

OPMANDSKENDELSE

I

Faglig Voldgift

(FV 2021.644)

DJØF som mandatar for A
(advokat Signe Juulskov Poulsen)

mod

KL for X Kommune
(advokat Jørgen Vinding)

Afsagt den 22. august 2022

1. Indledning

Sagen angår spørgsmålet, om A, der i perioden fra 1. september 2009 til 30. september 2019 var ansat som UU-vejleder i X Kommune, har krav på rådighedstillæg i medfør af § 7 i overenskomst for akademikere ansat i kommuner, indgået mellem KL og organisationerne i Akademikerne, herunder DJØF ("Akademikeroverenskomsten").

DJØF har på vegne af A indbragt tvisten for en faglig voldgiftsret bestående af afdelingschef, advokat Kia Philip Dollerschell og chefkonsulent Søren Saugmann Sparrevohn (valgt af DJØF) samt chefkonsulent Lars Ørskov Schmidt og souschef Christel Andersen (valgt af KL) og med underrettede fhv. højesteretspræsident Poul Søgaard som opmand.

2. Parternes påstande

Klager, DJØF som mandatar for A, har nedlagt følgende påstand:

"X Kommune tilpligtes at anerkende, at A havde krav på pensionsgivende rådighedstillæg under ansættelsen som UU-vejleder i X Kommune.

X Kommune tilpligtes at efterbetale rådighedstillæg forfaldet efter den 13. september 2014 med tillæg af procesrente af hvert månedligt tillæg fra deres respektive forfaldstidspunkter."

Indklagede, KL for X Kommune, har nedlagt påstand om frifindelse, subsidiært mod betaling af et mindre beløb end påstået af klager.

3. Sagens forløb

Hverken under lokalforhandling den 13. september 2019 eller under mæglingssmøde den 7. september 2020 lykkedes det parterne at opnå enighed om spørgsmålet om det rejste krav om rådighedstillæg til A under hendes ansættelse som UU-vejleder i X Kommune. Herefter indbragte DJØF tvisten for en faglig voldgiftsret ved klageskrift af 16. december 2020.

Med klageskriftet fremlagde klager bilag 1-11. Indklagede afgav svarskrift den 9. november 2021 med bilag A-P. Klager afgav den 17. marts 2022 replik med bilag 12-13. Indklagede afgav den 11. maj 2022 duplik med bilag Q-R.

Mundtlig voldgiftsforhandling fandt sted i KL den 21. juni 2022. Der blev herunder afgivet forklaring af A, fhv. UU-vejleder i X Kommune B, UU-vejleder i X Kommune C, centerchef i X Kommune D, leder af Ungeenheden i X Kommune E og (via Teams-forbindelse) tidligere funktionsleder i X Kommune F.

Sagen blev procederet af advokat Signe Juulskov Poulsen for klager og af advokat Jørgen Vinding for indklagede.

Efter forhandling og votering kunne der ikke blandt de partsvalgte medlemmer af voldgiftsretten opnås enighed om eller flertal for en afgørelse. Afgørelsen skal derfor træffes af opmanden.

Opmanden tilkendegav med en nærmere mundtlig begrundelse, at han ved en kendelse i sagen ville tage indklagedes påstand om frifindelse til følge. De partsvalgte medlemmer af voldgiftsretten enedes om, at afgørelsen kan træffes ved kendelse uden fuldstændig sagsfremstilling og med kortfattet gengivelse af forklaringer og procedure.

Opmanden bemærker, at uanset kendelsens korte form er samtlige fremlagte bilag, de afgivne forklaringer og procedurebemærkningerne indgået i overvejelserne om sagens udfald.

4. Overenskomsten

I Akademikeroverenskomsten 2008 hedder det bl.a.:

” § 8 Rådighedstillæg

Stk. 1

Til jurister og universitetsøkonomer [O.08 (med virkning fra overenskomstens udsendelse akademikere)] [O.08], der er ansat i administrative stillinger (generaliststillinger), og som påtager sig rådighedsforpligtelse og forpligtelse til indtil 35 timers merarbejde pr. kvartal, ydes der – medmindre andet aftales lokalt – et pensionsgivende rådighedstillæg.

...”

