

**Kendelse**

i

**faglig voldgiftssag FV 2019.0019**

Finansforbundet

for

A

*(advokat Christina Nøhr Lørrits)*

mod

Finanssektorens Arbejdsgiverforening

for

X Bank

*(advokat Jakob Cohr Arffmann)*

## 1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår i første række, om X Bank har bortvist eller kunne have opsagt A med rette.

## 2. Påstande

Klager har nedlagt påstand om, at indklagede skal betale 1.050.842,72 kr. til klager med procesrente fra sagens anlæg, subsidiært et beløb fastsat efter voldgiftsrettens skøn.

Indklagede har påstået frifindelse, subsidiært betaling af et mindre beløb fastsat af voldgiftsretten.

## 3. Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen er den 22. maj 2019 mundtligt forhandlet for en faglig voldgiftsret med højesteretsdommer Lars Hjortnæs som opmand og følgende sidedommere: Næstformand Steen Lund Olsen og forhandlingschef Steven Vallik, der begge er udpeget af klager, og direktør Mariane Dissing og direktør Henrik Gundorph, der begge er udpeget af indklagede.

Der blev afgivet forklaring af A, B, C, D, E, F og G.

Da der efter votering ikke var flertal for et resultat blandt de partsudpegede dommere, skal afgørelsen træffes af opmanden. Parterne var enige om, at kendelse kan udformes uden gengivelse af forklaringerne og fuld gengivelse af parternes argumenter.

## 4. Overenskomstgrundlag

§ 16 i Standardoverenskomsten mellem Finansforbundet og Finanssektorens

Arbejdsgiverforening lyder således:

### ”§ 16 Beskyttelse af tillidsvalgte

*Stk. 1.* Afskedigelse eller lønedsættelse af en tillidsvalgt skal begrundes i tvingende årsager. Forinden afskedigelse/lønedsættelse finder sted skal der finde en forhandling sted mellem organisationerne, medmindre der foreligger sådanne forhold fra den tillidsvalgtes side, at bortvisning er berettiget. Begæring om organisationsforhandling skal fremsættes senest 2 uger før en opsigelse/lønedsættelse tænkes afgivet. Begæringen skal indeholde en beskrivelse af årsager til den påtænkte handling samt de alternativer, der er undersøgt for at undgå handlingen.

...

*Stk. 2.* Hvis virksomheden efter organisationsforhandlinger fortsat skønner, at afskedigelse/lønedsættelse er nødvendig, skal opsigelsen/meddelelsen om lønedsættelse først afgives en uge herefter eller i overensstemmelse med den aftalte proces, jf. stk. 1.

Finansforbundet kan indbringe spørgsmålet for en voldgiftsret efter aftalen om regler for behandling af faglig strid.

*Stk. 3.* Hvis afskedigelse/lønedsættelse af en tillidsvalgt ikke er begrundet i tvingende årsager, skal virksomheden udrede en godtgørelse. I tilfælde af afskedigelse fastsættes godtgørelsen således, at den mindst svarer til 12 måneders løn.

Ved udmåling af godtgørelsen tages hensyn til den tillidsvalgtes alder, anciennitet og sagens øvrige omstændigheder. Der henvises i øvrigt til gældende overenskomstbestemmelser med hjemmel til underkendelse af opsigelse.

...

## 5. Sagsfremstilling

A blev ansat i X Bank som erhvervskunderådgiver den 8. maj 2012 som erhvervsrådgiver. Hun blev tillidsrepræsentant den 28. november 2013 og fællestillidsmand den 1. januar 2014. Hun indtrådte i bankens bestyrelse som medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem den 7. november 2018.

I en skriftlig erklæring af 22. november 2018 om en samtale med to kolleger den 19. november 2018, som A udarbejdede efter ledelsens anmodning, hedder det bl.a.:

”Jeg skal referere hvad der blev sagt ved kaffemaskinen mellem E, F og mig for nogle dage siden.

