



# HØJESTERETS KENDELSE

afsagt mandag den 13. februar 2023

---

Sag BS-32191/2022-HJR

HK Danmark som mandatar for  
A  
(advokat Jacob Goldschmidt)

mod

Dansk Erhverv Arbejdsgiver som mandatar for  
Adecco A/S  
(advokat Jesper Schäfer Munk)

I tidligere instans er afsagt dom af Sø- og Handelsretten den 15. august 2022 (BS-13671/2021-SHR).

I denne afgørelse har deltaget tre dommere: Jan Schans Christensen, Kurt Rasmussen og Jens Kruse Mikkelsen.

## Påstande

Appellanterne, HK Danmark som mandatar for A, har nedlagt påstand om, at Højesteret bør antage sagen til realitetsbehandling.

Indkærede, Dansk Erhverv Arbejdsgiver som mandatar for Adecco A/S, har udtalt sig imod, at sagen realitetsbehandles af Højesteret.

## Sagsfremstilling

HK Danmark som mandatar for A anlagde den 18. februar 2021 ved Retten på Frederiksberg sag mod Dansk Erhverv Arbejdsgiver som mandatar for Adecco med påstand om bl.a. betaling af erstatning for løn i opsigelsesperioden og løn under sygdom. Retten på Frederiksberg henviste ved kendelse af 7. april 2021 sagen til behandling ved Sø- og Handelsretten.

Sagen angik navnlig, om A under sin ansættelse i vikarbureauet Adecco var omfattet af vikarloven, uanset at hans ansættelsesforhold varede uden afbrydelser fra den 1. december 2016 til den 31. juli 2020, og at han i samme periode var udsendt til samme brugervirksomhed (The Boeing Company).

Sø- og Handelsretten afsagde dom i sagen den 15. august 2022. Af dommen fremgår bl.a.:

”To dommere – Mads Bundgaard Larsen og Anne Windfeldt Trolle – udtaler:

Vikarloven, som trådte den 1. juli 2013, har til formål at gennemføre Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikarbejde (vikardirektivet), jf. lovforslaget til vikarloven, Folketingstidende 2012-13, Tillæg A, L 209 som fremsat.

Af vikarlovens § 1, stk. 1, som svarer til vikardirektivets artikel 1, stk. 1, fremgår, at loven finder anvendelse på vikarer, som har indgået en arbejdsaftale eller et ansættelsesforhold med et dansk eller udenlandsk vikarbureau og af vikarbureauet udsendes til brugervirksomheder i Danmark for midlertidigt at udføre arbejdsopgaver under disses tilsyn og ledelse.

Hovedspørgsmålet er herefter, om A var udsendt for midlertidigt at udføre arbejdsopgaver hos Boeing, eller om hans udsendelse til Boeing ikke kan anses for midlertidig i vikarlovens og direktivets forstand.

For at besvare dette spørgsmål er det relevant tillige at inddrage vikarlovens § 3, stk. 4 og 5, som har baggrund i vikardirektivets artikel 5, stk. 5, henholdsvis artikel 5, stk. 3.

Af vikarlovens § 3, stk. 4, fremgår, at et vikarbureau ikke må anvende successive udsendelser af en vikar uden saglig begrundelse herfor. Af § 3, stk. 5, fremgår, at blandt andet § 3, stk. 4, ikke finder anvendelse, hvis vikarbureauet omfattes af eller har tiltrådt en kollektiv overenskomst, som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder på hele det danske område, hvorved den generelle beskyttelse af vikarer respekteres.

Det er ubestridt, at As ansættelse hos Adecco var omfattet af Funktionsnæroverenskomsten for Handel, Viden og Service 2017-20 mellem

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Privat og HK Handel, som opfylder kravene i vikarlovens § 3, stk. 5, og at denne overenskomst ikke er brudt.

Som anført har vikarlovens § 3, stk. 4 og 5, baggrund i vikardirektivets artikel 5, stk. 5, henholdsvis artikel 5, stk. 3.

Vikardirektivets artikel 5 angår princippet om ligebehandling, og det fremgår af artikel 5, stk. 1, at de væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår, der gælder for vikariansatte under deres udsendelse til en brugervirksomhed, mindst skal svare til dem, der ville være gældende, hvis de vikariansatte havde været ansat direkte af denne virksomhed til udførelse af samme arbejdsopgave.

