

Afsagt den 12. april 2002

Sag: S10/2001

B

som mandatar for **C**

(Advokat Kirsten Maxen)

mod

H

(Advokat Pia Elisabeth Voss)

D O M

Under denne sag skal der tages stilling til, *om* ansættelsesforholdet mellem den skibs-ansatte passagerassistent C og rederiet H (i det følgende: H), bestod, da C afmønstrede for at holde ferie, *om* H var berettiget til at pålægge C at afgive en urinprøve med henblik på at påvise eventuel indtagelse af narkotiske stoffer, og *om* H var berettiget til at bortvise C på baggrund af udfaldet af en sådan prøve.

Personalecirkulæret og de indførte kontroltests

Den 11. juni 1999 udstedte H et nyt personalecirkulære om alkohol, narkotika og andre rusmidler. Af cirkulæret, der er udleveret til C, fremgår bl.a.:

”Det er ikke tilladt for ansatte at indtage narkotika eller andre rusmidler på et tidspunkt, som gør, at der kan spores rester af stofferne i den ansattes urin under tjeneste eller tjenestefrihed om bord. Opmærksomheden henledes i denne forbindelse på, at rester af narkotika og andre rusmidler kan spores i en længere periode efter indtagelse. ...

Enhver overtrædelse af dette regulativ betragtes af rederiet som en væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet, hvorfor enhver overtrædelse kan medføre øjeblikkelig afsked.”

I forbindelse hermed indførte H en ordning med kontrol af urinprøver, som de ansatte uvarslet og uden, at der forelå konkret mistanke om, at de ansatte havde indtaget stoffer i strid med cirkulæret, skulle afgive til det engelske firma Z.

Der opstod i den anledning en tvist mellem H og B, der blev afgjort ved en voldgiftskendelse af 23. februar 2000. Opmandens kendelse fastslår bl.a., at H er berettiget til at indføre urinprøver til kontrol i tilfælde, hvor der ikke er konkret mistanke om brug af narkotiske stoffer, at H ikke ensidigt kan ændre vilkårene for afskedigelse, at en ansats underskrift på regulativet ikke betyder, at den ansatte har accepteret en vilkårsændring, og at H har bevisbyrden for, at der foreligger saglig opsigelse.

Forholdet mellem parterne

Af den gældende overenskomst mellem B og H af marts 1998 fremgår bl.a., at en skibsansat passagerassistent arbejder 20 dage ombord og har 10 dage fri.

Det fremgår af Cs søfartsbog, at han har haft periodevis på- og afmønstringer hos H siden 8. marts 1995, og at hans seneste påmønstring skete den 24. februar 2000 på N med afmønstring den 2. juli 2000.

H har ifølge en udtalelse og anbefaling af 23. september 1998 været tilfreds med Cs arbejdsindsats.

Det fremgår af Cs seneste hyrekontrakt, at han er ansat som skibs-passagerassistent, og at tjenesten er tiltrådt og afsluttet i Esbjerg henholdsvis den 8. juni 2000 og den 2. juli 2000. Det fremgår endvidere, at tjenestens ophør er varslet ved opsigelse efter krav fra søfarende [C], og at årsagen til ophøret er ”ferie”. Der er ikke ved årsagen afkrydset andre rubrikker som f.eks. opsigelse eller afsked.

C blev under tjeneste den 13. juni 2000 pålagt at aflevere en urinprøve, der blev testet positiv for cannabis. H ved Ns kaptajn sendte på den baggrund et brev af 4. juli 2000 til C, hvoraf følgende fremgik:

”Jeg skal hermed meddele dig, at du ikke skal tilbage på N efter endt ferie. Årsagen til dette er, at du ved den urintest, der fornyeligt blev foretaget, er blevet testet positiv for cannabis.”

B protesterede på Cs vegne ved brev af 25. juli 2000 mod afbrydelsen af ansættelsesforholdet under henvisning til, at det ikke var bevist, at C på tidspunktet for prøvens afgivelse ikke kunne bestride sit arbejde eller udgjorde et problem i forbindelse med søsikkerheden ombord. Foreningen henviste desuden til, at H efter voldgiftskendelsen af 23. februar 2000 havde bevisbyrden for, at der forelå en saglig opsigelse.

H ved personaleansvarlig T meddelte ved brev af 18. august 2000 B, at ”... H fastholder opsigelsen af C.”

