gik mod udgangen, for at få hende ud. Det var to korte berøringer af en varighed på nogle få sekunder. C sagde herunder, at det var et overgreb, at han rørte hende, og spurgte, om der var overvågning. Han sagde nej og sagde også, at han ikke havde rørt hende. Efterfølgende talte han med tre kolleger og sagde herunder "hvad gjorde jeg her", og at han havde dummet sig. Hermed mente han, at der var tale om en uheldig situation, men ikke, at den var hans fejl.

Han er ikke under sin ansættelse blevet instrueret om, hvordan man håndterer konflikter, og han er ikke uddannet i konflikthåndtering.

Da han mødte på arbejde den 1. november 2022 fik han at vide af butikschef D, at der var kommet en klage fra en kunde, som gerne ville mødes med ham. D sagde, at det var en god ide at deltage i mødet med kunden. Han spurgte, om han har brug for en bisidder fra fagforeningen eller en advokat, hvortil D svarede nej. Han mødtes herefter sammen med B med C. Hun sagde, at hun havde haft en dårlig oplevelse i butikken og en dårlig weekend herefter. Han sagde, at han også havde haft en dårlig weekend og brød sammen. Han gav C en undskyldning, fordi han gerne ville løse situationen med kunden. Mødet sluttede med, at han spurgte C, om han måtte give hende et kram, hvilket hun sagde ja til.

Da C skulle følges ud, fik han at vide, at han skulle blive siddende. På det efterfølgende møde med D og B fik han at vide, at det var godt, at han har medvirket til at få en afklaring med kunden. Han fik dog også at vide, at episoden måtte have konsekvenser, og han blev bortvist. Han forsøgte at vise, hvordan episoden var foregået, idet han ville demonstrere det med D, men det blev afvist.

Han er efter bortvisningen sygemeldt på grund af en krisereaktion og er fortsat ikke i arbejde.

B har forklaret bl.a., at han er HR-chef i ILVA. Han hørte om episoden med A og C den 31. oktober 2022 fra butikschef D. Han fik oplyst, at C gerne ville tale med A om episoden, og han syntes, at det var en god ide. Så kunne han høre begge sider af sagen. Han fik også at vide, at C havde kontaktet politiet.

På mødet den 1. november 2022 forklarede C om episoden. A bestred ikke hendes fremstilling, og han gav hende en uforbeholden undskyldning og et kram, da mødet sluttede. Mødet var meget følelsesbetonet. A blev ikke presset til at deltage i mødet.

På det efterfølgende møde havde han og D en samtale med A. Herunder bestred A forløbet og episoden med kunden og sagde undskyld flere gange. Han fremhævede også, at han var den bedste sælger i kæden og har været det i flere år, så han forventede at få en længere line. A bad ikke på noget tidspunkt om at få en bisidder eller en advokat til stede.

Han tilkendegav selv, at det var uacceptabelt at skubbe og at røre ved kunder mod deres vilje, og han mente ikke, at der var nogen anden mulig reaktion end bortvisning. ILVA er en del af Lars Larsen Group, der har ca. 1000 medarbejdere, og han har aldrig før oplevet, at en ansat har lagt hånd på en kunde. Det må ikke ske. En episode af denne art kan give betydelig negativ omtale, hvis kunden går til pressen eller lægger oplysninger på nettet. Koncernen har stort fokus på at undgå negativ omtale og beskytte virksomhedens renommé.

C har forklaret bl.a., at hun er socialpædagog og arbejder i en institution for voksne udviklingshæmmede, der er dømt til behandling. Hun er uddannet i konflikthåndtering.

Hun havde nogle dage inden den 28. oktober 2022 været i ILVA for at købe en ny sofa. Hun var blevet betjent af en anden ekspedient, som havde givet hende en god pris på en hjørnesofa. Den 28. oktober vendte hun tilbage for at måle højden på sofaen, og A hjalp hende med at måle op. A spurgte, om hun havde fået en pris, og sagde, at han altid var billigst. Han ville have prisen at vide, og hvem der havde givet hende den. Det ville hun ikke oplyse, og hun sagde, at det ikke var mælkeemanden, der havde givet hende prisen. Der havde indtil da været en god stemning, men herefter ændrede A kropsholdning og adfærd og sagde vredt, at hun var ubehagelig, og at hun skulle forlade butikken. Hun blev chokeret. Da hun havde gået nogle få skridt, trådte A hen til hende. Hun mærkede hans venstre skulder mod sin højre skulder, og han lagde sin venstre arm bag hendes ryg, greb fat i hendes venstre side og førte hende mod butikkens udgang. Han skubbede hende af sted.