Af vikardirektivets artikel 5, stk. 3, fremgår, at medlemsstaterne efter høring af arbejdsmarkedets parter kan give disse mulighed for på det relevante niveau og på betingelser, som medlemsstaterne fastsætter, at videreføre eller indgå kollektive overenskomster, hvorved der, samtidig med at den generelle beskyttelse af vikariansatte respekteres, kan indføres ordninger vedrørende vikariansattes arbejds- og ansættelsesvilkår, som kan afgive fra dem, der er omhandlet i artikel 5, stk. 1.

Af vikardirektivets artikel 5, stk. 5, fremgår, at medlemsstaterne skal træffe passende foranstaltninger i overensstemmelse med national lov og/eller praksis med henblik på at forebygge misbrug ved anvendelse af artikel 5 og navnlig forebygge successive udsendelser, der har til formål at omgå dette direktivs bestemmelser.

EU-Domstolen har i navnlig to domme beskæftiget sig med udtrykket "midlertidigt" i vikardirektivets artikel 1 og foranstaltninger med henblik på at forebygge successive udsendelser af vikarer med henblik på at omgå vikardirektivets bestemmelser, jf. vikardirektivets artikel 5, stk. 5.

I Domstolens dom af 14. oktober 2020 i sag C-681/18 (sagen mod KG) udtalte Domstolen om artikel 5, stk. 5, første punktum, at bestemmelsen ikke er til hinder for en national lovgivning, der ikke fastlægger grænser for successive udsendelser af en og samme vikariansatte til en og samme brugervirksomhed, og som ikke bestemmer, at brugen af vikararbejde kun er lovlig, såfremt de tekniske, produktionsmæssige eller organisatoriske hensyn eller det behov for at erstatte arbejdstagere, som begrunder denne brug, angives. Bestemmelsen skal derimod fortolkes således, at den er til hinder for, at en medlemsstat undlader at træffe foranstaltninger med henblik på at sikre, at karakteren af vikararbejdet

forbliver midlertidig, og for en national lovgivning, som ikke fastsætter nogen foranstaltninger med henblik på at forebygge successive udsendelser af en og samme vikaransatte til en og samme brugervirksomhed med det formål at omgå bestemmelserne i direktiv 2008/104.

I Domstolens dom af 17. marts 2022 i sag C-232/20 (sagen mod Daimler) (foreløbig udgave) fremgår det af præmis 50, at den forelæggende ret med sit spørgsmål om vikardirektivets artikel 1 ikke ønskede at få oplyst, om udsendelsen af den pågældende vikaransatte var omfattet af direktivets anvendelsesområde, men derimod om denne udsendelse stadig kunne være "midlertidig" i direktivets forstand, eller om den tværtimod udgjorde misbrug på grund af de successive fornyelser af arbejdstagerens udsendelse, som resulterede i en udsendelsesperiode på 55 måneder. Domstolen anførte herefter i præmis 51, at det nævnte spørgsmål således nærmere bestemt havde til formål at afgøre, om sådanne fornyelser under omstændigheder som de i hovedsagen omhandlede kunne udgøre misbrug af successive udsendelser af en vikaransat som omhandlet i direktivets artikel 5, stk. 5.

I præmis 53 – 56 i sagen mod Daimler anførte Domstolen følgende:

"53. Indledningsvis bemærkes for det første, at direktiv 2008/104 ikke har til formål specifikt at definere varigheden af udsendelsen af en vikaransat til en brugervirksomhed, ud over hvilken denne udsendelse ikke længere kan kvalificeres som »midlertidig«. Det skal således fastslås, at hverken artikel 1, stk. 1, i direktiv 2008/104, der som anført i denne doms præmis 30 henviser til udsendelsen af arbejdstagere til brugervirksomheder med henblik på at arbejde »midlertidigt«, eller nogen anden bestemmelse i dette direktiv fastsætter en varighed, ud over hvilken en udsendelse ikke længere kan kvalificeres som »midlertidig«. På samme måde er der ingen bestemmelse i det nævnte direktiv, der pålægger medlemsstaterne en forpligtelse til i national ret at fastsætte en sådan varighed.