Vi stod og pjattede og talte om løst og fast og hvordan det var gået m E i Y og så kom han også ind på hvor hårdt de havde det i Y med målopfyldning og konsekvenser og så tror jeg at jeg sagde at det behøvede vi jo ikke ligefrem gå og skilte med, for vi behøvede jo ikke ligefrem at bede om at få den laveste fællesnævner som her også ... og så kom vi ind på hvor meget vi alle også her blev sammenlignet og målt og vejlet og det var sværere i nogle afdelinger end i andre at leve op til og i den forlængelse sagde jeg lidt ironisk/drillende til F, om han så ikke snart skulle se at få overdraget en del af hans kunder til de andre, så han kom ned på en alm. portefølje... som det er aftalt med G for længe siden, fordi det jo også går ud over kvaliteten på sagerne og overfor kunderne som ikke kan få fat i ham...

Så sagde F at det vidste han jo godt det gjorde, men det gjaldt jo bare om at få noget mere lønforhøjelse og der kom E så også på banen og sagde at det så han også frem til. Så rystede jeg vist på hoved og sagde smilende noget med den er go' med jer to ... I er bare noget værre nogen... Eller noget i den stil.

Jeg lagde ikke noget særligt i snakken andet end noget drilleri/ironi men når jeg nu bliver konfronteret med at det er modtaget på en helt anden måde.. fordi jeg blev opfattet som TM i stedet for A, så har jeg bare så meget lyst til at skrue tiden tilbage og lade være med at bruge ironi for at være sjov, når den så let blive misforstået fordi de tænker på en anden måde en jeg. Jeg er rigtig ked af hvis mine kolleger føler sig trådt over tærerne og jeg vil så gerne fortælle dem at det ikke var min mening....

I bagklogskabens klare lyst kan jeg godt se at jeg skal passe mere på og tænke meget mere over hvad der kommer ud af min mund, især når nu jeg også har mine 2 andre kasketter.

Det vil ikke ske igen!”

I erklæring dateret 22. november 2018 og underskrevet af E, der er medarbejder i banken, hedder det bl.a.:

”I forbindelse med at jeg havde været på besøg i Y, hvor jeg hjalp/støttede deres kunderådgivere med anvendelsen af BEC’s systemer i forbindelse med Ys overgang til fuld anvendelse af BEC’s system-kompleks, havde jeg fået indsigt i deres arbejdsrammer.

I løbet af arbejdsdagen den 19. november stod jeg og talte med min kollega F om oplevelserne i Y ved kaffeautomaten i afdelingen, da A, som har arbejdsplads i den modsatte ende af afdelingen i erhvervsafsnittet kom gående hen til os.

Vi stod og talte om salg/afsætning, og i den sammenhæng var det, at A sagde til såvel F som undertegnede, om vi ikke kunne præstere mindre, således at de indtægter, vi årligt tjener til banken på forretninger med kunderne i vores porteføljer via behandlede lånesager, blev mindre end det nuværende niveau på omkring kr. 1.000.000 om året. A kom i den sammenhæng med følgende udtalelser:

”I er jo så glade for salg”

Og direkte med henvendelse til F udtrykte A:

”Hvorfor skal du lave for kr. 1.000.000 om året. Det er ikke nødvendigt. Kan du ikke bare være tilfreds med at lave omkring kr. 500.000-600.000.”

”Med det salg du præsterer, er du skyld i, at dine kolleger i andre af bankens afdelinger bliver fyret, da cheferne ikke kan se, at forholdene er forskellige i de enkelte afdelinger”.

F tilkendegav overfor A, at det var hans vurdering og forventning, at han i det kommende år kunne præstere et indtjeningsniveau på omkring kr. 1.100.000, og at han som ansat i X Bank på ingen måde var presset.

I forlængelsen heraf drejede samtalen sig ind på, om og hvor meget kolleger var presset andre steder, herunder i Y som jeg lige havde oplevet, hvorefter A sagde til os, ”at det skulle vi ikke fortælle om til bankens ledelse, således at det blev brugt mod os”.

Afslutningsvis nævnte A ”at vi endelig ikke skulle sige noget til nogen, om det hun havde udtalt”, hvorefter samtalen sluttede.

As udtalelser kom helt bag på os, og da A tillige er tillidsmand i banken og netop er blevet medarbejdervalgt i bankens bestyrelse, var vi begge meget forundret over hendes bemærkninger om, at vores indsats i det daglige havde en afledte effekt i relation til vores kolleger, herunder af de blev fyret, hvis vi gjorde det godt. Vi stod tilbage med en ubehagelig oplevelse, og vi valgte derfor efterfølgende at orientere vores chef G herom. Kunne det virkelig være rigtigt.”