Bestemmelsen er i senere overenskomster ændret redaktionelt, men ikke indholdsmæssigt. I Akademikeroverenskomsten 2018 er bestemmelsen formuleret således:

”§ 7 Rådighedstillæg

Stk. 1

Til kandidater, jf. § 3, stk. 2, nr. 5-6, der er ansat i administrative stillinger (generaliststillinger), og som påtager sig rådighedsforpligtelse og forpligtelse til indtil 35 timers merarbejde pr. kvartal, ydes der – medmindre andet aftales lokalt – et pensionsgivende rådighedstillæg.

...”

I KL's kommentar 2010 til 2008-overenskomstens § 8 hedder det bl.a.:

”Rådighedstillæg gives til akademikere, som er ansat i en administrativ stilling.

...

Rådighedstillægget vil, medmindre den pågældende har frasagt sig forpligtelsen, være at betragte som et obligatorisk funktionstillæg. Hvis den ansatte selv frasiger sig rådigheds-/merarbejdsforpligtelsen, ydes rådighedstillægget ikke.

...

Hvilke kriterier afgør, om en AC'er er berettiget til tillægget eller ej?

Kommunen skal vurdere den enkelte stilling. Er der tale om en administrativ-/generaliststilling, skal der gives rådighedstillæg ved nyansættelse. Er der tale om en specialiststilling, skal der ikke gives tillæg.

Ved administrativ-/generaliststilling forstås, at jobindholdet er forvaltning i bred forstand (planlægnings- og udviklingsprojekter, regeladministration, konkret sagsbehandling, forvaltningsafgørelser, økonomi og personaleadministration, controlling og HR o. lign.

Opgaverne har generalistpræg.

Job som kræver en særlig baggrund, fx spildevandsingeniør, er ikke en generaliststilling, men derimod en specialiststilling.

Andre eksempler på specialiststilling kan være underviserstillinger, psykologstillinger, ansatte på PPR, biblioteker, arkivarer, museumsinspektører og andre ansatte på museer, ingeniører, arkitekter, miljøsagsbehandlende biologer, andre i teknik og miljøforvaltninger m.fl.

Projektlederstillinger kan være begge dele. Såfremt indholdet er projektledelse i bred forstand, trækker det i retning af en generaliststilling. Hvis det derimod kræves fx ingeniørmæssig viden eller anden specifik faglig viden, er det en specialiststilling.

..."

AC og KL forhandlede efterfølgende om at udarbejde en fælles mere detaljeret vejledning om rådighedstillæg til akademikere i kommunerne. Der kunne imidlertid ikke opnås enighed om indholdet af en sådan vejledning.

5. As ansættelsesforhold

A blev som nævnt ovenfor ansat som UU-vejleder i X Kommune pr. 1. september 2009. Af stillingsopslaget fremgår bl.a.:

"Som noget nyt overtager Jobcenter X fra 1. oktober i år Ungdommens Uddannelsesvejledning (UU) over for unge fra det tidspunkt, hvor de forlader folkeskolen. Formålet er at sikre uddannelse til unge og forebygge at unge ender som modtagere af ydelser fra Jobcenteret, når de fylder 18 år eller senere ...

...

Opgaverne hos os omfatter bl.a.:

- *Vejledning i henhold til UU-lovgivningen set i sammenhæng med uddannelsestiltag efter beskæftigelseslovgivningen*
- *Motivere unge i X by i retning af uddannelse*
- *I tæt samarbejde med Jobcenterets øvrige ansatte at afdække den unges muligheder og behov*

- *I tæt samarbejde med bl.a. uddannelsesinstitutioner at bidrage til fastholdelse af de unge i uddannelsen*
- *Samarbejde med andre eksterne partnere som fx UU landsdel, Sund X by, virksomheder*
- *Deltage i løbende udvikling af tiltag og aktiviteter i Jobcenterets ungeindsats*

Vi forventer

- *At du har en relevant uddannelse og/eller erfaring (en vejlederuddannelse er ikke afgørende, men du skal være opsat på at gennemføre en sådan, hvis dette vurderes relevant)*

...”

I As ansøgning af 14. juli 2009 om stillingen har hun anført bl.a.:

”Efter en kort periode at have arbejdet meget med HR processer og meget lidt med mennesker, er jeg nået frem til, at jeg savner mit gamle virke, nemlig vejledning. Derfor denne ansøgning!

...