De gik et kort stykke, hvorefter hun prøvede at stoppe og sagde til A, at han ikke skulle røre hende. Hun sagde også, at hun håbede, at der var videoovervågning. A sagde, at der ikke var videoovervågning, at han ikke havde rørt hende, og at hun ikke havde beviser. Han gik bag hende næsten til udgangen. På vejen ud sagde hun til en anden ekspedient, at A havde lagt hånd på hende, men A sagde, at hun løj. Hun var ikke bange i situationen, men efterfølgende, da hun sad i sin bil, fik hun hjertebanken og begyndte at ryste. Hun ringede til ILVA og fortalte om hændelsen, og hun blev opfordret til at skrive til ILVA om, hvad der var sket.

Den 1. november 2022 deltog hun i mødet i ILVA og talte med A. Hun havde selv foreslået mødet. A undskyldte episoden og sagde, at han ikke før havde gjort noget lignende. A spurgte, om han må give hende et kram. Hun sagde ja, selv om hun ikke havde det godt med det. Hun sagde under mødet, at "de begge kunne lære noget af det" men følte samtidigt ikke, at hun kunne have handlet anderledes. Hun var ikke bange for A og sagde, at hun fortsat ville handle i ILVA på trods af episoden.

D har forklaret bl.a., at han har været butikschef i ILVA siden midten af august 2022. Han var ikke i butikken den 28. oktober 2022, men hørte om episoden mandag den 31. oktober 2022. C havde kontaktet kundeservice og blev stillet om til ham. Hun fortalte, at hun har haft en ubehagelige oplevelse. Hun havde sendt en mail til ILVA og forstod ikke, hvorfor hun ikke havde fået svar. C læste op fra mailen. Han undskyldte, at hun havde haft en ubehagelig oplevelse, og bad om hendes kontaktoplysninger. Efterfølgende kontaktede han B, der kontaktede C og aftalte, at der skulle være en dialog mellem A og C den 1. november 2022.

Han deltog ikke i mødet mellem A og C, men i det efterfølgende møde samme dag, hvor A blev bortvist. Han husker ikke, at A spurgte, om han havde behov for en bisidder. Han deltog i mødet og tog referat, mens A og B talte. Det fremgik heraf, at A først bekræftede kundens version vedrørende episoden, men da de begyndte at tale om konsekvenserne, vendte han. A var ikke instrueret i konflikthåndtering. Hvis kundens version vedrørende episoden var den rigtige, var A gået langt over stregen. En sådan situation skal løses ved, at man trækker sig fra konflikten med kunden, eller at man henter en anden ansat, der kan

hjælpe. Han var selv trist over at miste en god sælger.

E har forklaret bl.a., at han nu er sælger i ILVA. Han var på arbejde den 28. oktober 2022 og kunne se en kunde stå og tale med A. Han kunne ikke høre, hvad der blev talt om, men kunne høre, at samtalen blev højtlydt. Kunden startede med at tale højt, og derefter hævede A stemmen. Han så A rejse sig fra sin stol og gå over til kunden. A sagde, at kunden skulle forlade butikken - først på en pæn måde. Kunden sagde, at det skulle han ikke bestemme. Derefter så han A lægge sin arm om skulderen på kunden og presse hende frem mod udgangen, mens A var på siden af eller bag kunden. A spurgte ham efterfølgende, om han havde set episoden, hvilket han bekræftede.

F har forklaret bl.a., at hun er butiksassistent i ILVA. Hun var til stede i butikken den 28. oktober 2022, men hun så ikke episoden. A kom umiddelbart efter hændelsen hen til hende og nogle andre medarbejdere. Han sagde, at han havde dummet sig og sagde, "den er ikke god den her". A tilkendegav, at han havde gjort noget forkert. De andre medarbejdere nedtonede det lidt og ville ikke gøre en situation ud af det.