Banken anmodede ved brev af 23. november 2018 om, at der blev afholdt et organisationsmøde.

I mødebegæringen hedder det bl.a.:

”...Baggrunden for begæringen er, at A den 19. november 2018 har opfordret to medarbejdere i banken til at sælge mindre, og i den forbindelse bl.a. har udtrykt, at deres opfyldelse af salgsmål vil betyde opsigelse af andre kolleger. Hun har samtidig meddelt dem, at de ikke skulle fortælle om hendes udtalelser til dem.

A har på en samtale 22. november 2018 bekræftet, at hun havde en samtale med de to medarbejdere, men har en anden oplevelse af samtalens indhold. Banken ser særdeles alvorligt på det passerede.

X Bank betragter henvendelsen som en særdeles grov misligholdelse af ansættelsesforholdet, og tager derfor forbehold for at bortvise A, men ønsker sagen opklaret på et organisationsmøde inden banken beslutter konsekvensen af det hændte.

...”

I en erklæring dateret 26. november 2018 og underskrevet af F, der er medarbejder i banken, hedder det bl.a.:

”Mandag den 19. november stod jeg og talte med min kollega E om oplevelserne i Y ved kaffeautomaten i afdelingen, da A, som har arbejdsplads i den modsatte ende af afdelingen i erhvervsafsnittet kom gående ind til os.

Vi stod og talte om salg/afsætning, og i den sammenhæng var det, at A sagde til E og undertegnede, om vi ikke kunne præstere mindre, således at de indtægter, vi årligt tjener til banken på forretninger med kunderne i vores porteføljer via behandlede lånesager, blev mindre end det nuværende niveau på omkring kr. 1.000.000 om året. A kom i den sammenhæng med følgende udtalelser

”I er jo så glade for salg”

hvorefter hun direkte til mig udtrykte

”Hvorfor skal du lave for kr. 1.000.000 om året, kan du ikke bare lave omkring kr. 500.000-600.000”

”Med det salg du præsterer, er du skyld i, at dine kolleger i andre af bankens afdelinger bliver fyret, da cheferne ikke kan se, at forholdene er forskellige i de enkelte afdelinger”.

Jeg tilkendegav overfor A, at det var min vurdering og forventning, at jeg i det kommende år kunne præstere et indtjeningsniveau på omkring kr. 1.100.000, og at jeg på ingen måde var presset fra bankens ledelse af budgetmål, men jeg naturligvis havde travlt.

I forlængelsen heraf drejede samtalen sig ind på, om og hvor meget kolleger var presset andre steder, herunder i Y som E lige havde oplevet, og i den forbindelse sagde A til os, ”at det skulle vi ikke fortælle om til bankens ledelse, således at det blev brugt mod os”

Afslutningsvis nævnte A, ”at vi endelig ikke skulle sige noget til nogen, om det hun havde udtalt”, hvorefter samtalen sluttede.

As udtalelser kom helt bag på os, og da A tillige er tillidsmand i banken og netop er blevet medarbejdervalgt i bankens bestyrelse, var vi begge meget forundret over hendes bemærkninger om, at vores indsats i det daglige havde en afledte effekt i relation til vores kolleger, herunder at de blev fyret, hvis vi gjorde det godt. Vi sad tilbage med en ubehagelig oplevelse, og vi valgte derfor efterfølgende at orientere vores chef G om samtalen, da vi var meget i tvivl om, at det virkelig kunne være rigtigt.”

I en erklæring dateret 26. november 2018 og underskrevet af E og F hedder det bl.a.:

”Indledningsvis er det vores klare tilkendegivelse, at As redegørelse langt fra er dækkende for samtalen og nogle af udtalelserne er direkte misvisende.

Samtalen blev ikke på nogen måde opfattet som joke/ironi af nogen af os, og A udtrykte klart, om jeg (F) ikke bare kunne være tilfreds med at sælge det halve, og nævnte tallet 500-600.000. Dette fremgår ingen steder i As redegørelse. Det virker yderst provokerende, at få en tilkendegivelse om, at jeg bare kunne sælge det halve. Det giver ingen mening, samtidig med As udtalelse om, at jeg var årsagen til, at andre i banken blev fyret, fordi jeg laver nogle gode resultater. Tværtimod.