Jeg har i mit arbejde som projekt- og teamleder også været vant til at samarbejde med de forskellige instanser på arbejdsmarkedet. Jeg har blandt været fast kontaktperson til forskellige virksomheder og kunder, og jeg er vant til at lave opsøgende arbejde, når det gælder identifikation af samarbejdspartnere, hvilket jeg også vil kunne udnytte i et job som UU-Vejleder. Da jeg desuden også har været vant til at arbejde med beskæftigelseslovgivningen, har jeg et basalt kendskab til, hvordan arbejdsmarkedet fungerer, og jeg vil hurtigt kunne sætte mig ind i og anvende ny lovgivning. Jeg er naturligvis også villig til at gennemføre en vejlederuddannelse.

...”

Af det CV, der var vedlagt ansøgningen, fremgår bl.a., at A i 2003 blev færdiguddannet som cand.mag. i dansk, medielinjen og multimedier, på Aalborg Universitet. Hendes efterfølgende erhvervserfaring omfatter bl.a. en godt 4-årig ansættelse (februar 2005-april 2009) hos Markman rekruttering og genplacering, Aalborg, først som konsulent, derefter som team- og projektleder.

Af ansættelsesbrevet, der er underskrevet af A den 27. oktober 2009, fremgår, at stillingsbetegnelsen er UU-vejleder, og at ansættelsen sker i henhold til Akademikeroverenskomsten. Det fremgår tillige, at aflønningen er betinget af godkendelse af den faglige organisation.

6. As arbejdsopgaver under ansættelsen

A har i en mail af 1. juli 2019 til DJØF oplyst, at der da var ansat seks UU-vejledere i X Kommune. Heraf var én socialrådgiver, én pædagog og fire akademikere med forskellig baggrund. Tidligere havde der også været lærer og kommunom ansat som UU-vejleder.

Hun har anført, at ca. 60 % af arbejdstiden er brugt på opgaver som deltagelse i rehabiliteringsmøder, superbruger på administrativt system, beskrivelse/vedligeholdelse af procedurer, tovholder STU, kvartalsrapporter, deltagelse i arbejdsgrupper internt og eksternt, arrangør af uddannelsesaften for kommunens 8. klasser, ledelsestilsyn, Holde sig orienteret om lovgivning/politiske udspil og projektledelse af socialfondsprojekt. Ca. 40 % af arbejdstiden er brugt på opgaver som STU-vejledning, ungevejledning og vejledning mv. af grundskoleelever.

X Kommune har den 29. august 2019 kommenteret As opgavebeskrivelse. Det er heri anført, at vægtningen af As ugentlige arbejdstid er 32 timer som UU-vejleder og 5 timer til koordinatorfunktioner. Kommunen har i den forbindelse kommenteret de enkelte punkter i As opgavebeskrivelse. Der er heri bl.a. henvist til "Funktionsbeskrivelse – UU-vejleder", som kommunen har udarbejdet den 29. august 2019.

7. Uddrag af forklaringer

A har forklaret bl.a., at hun fra 2015 fik koordinatoropgaver for gruppen af UU-vejledere. Koordinatorrollen bestod i at udarbejde kvartalsrapporter, følge med i lovgivning og regelændringer, deltagelse i eksterne møder i regionen. Der var spidsbelastningsperioder og sene møder med forældre, og hun havde løbende 10-15 timer til gode. Dem afspadserede hun.

De seks vejledere skulle dække mange forskellige opgaver. De fleste af vejlederne havde ikke gennemgået den formelle vejlederruddannelse, men nogle af kollegerne tog dog uddannelsen efter 2015. Hun har ikke selv taget uddannelsen. Hun mener, at andre akademikere sagtens kunne varetage en stilling som UU-vejleder.

Hun udarbejdede indstillinger til STU. Det var et stort arbejde, og hun satte typisk en dag af til at udarbejde en indstilling. Hun lavede også indstillinger til FGU, og de to arbejdsopgaver tog lige meget af hendes arbejdstid. Hun gav kollektiv vejledning til folkeskoleklasser, hvilket dog var en relativt lille opgave, da hun kun var ansvarlig for to skoleklasser, samt uddannelsesparathedsvurderinger. Disse indstillinger og vurderinger er efter hendes opfattelse sagsbehandlingsopgaver.

Hun vurderer, at de administrative opgaver fyldte ca. 70 %, og andelen af disse opgaver var stigende som følge af bl.a. notatpligt og mere skriftlighed. Da hun stoppede i X Kommune, fyldte koordinatorrollen nok 60 %. Teamlederen overlod en del opgaver til hende.