Den 25. september 2000 har Z sendt prøveresultaterne til H. Af prøven vedrørende C fremgår, at prøven er foretaget med et ”cut-off of 20 ng/mL.”, og at prøven viste ”approximately 280ng/ML”.

Forklaringer

C har bl.a. forklaret, at det er normalt for skibsansatte passagerassistenter at afmønstre på grund af ferie. Ved påmønstring efter ferie bliver der så sædvanligvis indgået en ny hyrekontrakt. Da han afmønstrede den 2. juli 2000, var han sikker på, at han skulle tilbage til N efter ferien, da han var angivet på dette skibs vagtplan. Hans nærmeste chef var af samme opfattelse, idet chefen ved afmønstringen havde sagt

”God ferie, vi ses om en uge”. Han har heller ikke afleveret nøgler, kort eller personlige genstande.

Han har fået udleveret personalecirkulæret af 11. juni 1999, og han er også bekendt med indholdet, men han var ikke klar over, at hash kunne spores i urinen i så lang tid efter indtagelsen.

Han har aldrig røget hash ombord, men han har i sine ferier eller friperioder fra borde lejlighedsvis indtaget hash som almindeligt rusmiddel i de seneste 8 år. Han er klar over, at det er ulovligt at besidde hash, og han har da heller ikke normalt hash på sig, men køber det først, når han skal bruge det.

Han kom ombord den 8. juni 2000 efter at have holdt 9 fridage hjemme i land. I friperioden har han røget hash 1-2 gange om dagen, bortset fra dagen før påmønstringen, hvor han som sædvanlig ikke røg hash. Han var således ikke påvirket ved påmønstringen.

Efter han havde været ombord og i tjeneste i nogle dage, blev han den 13. juni 2000 pålagt at aflevere en urinprøve. I forbindelse med prøven oplyste han på forespørgsel, at han ikke havde indtaget stoffer, da han ikke troede, at der på dette tidspunkt kunne påvises stoffer i hans urin, og da indtagelsen af hash var sket i hans ferie og derfor var et privat forhold, der ikke vedrørte H.

Han hørte intet vedrørende urinprøven, før han modtog brevet af den 4. juli 2000, hvor han fik meddelelse om, at han ikke skulle møde op efter ferien. Han har ikke fået lejlighed til at udtale sig om prøvens resultat eller om, hvornår han sidst har røget hash.

Hans stilling som passagerassistent indebærer kontakt med passagerer, men han havde ikke ansvar for skibets primære drift. Han indgik som den øvrige besætning i skibets sikkerhedsbesætning og skulle derfor træde til i tilfælde af en ulykke.

Han fik først et nyt job efter næsten 1½ år, da han ikke ville bruge anbefalingen fra H, idet han ikke ønskede, at en ny arbejdsgiver skulle rette henvendelse til H og få oplyst baggrunden for bortvisningen.

Faglig sekretær i B V har bl.a. forklaret, at han har stort kendskab til overenskomsterne på området. Parterne har hele tiden været enige om, at den ansatte skal vende tilbage efter afholdt ferie. Denne praksis er også nødvendig for rederiet, da rederiet har interesse i at vide, om den ansatte kommer tilbage til skibet.

Da han havde hørt om Cs bortvisning, kontaktede han den 14. juli 2000 telefonisk H, hvor han talte med T, der oplyste, at H ikke var bekendt med størrelsen af den påviste mængde cannabis i Cs urin eller med, at C havde været påvirket under sit arbejde på N.

Kontorchef i H S har bl.a. forklaret, at det i hvert fald siden 1989, hvor han begyndte at varetage personaleopgaver, har været praksis, at de skibsansattes ansættelsesforhold blev afbrudt i forbindelse med afholdelse af ferie. De skibsansatte får udleveret deres personlige papirer ved afmønstringen. De kan derfor uden videre ringe efter ferien og oplyse, at de ikke møder op, og H har efter hans opfattelse heller ikke pligt til at genansætte dem efter ferien. Når rederiet alligevel har valgt at lade de skibsansatte indgå i vagtplanen efter deres ferie, er dette begrundet i rent praktiske hensyn for både rederiet og de ansatte.

Da ansættelsesforholdet mellem H og C allerede var bragt til ophør ved Cs afmønstring, var brevet af den 4. juli 2000 fra Ns kaptajn ikke en opsigelse, men blot en oplysning om, at C ikke skulle vende tilbage efter ferien. Det er derfor forkert, når T, der har underskrevet brevet for H i egenskab af personaleansvarlig, bruger udtrykket "*opsigelse*" i sit brev af 18. august 2000 til C. T er uddannet tjener og er ikke jurist.