54. For det andet pålægger artikel 5, stk. 5, første punktum, i direktiv 2008/104, der bl.a. pålægger medlemsstaterne at træffe passende foranstaltninger med henblik på at forebygge successive udsendelser, der har til formål at omgå dette direktivs bestemmelser, ikke disse medlemsstater at begrænse antallet af successive udsendelser af en og samme arbejdstager til en og samme brugervirksomhed, lige så lidt som bestemmelsen fastsætter specifikke foranstaltninger, som medlemsstaterne skal vedtage med henblik herpå, herunder med henblik på at forebygge

misbrug (jf. i denne retning dom af 14.10.2020, KG (Successive udsendelser i forbindelse med vikaransættelse), C-681/18, EU:C:2020:823, præmis 42 og 44).

...

56. Som Domstolen allerede har fastslået, pålægger artikel 5, stk. 5, første punktum, i direktiv 2008/104 ikke desto mindre medlemsstaterne at træffe passende foranstaltninger med henblik på at forebygge successive udsendelser, der har til formål at omgå alle dette direktivs bestemmelser. Medlemsstaterne skal navnlig sikre, at vikararbejdet hos en og samme brugervirksomhed ikke ender med at blive en permanent situation for den vikaransatte (dom af 14.10.2020, KG (Successive udsendelser i forbindelse med vikaransættelse), C-681/18, EU:C:2020:823, præmis 55 og 60)."

I sin konklusion fastslog Domstolen blandt andet, at:

"Artikel 1, stk. 1, og artikel 5, stk. 5, i direktiv 2008/104 skal fortolkes således, at fornyelsen af successive udsendelser til den samme stilling hos en brugervirksomhed i en periode på 55 måneder udgør et misbrug af sådanne udsendelser af en vikaransat, såfremt de successive udsendelser af en og samme vikaransatte til en og samme brugervirksomhed fører til en tjenesteperiode hos denne virksomhed, der er længere, end hvad der med rimelighed kan anses for »midlertidigt« under hensyntagen til alle relevante omstændigheder, der navnlig omfatter sektorens særlige forhold, og – inden for de nationale retlige rammer – såfremt der ikke er givet nogen objektiv forklaring på, hvorfor den berørte brugervirksomhed tyer til flere på hinanden følgende kontrakter om vikararbejde, hvilket det tilkommer den nationale ret at afgøre."

På ovenstående baggrund er det vores opfattelse, at den beskyttelse, som A søger i denne sag mod fire successive udsendelser som vikar i en samlet periode på 3 år og 8 måneder, skal søges i vikarlovens § 3, stk. 4 og 5, som implementerer vikardirektivets artikel 5, stk. 5, henholdsvis artikel 5, stk. 3. Da relevante parter på arbejdsmarkedet i Danmark har valgt en model, hvor man fraviger beskyttelsen i vikarlovens § 3, stk. 4, for i stedet at lægge beskyttelsen af vikarer på dette område i en kollektiv overenskomst, betyder det, at A i denne sag må søge sin beskyttelse mod konsekvenserne af de successive udsendelser som vikar i Funktionsnæroverenskomsten, som ubestridt ikke er brudt i sagen.

På den anførte baggrund finder vi, at As ansættelse i Adecco A/S var omfattet af vikarloven.

For så vidt angår spørgsmålet om funktionærlovens anvendelse bemærker vi som i sagen BS-322/2021-SHR (Sø- og Handelsrettens dom af 18. august 2021), at det følger af forarbejderne til vikarloven med omtale af Højesterets tidligere dom trykt i UfR 1997.1495, at vikarer ikke er funktionærer, da de ikke er i en tjenestestilling, hvilket gælder uanset karakteren af det arbejde, de udfører i brugervirksomheden, jf. Folketingstidende 2012-13, Tillæg A, L 209 som fremsat, afsnit 3.2.1, i de almindelige bemærkninger.

På denne baggrund og under henvisning til det, vi har anført ovenfor om vikarlovens konkrete anvendelse i sagen, finder vi, at As ansættelse ikke var omfattet af funktionærloven, da han ikke indtog en tjenestestilling i forhold til Adecco A/S eller Boeing, jf. funktionærlovens § 1, stk. 2.

Lov om tidsbegrænset ansættelse finder ikke anvendelse på lønmodtagere, der er omfattet af vikarloven, jf. § 2, stk. 2, nr. 1, i lov om tidsbegrænset ansættelse.