Hun meldte sig ind i DJØF i 2014. Det må være DJØF, der har forhandlet de koordinatortillæg, hun fik i 2015. Der var ikke da spørgsmål om rådighedstillæg. Det spurgte hun senere selv til og fik da af DJØF at vide, at der kørte en sag herom.

B har forklaret bl.a., at han i perioden fra 1. oktober 2015 til 31. oktober 2020 var ansat som UU-vejleder i X Kommune, og han var således kollega med A. Han er uddannet cand.scient.soc. Han havde forinden taget de første to af seks moduler af diplomuddannelsen som UU-vejleder, og

han fortsatte uddannelsen i 2016-2017 på eget initiativ. Der var ikke noget pres fra kommunen. Der var ved ansættelsen ingen egentlig oplæring; de første 14 dage gik med at sætte sig ind i opgaverne. Før han kom til X Kommune, havde han i to år været UU-vejleder i Hjørring Kommune. Samtidig med ham blev der ansat en anden UU-vejleder, som heller ikke havde den formelle uddannelse.

Han vil mene, at 70-75 % af arbejdstiden gik med administrative opgaver. Indstillinger til STU er et stort arbejde. Andre arbejdsopgaver var f.eks. beskrivelser og indstillinger til FGU og ungdomsuddannelser. Det minder om sagsbehandling i et jobcenter. Han havde ikke nogen koordinatorrolle. Der var ofte tale om arbejde uden for almindelig arbejdstid til f.eks. forældremøder, individuelle møder med forældre og en årlig uddannelsesaften.

UU-vejlederne havde flexordning. De skulle selv holde regnskab med arbejdstiden, og arbejdsopgaverne kunne planlægges i forvejen.

Han er nu UU-vejleder i Y Kommune, hvor han udfører samme arbejdsopgaver som i X Kommune. Han fik ikke rådighedstillæg under ansættelsen i X Kommune, men forlangte det samtidig med A. Han får ikke rådighedstillæg i Y Kommune og har heller ikke krævet det.

C har forklaret bl.a., at hun blev ansat i X Kommune i 2010 til at håndtere syge- dagpenge i Jobcentret. I maj 2013 blev hun efter opfordring ansat som UU-vejleder i kommunen. Hun gik efter denne ansættelse i gang med UU-vejleder uddannelsen, som hun afsluttede i 2016. Hun har kolleger, der ikke har uddannelsen, men de er blevet opfordret til at tage den.

Ca. 75 % af arbejdstiden går med administrativt arbejde, det vil sige andet end vejledning. Men det betyder ikke, at det ikke er til gavn for de unge. Som UU-vejleder skal man også kende lovgivningen, især folkeskoleloven. Desuden er der et løbende samarbejde med andre grupper i kommunens administration. Man skal selv føre regnskab med eventuelle overtimer. Hun har ofte været oppe på ca. 20 overtimer.

Hun startede sin ansættelse i X Kommune som HK'er, men kom senere, da hun havde læst dansk og psykologi, over på Akademikeroverenskomsten.

D har forklaret bl.a., at hun siden 1. januar 2020 er centerchef for Arbejdsmarked og Borgerservice i X Kommune, herunder med ansvar for Ungeenheden.

UU-vejlederne sidder samlet, men de er i forbindelse med deres arbejde ofte ude af kontoret. Kerneopgaven for en UU-vejleder er at vejlede unge i forhold til uddannelse og arbejde. De har træffetider på de skoler, de er tilknyttet, og giver også individuel vejledning og vejledning til unge, der ikke er kommet i gang med en uddannelse.

Det bekymrer hende, at UU-vejlederne mener, at de skulle have ca. 70 % administrativt arbejde. Notatligt, efterbehandling af vejledningsopgaver og skrivning af indstillinger er en del af vejlederarbejdet. Hun er enig i de kommentarer, som hendes forgænger, F, har givet til As beskrivelse

af sine arbejdsopgaver. Ingen af UU-vejlederne har afgørelseskompetence; de indstiller og målgruppevurderer.

Uddannelseskravene er absolut ikke ligegyldige, men kommunen får ikke altid ansøgere, der har gennemført vejlederuddannelsen. F.eks. har hun ansat to UU-vejledere, som ikke havde uddannelsen, men havde en relevant baggrund, og kommunen har taget initiativ til, at de påbegynder uddannelsen.