De skibsansatte passagerassistenter får ved påmønstring udleveret personalecirkulæret, der underskrives sammen med hyrekontrakten. Han er ikke klar over, om den ansatte får udleveret et nyt personalecirkulære, hver gang den ansatte påmønstrer efter afholdt ferie.

H må af både kommercielle og sikkerhedsmæssige grunde have en narko- og alkoholpolitik, da fragtkunder stiller krav herom, og da passagererne forsvinder, hvis det rygtes, at skibets ansatte er påvirkede af stoffer eller alkohol. Alle besætningsmedlemmer skal indgå i sikkerhedsbesætningen og er som følge heraf på sikkerheds-

kursus og deltager i en ugentlig sikkerhedsøvelse. En typisk opgave for passagerassistenter vil være at vække og evakuere passagerer i et bestemt område. Flere andre rederier har en tilsvarende narko- og alkoholpolitik.

Efter H' praksis skal et ansættelsesforhold altid ophøre, hvis en ansat har overtrådt rederiets narko- og alkoholpolitik. Hvis det påviste stof stammer fra et lægemiddel e.l., bliver den ansatte indkaldt til en samtale og får her mulighed for at forklare nærmere om omstændighederne omkring indtagelsen af stoffet. I tilfælde som her, hvor der er spor af cannabis, bringes ansættelsesforholdet blot uden videre til ophør. Da resultatet af Cs urinprøve påviste indhold af cannabis, fik C derfor blot at vide, at han ikke skulle vende tilbage efter ferien. På dette tidspunkt var H ikke bekendt med, hvilken mængde cannabis der var påvist i Cs urin, og man vidste heller intet om, hvornår C havde indtaget cannabis.

Cand pharm. R har bl.a. forklaret, at han arbejder på Retskemisk Institut ved Københavns Universitet, hvor han er sektionsleder i en afdeling, der foretager alkoholbestemmelse i blodprøver. Zs analyse af Cs urinprøve er bekræftet af et andet uvildigt laboratorium, og kreatinniveauet i prøven er normalt, hvilket viser, at prøven ikke er fortyndet. Analyseresultatet er fratrukket 20 ng/ml som et "cut-off" på grund af måleusikkerhed, men efter hans opfattelse burde resultatet være fratrukket et "cut-off" på 50 ng/ml, som er den usikkerhedsfaktor, som ledende forskere er enige om, at man skal korrigere prøveresultater med.

Han er enig i overlæge og specialist i samfundsmedicin Ms forklaring i voldgiftskendelsen af 23. februar 2000, hvorefter det ikke er muligt alene ud fra en urinprøve, der påviser indtagelse af cannabis, at fastslå tidspunkt for indtagelsen, eller om personen har været påvirket heraf. Han kan derfor ikke ud fra resultatet af Cs urinprøve udtale sig om, hvorvidt C havde indtaget cannabis for nylig, eller om C havde været påvirket, mens han var om bord i skibet. Det er alene en blodprøve, der kan give indikation af tidspunktet for indtagelsen af cannabis og af den pågældendes påvirkethed. En urinprøve kan ikke bruges hertil og kan heller ikke omregnes til en blodprøve.

Cannabis er det stof, der ophober sig længst tid i kroppen, da det binder sig til fedtvævet. Den påviste mængde af cannabis i en urinprøve afhænger derfor både af

kropsbygningen, herunder vægt og fedtprocent hos den person, der har indtaget cannabis, og af, hvor ofte den pågældende har indtaget dette stof, samt formen og koncentrationen af den cannabis, der er blevet indtaget. Hos en infrekvent cannabisryger vil man kunne finde sporrester af cannabis i urinen i 20 – 57 timer efter indtagelsen. Hos en frekvent ryger vil sådanne sporrester kunne findes i op til mellem 3 og 13 døgn. Det er således ikke utænkeligt, at den mængde, der er forefundet i Cs urinprøve, skyldes indtagelse af cannabis 7 dage i forvejen.

Påstande

Advokaten for B har nedlagt påstand om, at H skal betale C løn i opsigelsesperioden og godtgørelse for 1. og 2. ledighedsdag med 2.409,23 kr. og derudover 50.000 kr. i godtgørelse, begge beløb med tillæg af sædvanlig procesrente fra sagens anlæg den 28. august 2000, til betaling sker.