Endelig bemærker vi, at § 9 i As ansættelseskontrakt, om at ansættelsesforholdet efter en prøvetid kan opsiges af begge parter i overensstemmelse med funktionærlovens opsigelsesvarsler, må forstås som en bestemmelse, der regulerer opsigelser inden for den tidsbegrænsede ansættelse, som kontrakten angår. Denne bestemmelse medfører med andre ord ikke en pligt til at opsiges den tidsbegrænsede kontrakt med funktionærlovens varsel for at bringe den tidsbegrænsede kontrakt til ophør i overensstemmelse med dens ordlyd. Af de anførte grunde stemmer vi for at frifinde Adecco.

Dommer Byrial Bjørst udtaler:

Brugervirksomheden Boeing kunne løbende disponere over As arbejdsindsats og give ham instrukser. A fik almindelig løn, og Boeing stillede driftsmateriel til rådighed. A var forpligtet til at udføre arbejdet personligt. A var kontraktligt forpligtet til at arbejde og kunne kun afslutte arbejdsforholdet med respekt af funktionærlovens varsel. På den baggrund må det konstateres, at As ansættelsesforhold var omfattet af funktionærloven jf. U 1997.1495H modsætningsvis. Det ændrer ikke på denne konklusion, at pligter og rettigheder som arbejdsgiver var delt mellem Adecco og Boeing.

Som funktionær var A berettiget til løn under sygdom.

Ansættelse uden tidsbegrænsning er den almindelige ansættelsesform i dansk ansættelsesret. Den almindelige ansættelsesform kan fraviges eksempelvis ved tidsbegrænsning eller vikaransættelse, men en sådan fravigelse forudsætter, at kravene ved anvendelse af denne fravigende ansættelsesform er opfyldt.

Vikarloven bestemmer i § 1, stk. 1 at den finder anvendelse, når vikarer "udsendes til brugervirksomheder i Danmark for midlertidigt at udføre arbejdsopgaver under disses tilsyn og ledelse."

Det er en forudsætning for anvendelse af vikarloven, at vikaren midlertidigt udfører arbejdsopgaverne. Som det fremgår af ordlyden, må det opfattes som centralt, at vikaren kun arbejder midlertidigt. Derimod har det mindre betydning, om arbejdsopgaven i sig selv er midlertidig.

As ansættelse varede 3 år og 8 måneder. Uanset om de 4 forlængelser var objektivt begrundede eller ej, så er en så langvarig ansættelse ikke midlertidig. As ansættelse var som følge heraf ikke omfattet af vikarloven.

As ansættelse hos Adecco med udlån til Boeing blev forlænget 4 gange. Antallet af forlængelser medførte, at det var usikkert for A, om ophøret af en forlængelse reelt også medførte, at han skulle fratæde. På baggrund heraf og for at undgå omgåelse af funktionærlovens opsigelsesvarsler, må der stilles krav om, at ansættelsesforholdet skulle afsluttes med en egentlig opsigelse.

Mailkorrespondancen fra april 2020 har ikke en sådan klarhed, at det måtte stå klart for A, at ansættelsen hos Adecco ville blive afsluttet med udgangen af juli 2020. A har forklaret, at det var i juni 2020, at det gik op for ham, at ansættelsesforholdet ville ophøre definitivt. Det er på dette tidspunkt, at han kan anses som opsagt. Han er derfor berettiget til erstatning for løn i opsigelsesperioden til og med oktober 2020.

A var arbejdstager og var ikke var omfattet af vikarloven. Han var derfor omfattet af lov om tidsbegrænset ansættelse. Hvis det bagvedliggende direktiv er implementeret ved kollektiv overenskomst, bortfalder loven, og overenskomsten træder i stedet. I denne sag er det ikke dokumenteret, at der er sket en sådan implementering. Adecco har ikke ført det fornødne bevis for at de 4 forlængelser af de tidsbegrænsede ansættelser i realiteten var begrundet i objektive forhold. A er derfor berettiget til en godtgørelse. Henset til, at A er tilkendt løn i opsigelsesperioden, men tillige henset til den usikkerhed forlængelserne har medført

samt kravet om præventiv effekt, bør godtgørelsen udmåles til 1 månedsløn.