UU-vejlederne er specialister. De skal være dybt inde i det specielle stofområde. Ingen af UU-vejlederne får rådighedstillæg, og kommunen har ikke bedt dem om at stå til rådighed ud over deres arbejdstid. A var ansat som UU-vejleder, ikke generelt ansat i X Kommune. Det gælder også de øvrige UU-vejledere. De arbejder fleksibelt med planlægning af arbejdsopgaverne. Der gælder samme vilkår for alle UU-vejledere uanset deres baggrund.

E har forklaret bl.a., at hun siden 1. januar 2022 er leder af Ungeenheden i X Kommune. Hun lægger vægt på, at UU-vejlederne følger indholdet af bestemmelserne i Bekendtgørelse om vejledning om valg af ungdomsuddannelse og erhverv. Der er helt utænkeligt at ansætte jurister eller økonomer til uden videre at arbejde som UU-vejledere. UU-vejlederne har forskellig baggrund, ofte lærere, pædagoger eller tilsvarende og f.eks. cand.mag.'er. Der er seks UU-vejledere i teamet: de to nyansatte og fire erfarne. De varetager klart specialistopgaver og er ikke generalister. De har fleksible arbejdstider.

Der sidder rådgivere, som tager sig af f.eks. borgere, der kommer ind fra gaden. Det vil typisk være socialrådgivere, som foretager sagsbehandling. UU-vejlederne yder vejledning og foretager ikke sagsbehandling.

E har forklaret bl.a., at hun i perioden fra 1. marts 2014 til 1. marts 2020 var leder af personalejura under X Kommunes Fælles center og økonomi. Hun deltog i telefonmødet med DJØF den 13. september 2019 om As krav på rådighedstillæg. Kommunens holdning var, at UU-vejlederne ikke havde krav på rådighedstillæg. Kravet blev blankt afvist, og der var heller ikke nogen efterfølgende forhandling om spørgsmålet, inden hun fratrådte.

8. Parternes hovedanbringender

DJØF har overordnet gjort gældende, at As stilling som UU-vejleder er en administrativ stilling (generaliststilling).

Vurderingen af, om stillingen er en generaliststilling, beror på en konkret vurdering af stillingens indhold. A beskæftigede sig i det væsentlige med myndighedsbehandling og regeladministration, herunder konkret sagsbehandling og vejledning med udgangspunkt i beskæftigelseslovgiv-

ningen og lov om kommunal ungeindsats for unge under 25 år. Der var megen skriftlighed i arbejdet, bl.a. ved forberedelse af forvaltningsafgørelser. Også As arbejde som koordinator var administrativ/generalist karakter.

Som også forklaringerne fra de erfarne UU-vejledere med forskellig uddannelsesmæssig baggrund viser, var der i praksis ikke krav om en specialiseret uddannelse. Der var intet til hinder for, at en akademiker kunne varetage en stilling som UU-vejleder med en kortere oplæring og uden at have taget vejlederuddannelsen.

Der er på den baggrund ikke tale om en specialiststilling, men en generaliststilling. Derfor har A krav på rådighedstillæg.

Det gøres gældende, at forældelsen af kravet er afbrudt ved den lokale forhandling den 13. september 2019.

KL har overordnet gjort gældende, at stillingen som UU-vejleder ikke er en administrativ generaliststilling, men en specialiststilling, der ikke medfører ret til rådighedstillæg.

Afgørelsen beror på en konkret, samlet vurdering af hovedopgaverne i stillingen, herunder om disse forudsætter en specialiseret viden.

Det er ikke kun UU-vejlederne, der skal kende regelgrundlaget; det skal mange andre medarbejdergrupper også, uden at de derved bliver generalister. Stillingen som UU-vejleder forudsætter ikke en akademisk uddannelse, og arbejdsopgaverne er ikke af en sådan karakter, at de fordrer anvendelse af generelle og forvaltningsorienterede akademiske kompetencer. Den omstændighed, at A er akademiker, skaber ikke i sig selv en formodning for, at der er tale om en stilling med opgaver af administrativ karakter (generaliststilling) i Akademikeroverenskomstens forstand.