Korrekt at A bemærkede min (F) kvalitet i sagerne, men det var efter at hun havde tilkendegivet hendes indstilling til mit salg, selvom jeg er forundret over, at hun blander sig i dette.

Det præciseres, at begrebet laveste fællesnævner, ikke blev nævnt af A – eller af nogen af os, men A præciserede, at vi ikke skulle nævne forholdene i Y, da det ville blive brugt mod os, underforstået at vi ville få det lige så slemt.

Udtalelsen om, at vi præsterede i forhold til salg med formålet om at få lønforhøjelse, er for As egen regning. Sådan har vi på ingen måde udtalt, men alene nævnt, at vi havde det godt med at sælge.”

I referatet af organisationsmødet, som blev afholdt den 29. november 2018 mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet, hedder det bl.a.:

”Mødet blev holdt på FA’s begæring af 23. november 2018 med forbehold for bortvisning. X Bank har konstateret, at Aden 19. november 2018 i en samtale med to medarbejdere i X Bank har

- opfordret dem til at sælge mindre
- udtrykt, at deres salg i lånesager vil betyde opsigelse af andre kolleger
- givet udtryk for at ledelsen i X Bank ikke kan se, at forholdene er forskellige i de forskellige afdelinger
- at de to medarbejdere ikke skulle fortælle om hendes udtalelser til dem.

...

X Bank ser særdeles alvorligt på det passerede. A er tillidsmand og medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem, og der stilles derfor særligt høje krav til hendes gode eksempel. Hendes udsagn har skabt utryghed og frustration for de to medarbejdere om deres opgavevaretagelse, særligt at deres indsats skulle koste deres kolleger i andre afdelinger jobbet. Banken understreger, at man ikke har opsagt medarbejdere, fordi de ikke har solgt på samme niveau som de to medarbejdere, således som A gav udtryk for. X Bank kan ikke anerkende As forklaring om, at hendes udsagn var ment i spøg, da de to medarbejdere ikke opfattede hendes udsagn som morsomme, og hun tværtimod har sagt, at de ikke måtte fortælle om hendes henvendelse.

Banken opfatter hendes henvendelse til de to medarbejdere som et angreb på ledelsesretten, et forsøg på ved intimidering at anstifte ringere arbejde i form af dårligere salg, og urigtige, nedsættende beskyldninger mod banken og bankens ledelse om ikke at kende og tage hensyn til forholdene i bankens afdelinger, samt beskyldninger mod de to medarbejdere om, at de vil koste andre kolleger deres job, fordi de gør deres arbejde godt. Dette er ikke foreneligt med rollen og den særlige samarbejdspflicht som tillidsmand, og en ekstraordinær grov misligholdelse af ansættelsesforholdet.

...

FA konstaterer, at der er klar uenighed om indholdet i samtalen og samtalens forløb.

...

Da der ikke efter X Banks opfattelse på mødet er kommet noget frem, der styrker As forklaring i forhold til de to medarbejders opfattelse af samtalen, fastholder banken sin vurdering af, at A med sine udtalelser den 19. november 2018 ekstraordinært groft har misligholdt sit ansættelsesforhold og optrådt illoyalt over for banken og bankens ledelse i en grad, så banken ikke kan tillade hende at fortsætte ansættelsen i banken. X Bank meddelte derfor A, at hun er bortvist pr. dags dato.

...”

Der er under sagen fremlagt materiale om forløbet op til, at A blev medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem.

## **6. Parternes argumenter**

Klager har anført navnlig, at bortvisningen af A var uberettiget, og det ville heller ikke have været berettiget at opsig hende. X Bank har således ikke godtgjort, at A har misligholdt ansættelsesforholdet groft, eller at der er tvingende årsager til at afskedige hende på grund af episoden ved kaffeautomaten den 19. november 2018. Beslutningen om at bortvise hende blev truffet på et utilstrækkeligt oplysningsgrundlag.