#### Parternes argumenter

Klager har anført navnlig, at bortvisningen af A var uberettiget, og at det ville have været usagligt at opsige ham. ILVA har bevisbyrden for, at der var grundlag for bortvisningen, og at A havde optrådt faretruende og lagt hånd på C, som det er anført i brevet om bortvisningen. Denne bevisbyrde er ikke løftet.

Episoden opstod efter en uoverensstemmelse med C, hvor en samtale mellem hende og A om prisen på en sofa udviklede sig, således at stemningen blev anspændt. C optrådte herunder ubehageligt over for A og undlod at forlade butikken, da han bad hende om det. Da C ikke forlod butikken efter A opfordring, viste A hende med en kort berøring på ryggen, at hun skulle gå. A optrådte ikke herved faretruende eller foretog "håndspålæggelse", og hans optræden var ikke strafbar. A har forklaret, at C hævede stemmen, og at det først var derefter A talte højt. E stod i øvrigt langt væk og kunne ikke se, med hvilken kraft A berørte C.

Heller ikke møderne den 1. november 2023 gav grundlag for at antage, at A kunne bortvises. Fremgangsmåden ved afholdelsen af de to møder var ikke rimelig over for A, idet han på det første møde med C måtte optræde således, at det kunne løse situationen med hende. Han indtog derfor over for C det standpunkt, at kunden altid har ret. Først på det efterfølgende møde kunne A bestride C's fremstilling vedrørende episoden, hvilket han også gjorde.

Det må således lægges til grund, at der først opstod en uoverensstemmelse mellem A og C, at A i den anledning bad hende forlade butikken, og at han herefter berørte hende let på ryggen, da han førte hende mod udgangen. Det er ikke proportionalt at bortvise A i anledning af dette forløb. Der er ikke tale om en sådan forseelse, at arbejdsgiveren ikke fremover kunne have tillid til A, og der er hverken grundlag for bortvisning eller opsigelse. C tilkendegav i øvrigt, at hun fortsat ville handle i ILVA, og der var således konkret ingen skadevirkning for virksomheden.

A har herefter krav på løn i opsigelsesperioden. Han har også krav på godtgørelse, og beløbet bør i denne sag fastsættes til det maksimale beløb på 3 måneders løn under hensyn til, at A forud for mødet om bortvisningen måtte deltage i mødet med C og var nødt til at undskyldte over for hende. Der er således ikke foretaget en korrekt høring i sagen, hvilket må føre til en højere godtgørelse end sædvanligt.

Indklagede har anført navnlig, at der efter bevisførelsen i sagen foreligger grundlag for bortvisning af A.

C's forklaring om forløbet er klar og detaljeret, og hendes forklaring svarer til den redegørelse, som hun sendte til ILVA samme dag, som episoden fandt sted. Disse oplysninger må i det hele anses for den korrekte beskrivelse af forløbet. Det må herefter og efter C's demonstration af, hvad der foregik, lægges til grund, at

A, efter at han havde anmodet hende om at forlade butikken, førte hende mod udgangen ved at presse hende frem henover gulvet. Undervejs sagde C stop. C's forklaring støttes af erklæringen og forklaringen fra E, som så episoden. Han har forklaret, at C hævede stemmen, hvorefter også A talte højt og i bydeform sagde, at C skulle gå. I den skriftlige erklæring har han imidlertid oplyst, at det var A, der begyndte at tale meget højt. E har endvidere forklaret, at A tog fat om C med en arm om hendes skulder og pressede hende mod udgangen, hvilket svarer til hans skriftlige erklæring, hvorefter A førte hende mod udgangen. Også A's egen reaktion efter episoden viser, at forløbet må være således, idet A sagde til flere kolleger, at han havde dummet sig, og at den ikke var god.