På den anførte baggrund stemmer jeg samlet set for, at A tilkendes tre måneders løn i opsigelsesperioden, løn under sygdom som opgjort og godtgørelse svarende til én månedsløn.

Det træffes afgørelse efter stemmeflertallet.

...

TH I K E N D E S F O R R E T:

Adecco A/S frifindes.”

### **Anbringender**

HK Danmark som mandatar for A har anført bl.a., at betingelserne for anke til Højesteret er opfyldt, jf. retsplejelovens § 368, stk. 4, idet sagen er af principiel karakter og har generel betydning for retsanvendelsen og retsudviklingen eller væsentlig samfundsmæssig rækkevidde i øvrigt.

Der er ikke usikkerhed om konkrete omstændigheder i sagen, og der er behov for, at de danske domstole generelt afklarer EU-Domstolens retningslinjer og vikarlovens anvendelsesområde.

Vikarloven trådte i kraft i Danmark den 1. juli 2013 og gennemfører direktiv 2008/104/EF om vikararbejde (vikardirektivet). Der er tale om en relativ ny lov, og Højesteret har ikke tidligere afgjort sager vedrørende lovens § 1 og har ikke taget stilling til det principielle og vidtrækkende spørgsmål om, hvornår loven finder anvendelse ved gentagne forlængelser af vikariater.

I EU-Domstolens dom af 17. marts 2022 i sag C-232/20, præmis 40, karakteriserer Domstolen problemstillingen vedrørende forståelsen af begrebet ”midlertidigt” i vikardirektivets artikel 1, stk. 1, som en retlig kvalificering af varigheden af den i hovedsagen omhandlede vikaransattes udsendelse til brugervirksomheden. Det fremgår af dommens præmis 38, at et af formålene med direktivet som anført i 12. betragtning, er at en midlertidig arbejdstager kan udsendes til en brugervirksomhed med henblik på midlertidigt at besætte en fast stilling, som vedkommende efterfølgende vil kunne besætte varigt. Relateret til danske forhold ville As ansættelse hos vikarbureauet Adecco, der blev forlænget i alt 4 gange og varede uden afbrydelser fra den 1. december 2016 til den 31. juli 2020, være overgået til en tidsubegrænset ansættelse efter funktionærloven, hvis A havde haft en midlertidig ansættelse i brugervirksomheden. Sagen viser, at der er behov for, at Højesteret foretager en retlig kvalificering af ”midlertidighedsbegrebet” i vikarloven og direktivet.



I Danmark er der en relativ fast retlig norm for hvornår gentagne tidsbegrænsede forlængelser af en ansættelse omfattet af funktionærloven medfører, at ansættelsen overgår til at være tidsbegrænset. I praksis gælder en tommelfingerregel om, at tredje forlængelse af en tidsbegrænset ansættelse er en for meget. Sammenhængen mellem disse regler og vikarloven er væsentlige for hele arbejdsmarkedet.

Denne sag adskiller sig fra den sag, som Højesteret afviste at behandle ved kendelse af 12. november 2021 (BS-32586/2021-HJR), ved at der ikke er nogen argumenter fra brugervirksomheden, der understøtter en konkret saglig begrundelse for flere på hinanden tidsbegrænsede ansættelser. Der er end ikke nogen bevisførelse herom. Sagen er derfor helt afgørende egnet til, at Højesteret tager stilling til sammenhængen mellem funktionærlov og vikarlov og den retlige norm "midlertidigt", herunder en stillingtagen til, om rammerne for "midlertidigt" udvides ved vikarloven i forhold til funktionærloven.

Når EU-Domstolen i dom af 17. marts 2022 i sag C-232/20, præmis 57, anfører, at det står medlemsstaterne frit for at fastsætte en bestemt varighed, og når det ikke er sket ved lovgivning, må det være Højesteret, der afgør sager, der falder udenfor lovens specifikke regulering.

Det bemærkes i den forbindelse, at toneangivende arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer har afgivet biinterventionsindlæg i den verserende sag ved Østre Landsret (BS-45303/2021-OLR), der angår samme problemstilling som nærværende sag. Disse indlæg understøtter behovet for at Højesteret generelt afklarer rammerne for "midlertidigt" i vikarlovens § 1, stk. 1.