H har påstået frifindelse.

Parterne er enige om beløbene, idet H har erklæret at ville indestå for et eventuelt krav fra skattemyndighederne i den forbindelse.

Parterne er endvidere enige om, at når en skibsansat passagerassistent går på ferie, udbetales der efter tjenestens ophør ikke betaling for 1. og 2. ledighedsdag, hvilket C heller ikke har modtaget, men feriepenge i henhold til feriekort.

Parterne er endelig enige om, at C blev sat i karantæne fra a-kassen under henvisning til selvforskyldt ledighed.

Anbringender

Cs advokat har gjort gældende, at Cs ansættelsesforhold efter sømandsloven og overenskomsten ikke var ophørt på grund af hans afmønstring i forbindelse med afholdelse af ferie. C og hans nærmeste chef har da også ved hans afmønstring forudsat, at han kom tilbage efter ferien, hvorfor han også indgik på skibets vagtliste efter ferien. Han havde heller ikke ved afmønstringen medtaget sine personlige genstande. H har desuden meddelt C, at han ikke skulle komme tilbage til arbejdet efter ferieafmøn-

stringen, og har efterfølgende fastholdt ”opsigelsen”, hvilket må betyde, at H opfattede ansættelsesforholdet som bestående. H har i øvrigt i én voldgiftssag indgået forlig om erstatning for en ansat, der ikke kunne vende tilbage til skibet efter afholdt ferie på grund af H’ ophævelse af genansættelsesaftalen. I en anden voldgiftssag erkendte H, at en ferieafmønstret og sygemeldt ansat havde krav på at vende tilbage til arbejdet på skibet efter raskmelding, da den pågældende var indgået i vagtplanen efter feriens ophør. Disse forlig viser, at ansættelsesforholdet ikke afbrydes ved afmønstring på grund af ferieafholdelse.

Subsidiært gøres det gældende, at en ferieafmønstring må betragtes som en bindende aftale om genansættelse, der kun kan bringes til ophør, såfremt betingelserne for opsigelse af den ansatte er til stede.

H’ meddelelse om, at C ikke skulle vende tilbage til skibet, må derfor forstås som en bortvisning og dermed en ophævelse af ansættelsesforholdet uden varsel. Bortvisning kan efter retspraksis efter sømandsloven og den pågældende overenskomst alene ske, såfremt den ansatte har udvist grov misligholdelse. Det er H, der skal bevise, at betingelserne for bortvisning har været til stede. Efter personalecirkulæret om alkohol, narkotika og andre rusmidler *kan* enhver overtrædelse medføre øjeblikkelig afsked. Dette må kræve, at H foretager en eller anden form for vurdering på baggrund af prøvens resultat, hvilket ikke er sket. H har bortvist C alene på baggrund af en urinprøve, der var testet positiv for cannabis, uden at H på dette tidspunkt kendte mængden af det påviste stof, indtagelsestidspunktet eller betydningen heraf for Cs arbejdsevne, herunder varetagelsen af eventuelle sikkerhedsopgaver, og uden at H har forsøgt at indhente oplysninger herom. Betingelserne for bortvisning er således ikke til stede, og H må betale C løn i opsigelsesperioden og godtgørelse for 1. og 2. ledighedsdag.

Det strider i øvrigt mod Den Europæiske Menneskerettighedskonventions art. 8 at kræve C en urinprøve uden en konkret mistanke om, at han skulle have indtaget stoffer i strid med personalecirkulæret, og at bortvise ham på grund af oplysninger om hans privatliv, da det ikke er godtgjort, at forhold fra privatlivet har haft indflydelse på hans arbejdsdygtighed. Den Europæiske Menneskerettigheds-konvention er derfor også til hinder for H’ bortvisning af C. H’ anvendelse af oplysninger om Cs privatliv er desuden krænkende og ydmygende og har betydet en forringelse af hans fremtidige erhvervsmuligheder med deraf følgende økonomiske konsekvenser. H skal derfor

betale godtgørelse efter erstatningsansvarslovens § 26. Ved fastsættelsen af godtgørelsen må der tages hensyn til krænkelsens grovhed, herunder den manglende saglighed af bortvisningen.