A's forklaring, hvorefter der kun var tale om en let berøring af C, kan derfor ikke lægges til grund. A blev meget vred over C's udtalelse om, at hun ikke havde fået prisen på sofaen af mælkeemanden, og han vidste, at han var gået over stregen. Han optrådte således "faretruende" og med "håndspåbyggelse", således som det fremgår af brevet om bortvisningen.

Der foreligger herved et tilstrækkeligt grundlag for bortvisningen, der også var proportional. Det er åbenbart, at en medarbejder ikke må anvende fysisk magt over for en kunde. Herudover må det tillægges vægt, at denne adfærd kunne give anledning til negativ medieomtale af ILVA eller en shitstorm på nettet, hvilket ville være egnet til alvorligt at skade virksomhedens omdømme. Der er heller ikke i praksis afgørelser, der taler for, at bortvisning i en situation som den foreliggende ikke skulle være proportional.

Hvis bortvisning ikke anses for proportional, var der i hvert fald grundlag for opsigelse af A. I givet fald skal han have løn i opsigelsesperioden, men ikke godtgørelse.

### **Opmandens begrundelse og resultat**

Sagen angår som nævnt ovenfor, om A's adfærd den 28. oktober 2022 over for en kunde, C, i ILVA i Odense udgjorde en sådan misligholdelse af A's ansættelsesforhold, at ILVA var berettiget til at bortvise ham, som det skete den 1. november 2022. Det er i brevet om bortvisningen angivet, at bortvisningen skete, fordi A havde "optrådt faretruende og foretaget håndspåbyggelse overfor en kunde".

Det må efter bevisførelsen om episoden lægges til grund, at A hjalp C med opmåling af en sofa, som C tidligere havde modtaget et tilbud på fra en anden ansat i butikken. A, der sagde, at han altid var billigst, forhørte sig om tilbuddet og hvem, der havde givet hende det. C ville ikke oplyse dette, da hun ville have A's tilbud, og hun sagde, at det ikke var mælkeemanden, der havde givet hende tilbuddet. Denne udtalelse fandt A nedværdigende og ubehøvlet, og han anmodede C om at forlade butikken.

Der er efter min opfattelse ikke grundlag for at antage, at C herved optrådte provokerende eller i øvrigt gav rimelig anledning til A's anmodning.

Om det efterfølgende forløb har C afgivet en forklaring, der stemmer overens med hendes skriftlige redegørelse af 28. oktober 2022 til ILVAs kundeservice. Endvidere har en anden ansat i ILVA, E, der på afstand overværede episoden, afgivet forklaring samt afgivet en skriftlig erklæring i januar 2023.

Efter disse erklæringer og forklaringer må det lægges til grund, at A, da C ikke straks gik mod udgangen, rejste sig, lagde armen bag hendes ryg og pressede eller skubbede hende mod udgangen. Det må endvidere efter C's oplysninger lægges til grund, at hun herunder forsøgte at stoppe op og sagde til A, at han ikke skulle røre hende, men at A ikke slap hende. Det må endelig lægges til grund, at der herunder var en ordveksling mellem C og A, hvor C sagde, at hun håbede, at der var videoovervågning, mens A sagde, at hun ikke havde beviser, og at C herefter sagde til en ansat i receptionen, at A havde lagt hånd på hende, og at A hertil sagde, at hun ikke skulle lyve.

Jeg finder, at A ved med anvendelse af fysisk magt og mod C's vilje at føre hende mod butikkens udgang har optrådt på en sådan grov og alvorligt krænkende måde over for en kunde hos ILVA, at ILVA var berettiget til at bortvise ham. Der lægges herved også vægt på, at der ved den forudgående ordveksling mellem A og C ikke findes at have været nogen rimelig eller forståelig anledning til A's reaktion, og at hans adfærd var egnet til at skade ILVA's omdømme. Det kan under hensyn til alvoren af A's handlemåde ikke føre til en anden vurdering, at A den 1. november 2022 deltog i et møde med C og herunder undskyldte sin adfærd.

Indklagede frifindes på denne baggrund for klagers påstande.

Thi bestemmes:

Indklagede, ILVA A/S, Odense C, frifindes.

Klager skal betale opmandens honorar.

København, den 28. juni 2023.



Hanne Schmidt