Det er afgørende, at der værnes om funktionærlovens ufravigelighed. Alternative ansættelsesformer uden grundlæggende beskyttelse tager om sig ikke bare i Danmark men også andre steder i verden, hvilket eksempelvis illustreres gennem platformsøkonomi mv. Hvis en traditionel funktionærbeskyttelse undermineres via vikaransættelser af lang varighed med gentagne forlængelser, udgør det et tilsvarende problem.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver som mandatar for Adecco har anført bl.a., at betingelserne i retsplejelovens § 368, stk. 4, ikke er opfyldt, da en afgørelse af sagens spørgsmål om vikarlovens anvendelsesområde vil bero på en konkret vurdering af sagens omstændigheder. Der er allerede af den grund ikke er tale om en sag, der bør behandles af Højesteret som 2. instans.

Dette er også fastslået af Højesteret ved kendelse af 12. november 2021 (BS-32586/2021-HJR) i en tilsvarende sag. Hverken Sø- og Handelsrettens dom i

nærværende sag, eller de forhold, som appellanten angiver, giver anledning til at ændre ved denne vurdering.

Sø- og Handelsrettens afgørelse er en konkret afgørelse af omstændighederne i sagen, herunder bl.a. vikarbegrebet, sagligheden i de successive forlængelser, omgængelsesbetragtninger mv. De konkrete omstændigheder i sagen blev pådømt med faste holdepunkter i EU-retten, dansk lovgivning og retspraksis. Der er således ikke tale om, at domstolene mangler den "faste retlig norm", som appellanten efterlyser.

I EU-Domstolens dom af 17. marts 2022 i sag C-232/20, præmis 57, refereres det, at det står medlemsstaterne frit for i egen lovgivning at fastsætte en bestemt varighed, ud over hvilken en udsendelse ikke længere kan anses for midlertidig. Dette har lovgiver valgt ikke at gøre, og det er således ikke fra lovgivers side tiltænkt, at der skal være nogen bestemt varighed som bagkant for begrebet "midlertidig". Det er en konkret vurdering. Således fremgår det også af dommens præmis 58, at det tilkommer de nationale retter at afgøre denne varighed "i hvert enkelt tilfælde under hensyntagen til alle relevante omstændigheder".

Når Sø- og Handelsretten i nærværende sag angiver begrebet "midlertidig" som hovedproblemstillingen, er det med henvisning til fortolkningen af vikarlovens § 1, der angiver vikarlovens anvendelsesområde. Retstilstanden omkring funktionærlovens anvendelse på vikarbureauvikarer, har Højesteret allerede taget stilling til i UfR 1997.1495, som efterfølgende har udmøntet sig i domspraksis hos de lavere retsinstanser. Spørgsmålet om funktionærlovens anvendelse på vikarbureauvikarer er således ikke en principiel problemstilling, men en konkret vurdering, som den afgørende retsinstans i nærværende sag skal forholde sig til.

### **Højesterets begrundelse og resultat**

Af retsplejelovens § 368, stk. 4, 2. pkt., som affattet ved lov nr. 84 af 28. januar 2014 om ændring af retsplejeloven mv. (Sagstilgangen til Højesteret), fremgår, at domme, der er afsagt af Sø- og Handelsretten, kan ankes til Højesteret,

"hvis sagen er af principiel karakter og har generel betydning for rets-anvendelsen og retsudviklingen eller væsentlig samfundsmæssig rækkevidde i øvrigt, eller hvis andre særlige grunde i øvrigt taler for, at sagen behandles af Højesteret som 2. instans."

Hovedspørgsmålet i sagen er, om appellanten "midlertidigt" udførte arbejdsopgaver hos den virksomhed, han var udsendt til, jf. vikarlovens § 1, stk. 1.

Som fastslået af Højesteret i kendelse af 12. november 2021 (BS-32586/2021-HJR) og af EU-Domstolen i dom af 17. marts 2022 i sag C-232/20, præmis 63, beror afgørelsen af dette spørgsmål på en konkret vurdering af sagens omstændigheder.

Herefter, og da der ikke i øvrigt ses at foreligge særlige grunde, som taler for, at sagen skal behandles af Højesteret som 2. instans, afviser Højesteret anken, jf. retsplejelovens § 368, stk. 6, 2. pkt., jf. stk. 4, 2. pkt.

**THI BESTEMMES:**

Denne ankesag afvises fra Højesteret.