Det må lægges til grund, at der har været tale om en kommunikationsbrist mellem A og de to medarbejdere, som hun talte med ved kaffeautomaten, og både bortvisning og afskedigelse må anses for uproportionale reaktioner. Der var således tale om en rent intern samtale mellem kolleger, der kendte hinanden, og banken burde have ladet de tre involverede medarbejdere afklare situationen ved at tale sammen, sådan som A bad om. Det ville have været tilstrækkeligt med en formaning til hende. Der må herved også lægges vægt på, at A havde 5 års anciennitet som tillidsmand og aldrig tidligere havde fået påtaler for sit arbejde eller for varetagelsen af sine tillidsmandsopgaver. Det er heller ikke sandsynliggjort, at hendes udtalelser i samtalen ved kaffeautomaten har medført konkrete skadevirkninger for X Bank eller for de to kolleger.

Som følge af overenskomstens bestemmelse om godtgørelse for usaglig bortvisning/afskedigelse, hvorefter godtgørelsen skal udgøre ”mindst” 12 måneders løn, bør der i dette tilfælde udmåles en godtgørelse svarende til 15 måneders løn, idet det må anses for skærpende, at A var både tillidsmand, fellestillidsmand og medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem i banken.

Indklagede har anført navnlig, at A med sine udtalelser til to kolleger under samtalen ved kaffeautomaten den 19. november 2018 groft har misligholdt ansættelsesforholdet og i hvert fald har handlet således, at der var tvingende årsager til at afskedige hende. Betingelserne for bortvisning og/eller opsigelse er dermed opfyldt.

Der må ved vurderingen af hændelsesforløbet ved kaffeautomaten lægges vægt på, at A med sine udtalelser blandede sig i ledelsens ret til at tilrettelægge arbejdet, forsøgte at intimidere to kolleger og optrådte illoyalt over for bankens ledelse. Hun opsøgte selv de to kolleger, der var i gang med en samtale, og hendes udtalelser var reelt en opfordring til delvis arbejdsvægring. Det

er skærpende, at hun sagde til kollegerne, at de med deres indsats og store indtjening til banken kunne være skyld i, at andre medarbejdere i banken ville blive opsagt, og at hun opfordrede dem til ikke at referere, hvad hun havde sagt. Hendes udtalelser er uforenelige med rollen og den særlige samarbejdspligt som tillidsmand

Banken oplyste sagen på passende måde, idet man først indhentede As egen forklaring og dernæst tog initiativ til et organisationsmøde, før man besluttede at bortvise hende.

Det følger af voldgiftspraksis, at der skal foreligge helt ekstraordinære omstændigheder, hvis en eventuel godtgørelse skal udmåles til mere end 12 måneders løn, og det gør der ikke her.

## **7. Opmandens begrundelse og resultat**

A blev bortvist, efter at to kolleger i den filial af X Bank, hvor hun arbejdede, havde klaget til filialchef G over nogle udtalelser, som hun havde fremsat under en samtale mellem hende og de to kolleger i en pause ved filialens kaffeautomat.

Samtalen ved kaffeautomaten fandt sted den 19. november 2018. Dagen efter rettede to kolleger, E og F, henvendelse til filialchefen om samtalen.

Den 22. november 2018 blev A af bankens direktør C bedt om at udarbejde en erklæring om, hvad der var blevet sagt under hendes samtale med de to kolleger ved kaffeautomaten. De to kolleger har underskrevet hver sin erklæring om, hvad der blev sagt under samtalen ved kaffeautomaten. De to erklæringer, som er dateret henholdsvis 22. og 26. november 2018, er næsten enslydende. De er begge skrevet af direktør C på grundlag af, hvad de to medarbejdere hver især havde forklaret ham mundtligt.

Bortvisningen skete i forbindelse med et organisationsmøde den 29. november 2018.

Bortvisningen blev ifølge mødereferatet begrundet med, at der på organisationsmødet efter bankens opfattelse ikke var kommet noget frem, som ”styrker As forklaring i forhold til de to medarbejders opfattelse af samtalen”, og at banken fandt, at A ekstraordinært groft havde misligholdt sit ansættelsesforhold og havde optrådt på en måde, som var uforenelig med hendes pligter som tillidsmand. Det er anført i mødereferatet, at banken ”opfatter hendes henvendelse



til de to medarbejdere som et angreb på ledelsesretten, et forsøg på ved intimidering at anstifte ringere arbejde i form af dårligere salg, og urigtige, nedsættende beskyldninger mod banken og bankens ledelse om ikke at kende og tage hensyn til forholdene i bankens afdelinger, samt beskyldninger mod de to medarbejdere om, at de vil koste andre medarbejdere deres job, fordi de gør deres arbejde godt.”