H's advokat har gjort gældende, at C var skibsansat og efter eget ønske var fratrådt sin stilling den 2. juli 2000 med henblik på afvikling af ferie. Ansættelsesforholdet var derfor endeligt afbrudt på det tidspunkt, hvor C modtog meddelelsen om, at han ikke skulle møde på arbejde efter ferien. En voldgiftskendelse af 23. juni 1998 mellem samme parter fastslår da også, at afmønstring for at gå på ferie afbryder ansættelsesforholdet. S fra H har desuden under sagen forklaret, at de ansatte efter hans opfattelse ikke har pligt til at møde efter ferien, og at H ikke har pligt til at tage de ansatte tilbage. En sådan pligt ville kræve en egentlig aftale herom. Forventningen om, at C kom tilbage, fordi han indgik i vagtplanen efter ferien, kan ikke sidestilles med en sådan aftale. C fik da også udleveret sine personlige papirer ved afmønstringen. De af B påberåbte voldgiftskendelser er uden betydning for sagen, da den ene kendelse er konkret begrundet, og den anden vedrører et andet overenskomstområde.

Når kaptajnen på N valgte at meddele C, at han ikke skulle møde efter ferien, var det således ikke udtryk for en opsigelse, men blot en oplysning, der pænt og høfligt gav C en begrundelse for H's beslutning. Ts senere brev med den angivne ordlyd "*opsigelse*" skal i øvrigt ikke forstås i sin juridiske betydning, da underskriveren, T, ikke er jurist. Brevet har heller ikke haft nogen bestemmende indflydelse på forløbet.

Selv om ansættelsesforholdet havde bestået, ville H's ophævelse heraf ikke være uberettiget, da C havde udvist væsentlig misligholdelse ved at indtage cannabis på et tidspunkt, der kunne spores ved den test, der blev foretaget den 13. juni 2000 på N. C har efter personalecirkulæret været klar over, at det var en forudsætning for ansættelsesforholdet, at der ikke blev indtaget stoffer i strid med cirkulæret, og han er endda i cirkulæret blevet oplyst om, at nogle stoffer kan spores længe efter indtagelsen.

Det ligger indenfor H's ledelsesret at fastsætte regulativer bl.a. til sikring af sikkerheden om bord på H's skibe. Art. 8 i Den Europæiske Menneskerettighedskonvention er ikke til hinder herfor. Voldgiftskendelsen af 23. februar 2000 har da også givet H medhold i, at H ved urinprøver kan sikre sig, at de ansatte ombord på H's skibe ikke er påvirkede af stoffer. H må derfor også være berettiget til at knytte virkninger, her-

under ophævelse af ansættelsesforholdet, til overtrædelser af cirkulæret. Når det af cirkulæret fremgår, at der ved påvisning af visse stoffer i urinen *kan* ske ophævelse af ansættelsesforholdet, betyder det ikke, at der i hvert enkelt tilfælde skal ske en vurdering af, om den påviste mængde berettiger til ophævelse. Dette hænger sammen med, at urinprøverne ikke kan bruges til at påvise påvirkethed eller indtagelsestidspunkt, og H er derfor nødt til at reagere på enhver påvisning af de aktuelle stoffer i de ansattes urinprøver.

Cs krav om tortgodtgørelse savner hjemmel. H har ikke foretaget nogen retsstridig krænkelse af Cs privatliv blot ved at meddele ham selv, at han ikke skulle vende tilbage til arbejdet efter ferien. Der er ikke grundlag for at tilkende C tortgodtgørelse efter erstatningslovens § 26.

Sø- og Handelsrettens afgørelse

Ved voldgiftskendelse af 23. juni 1998 mellem de samme parter er det fastslået, at en skibsansats afmønstring for at holde ferie afbryder ansættelsesforholdet. Den nye overenskomst mellem parterne fra marts 1998 regulerer ikke dette forhold og ændrer derfor ikke denne praksis. En skibsansat passagerassistents ansættelsesforhold må således i almindelighed antages at ophøre, når den pågældende afmønstrer for at gå på ferie. Det fremgår da også af Cs seneste hyrekontrakt, at hans tjeneste ophørte den 2. juli 2000, og at ophøret var varslet ved opsigelse som følge af ferie.