A blev ansat specifikt som UU-vejleder til varetagelse af de opgaver, som fremgår af stillingsopslaget sammenholdt med bestemmelserne i bekendtgørelsen om vejledning om valg af ungdomsuddannelse og erhverv. UU-vejlederne er de eneste i X Kommune, som er særligt uddannede i – eller har erfaring med – de uddannelsesmæssige vejledningsfunktioner. Kommunens øvrige akademisk uddannede medarbejdere i Center for Arbejdsmarked og Borgerservice ville ikke uden relevant erhvervs erfaring og uddannelse kunne varetage en stilling som UU-vejleder, idet en sådan stilling forudsætter en specifik faglig viden, som ikke er af juridisk, økonomisk eller administrativ karakter.

De koordinatoropgaver, som A varetog, udgjorde alene en mindre del af hendes arbejdstid, og de relaterede sig ikke til forvaltning i bred forstand og fordrede ikke anvendelse af generelle og forvaltningsorienterede akademiske kompetencer.

X Kommune har i øvrigt aldrig bedt A eller de øvrige UU-vejledere om at stå til rådighed ud over den normale ugentlige arbejdstid. Dette ændres ikke af, at UU-vejlederne havde fleksibel arbejdstid og herunder ind imellem måtte deltage i aftenmøder.

Det bestrides, at forældelsen af et eventuelt krav blev afbrudt ved lokalmødet den 13. september 2019, hvor kravet blev afvist, uden at der derefter fulgte et forhandlingsforløb. Forældelsen afbrydes først ved mæglingsmødet den 7. september 2020.

9. Opmandens bemærkninger og afgørelse

Afgørelsen af, om A i medfør af Akademikeroverenskomsten er berettiget til rådighedsløn, beror på, om den stilling, hun varetog, må anses som en administrativ stilling (generaliststilling). Ved vurderingen heraf må der foretages en konkret vurdering af stillingens indhold.

A blev pr. 1. september 2009 ansat som UU-vejleder i X Kommune. Ansættelsen skete på baggrund af kommunens stillingsopslag, der som anført ovenfor under punkt 5 bl.a. redegjorde for opgaverne som UU-vejleder. I sin ansøgning redegjorde A for de erfaringer fra tidligere ansættelsesforhold, som efter hendes opfattelse var særligt relevante for en stilling som UU-vejleder.

A virkede under hele sin ansættelse i X Kommune som UU-vejleder. Efter hendes forklaring og forklaringerne fra de øvrige UU-vejledere må det lægges til grund, at en væsentlig del af arbejdstiden gik med skriftligt arbejde, især indstillinger, vurderinger og notater. Disse arbejdsopgaver må imidlertid betragtes som en integreret del af vejlederopgaven. Det samme gælder den del af arbejdstiden, der er anvendt på at holde sig opdateret med hensyn til gældende lovgivning, bekendtgørelser mv., som er relevant for arbejdet som UU-vejleder.

A traf ikke myndighedsafgørelser som led i sit arbejde som UU-vejleder.

På baggrund af den konkrete ansættelse og oplysningerne om det faktiske stillingsindhold, sammenholdt med de gældende regler om vejledning om valg af ungdomsuddannelse og erhverv, må det lægges til grund, at As arbejde som UU-vejleder forudsætter en specifik faglig viden, herunder uddannelse eller relevant erfaring inden for uddannelses- og vejledningsområdet. Der er derfor efter min bedømmelse tale om en specialiststilling – og ikke en administrativ stilling med generalistpræg.

Den omstændighed, at A, i hvert fald i den seneste del af ansættelsen, også varetog koordinatortopgaver, kan ikke føre til en anden vurdering, da disse opgaver alene udgjorde en mindre del af hendes arbejdstid og ikke kan anses som forvaltning i bred forstand.

Som følge af det anførte finder jeg, at A ikke har krav på rådighedstillæg i medfør af Akademikeroverenskomstens § 7, stk. 1. Jeg tager derfor indklagedes påstand om frifindelse til følge.

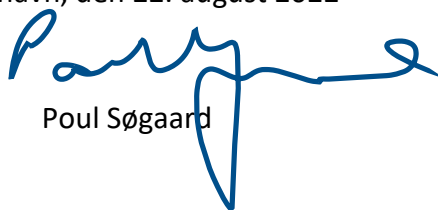
Herefter

bestemmes:

KL for X Kommune frifindes for den påstand, som DJØF som mandatar for A har nedlagt under denne sag.

Hver part bærer egne sagsomkostninger og halvdelen af udgifterne til opmanden.

København, den 22. august 2022



Poul Søgaard