Der er efter bevisførelsen ikke grundlag for at antage, at der har været andre begrundelser end dem, der fremgår af mødereferatet, for at bortvise A. Klager har således ikke godtgjort, at bortvisningen har nogen forbindelse med hendes øvrige virke som tillidsrepræsentant eller med en uoverensstemmelse med ledelsen i forbindelse med valg af medarbejderrepræsentanter til bankens bestyrelse.

A gav i den erklæring af 22. november 2018, som bankens ledelse havde bedt hende om at udarbejde, udtryk for, at hun fremover ville passe bedre på med for sjov at sige noget ironisk eller drillende, når det let kunne blive misforstået på grund af hendes status som tillidsrepræsentant og medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem i banken.

Efter bevisførelsen må det lægges til grund, at samtalen ved kaffeautomaten opstod spontant som en pausesnak, dvs. uden at A eller de to kolleger på forhånd havde indkaldt til samtalen. Samtalen drejede sig i første række om Es oplevelser under et ophold hos Y. Samtalen var rent intern, og ingen andre medarbejdere blev inddraget i samtalen.

Der er enighed om, at A under samtalen sagde noget om, at der ikke var grund til at tale højt om høje produktionsmål, som E havde oplevet i Y, fordi arbejdspresset i banken var meget højt i forvejen.

Der er endvidere enighed om, at A under samtalen sagde noget om, at F godt snart kunne godt se at få overdraget noget af sin store kundeportefølje til kolleger. Der er også enighed om, at hun herved refererede til en opfordring, som filialchef G tidligere havde givet F på et personalemøde i filialen. Hverken A eller de to kolleger kender eksempler på, at banken har afskediget medarbejdere med den begrundelse, at deres salgstal var lavere end andre medarbejders tal.

Herudover er As og de to kollegers opfattelse af, hvad der er blevet sagt under samtalen ved kaffeautomaten og på hvilken måde, forskellig på en række punkter. Efter bevisførelsen og det oplyste om sagens efterfølgende håndtering og forløb er der ikke det fornødne sikre grundlag for at afvise As forklaring, herunder om, at hun under samtalen til dels udtalte sig med en ironisk distance, som blev misforstået.

På grund af usikkerheden om, hvad der er blevet sagt, og hvordan det er blevet sagt under samtalen, der havde en intern og uformel karakter, er der ikke fornødent grundlag for at fastslå, at A har opfordret eller forsøgt at intimidere kolleger til at arbejde mindre end pålagt eller foreskrevet af ledelsen, eller at hun har forsøgt at gribe ind i ledelsesretten eller udtalt sig illoyalt om bankens ledelse.

Der er herefter ikke grundlag for at fastslå, at As udtalelser under samtalen ved kaffeautomaten den 19. november 2018 har haft en sådan karakter, at der foreligger grov misligholdelse af ansættelsesforholdet eller tvingende grunde til at afskedige hende.

I den særlige situation der forelå, hvor to medarbejdere havde reageret på en intern uformel snak med tillidsrepræsentanten, og hvor der var divergerende opfattelser af, hvad der var blevet sagt og på hvilken måde, var sagen egnet til at blive løst ved en formaning til A, der ikke tidligere havde fået påtaler for sit virke, om at være varsom med sine udtalelser om emner, der også berørte hendes funktion som tillidsrepræsentant, og eventuelt ved at efterkomme As ønske om at få lov at tale med de to kolleger om det passerede.

Klager har herefter krav på en godtgørelse for uberettiget bortvisning og afskedigelse. Det følger af overenskomstens § 16, stk. 3, at godtgørelsen mindst skal svare til 12 måneders løn, og at der ved udmålingen skal tages hensyn til den tillidsvalgtes alder, anciennitet og sagens øvrige omstændigheder. Efter en samlet vurdering af sagens omstændigheder fastsættes godtgørelsens størrelse herefter svarende til 12 måneders løn.

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

X Bank A/S skal inden 14 dage betale 897.992,87 kr. til A med procesrente fra den 17. januar 2019.

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

København, den 16. juni 2018

Lars Hjortnæs