I den konkrete sag har C ikke ved afmønstringen medtaget sine personlige genstande og har heller ikke afleveret nøgler og kort m.v. Det må endvidere lægges til grund, at der mellem H og C var en fælles forståelse om, at han efter ferien ville være genansat, medmindre anden aftale blev truffet. Retten finder, at dette i hvert fald i det foreliggende tilfælde, hvor H i skrivelse af 18. august 2000 til C selv angav, at H selv fastholdt *opsigelsen*, må sidestilles med et ansættelsesforhold, således at arbejdsgiveren må overholde almindelige opsigelsesregler, såfremt arbejdsgiveren ikke ønsker at genansætte den skibsansatte ved feriens ophør.

Såfremt H ikke ønskede at genansætte C efter hans ferie, måtte H således opsiges C under iagttagelse af de almindelige opsigelsesregler i sømandslovens § 5, svarende til

7 dages varsel samt dagpengegodtgørelse for 1. og 2. ledighedsdag, medmindre betingelserne for bortvisning (afskedigelse) har været til stede.

Sømandslovens § 17 angiver de tilfælde, hvor bortvisning (afskedigelse) af en sømand kan ske på grund af væsentlig misligholdelse. I den konkrete sag er det alene § 17, stk. 1, nr. 3, der er relevant. Efter denne bestemmelse kan sømanden bortvises (afskediges), hvis sømanden ”forser sig groft i tjenesten, såsom ved gentagen ulydighed, voldsom adfærd mod andre ombordværende eller gentagen beruselse”.

Efter cand. pharm. Rs forklaring må det lægges til grund, at resultatet af Cs urinprøve hverken var udtryk for, at C var været påvirket af cannabis på undersøgelsestidspunktet, eller at han havde indtaget cannabis efter påmønstringen. Dette underbygges af Cs egen forklaring om, at han ikke havde røget hash ombord, men alene i friperioden indtil dagen før påmønstringen, og at han ikke var påvirket ved påmønstringen, og af cand. pharm. Rs forklaring om, at det ikke er utænkeligt, at den mængde, der er forefundet i Cs urinprøve, hidrører fra indtagelse af cannabis 7 dage i forvejen. Retten har på baggrund af disse forklaringer intet grundlag for at antage, at C har indtaget cannabis om bord, endsige at han har været påvirket ombord.

Retten må i overensstemmelse med voldgiftskendelsen af 23. februar 2000 lægge til grund, at H har ret til at pålægge de ansatte at afgive urinprøver til kontrol af, om H' personalecirkulære fra 1999 om alkohol, narkotika og andre rusmidler bliver overholdt. H må derfor også kunne knytte virkninger til overtrædelser af cirkulæret, herunder muligheden for ophævelse af ansættelsesforholdet. Dette må principielt også gælde for stoffer indtaget i fritiden, der kan påvises ombord efter påmønstringen, idet det ikke ud fra en urinprøve er muligt at fastslå graden af påvirkethed eller indtagelsestidspunktet. Det må imidlertid kræves, at den ansatte får lejlighed til at udtale sig om prøven og afgive forklaring om de nærmere omstændigheder i sagen, ligesom der i hver enkelt sag må anlægges en nærmere vurdering af behovet for en sanktion, der står i forhold til forseelsen, herunder muligheden for at slutte sagen med en advarsel.

Efter Ss og Cs egen forklaring er afskedigelsen foregået på den måde, at H har modtaget besked om, at prøven påviste indtagelse af cannabis, hvorefter en ansat hos H uden at foretage nogen som helst vurdering af sagen og uden at indhente yderligere

oplysninger har underrettet Ns kaptajn, der uden videre har meddelt C, at han ikke skulle komme tilbage efter feriens ophør.

Den skete bortvisning (afskedigelse) findes herefter ikke at være en saglig begrundet reaktion, der står i rimeligt forhold til forseelsen. Da bortvisningen således er uberettiget, skal C have løn i opsigelsesperioden samt dagpengegodtgørelse for 1. og 2. ledighedsdag.

Da H alene har givet oplysning til C selv om baggrunden for, at han ikke skulle komme tilbage efter ferien, og da H ikke på nogen måde har tilkendegivet, at C skulle være misbruger eller andet, finder retten ikke, at C har lidt nogen tort, for hvilken han kan kræve godtgørelse efter erstatningsansvarslovens § 26.

THI KENDES FOR RET

H skal inden 14 dage til B som mandatar for C betale 2.409,23 kr. med tillæg af sædvanlig procesrente fra den 28. august 2000, til betaling sker.

Hver part bærer sine egne sagsomkostninger.

Elmer.

Carsten Høgh

Aage Jacob Jensen

Jens Fehrn-Christensen

Henrik Amdi Madsen