SØ- OG HANDELSRETTEN
DOM

afsagt den 21. marts 2025

Sag BS-38755/2023-SHR

Ying Hou
(advokat Bo Enevold Uhrenfeldt)

mod

Dinex A/S
(advokat Sara Omar Ahmed)

Denne afgørelse er truffet af vicepræsident Harald Micklander sammen med de sagkyndige medlemmer Casper Munch og Thomas Martinussen.

Sagens baggrund og parternes påstande

Denne sag, der er anlagt den 28. april 2023, drejer sig navnlig om, hvilket kontraktgrundlag der regulerer parternes forhold, og om sagsøger, Ying Hou, i henhold hertil har diverse krav på løn, et bonuskrav og krav på godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis mod sagsøgte, Dinex A/S.

Ying Hou har nedlagt følgende påstande:

Principalt: Dinex A/S skal betale Ying Hou 10.423.386 kr. med tillæg af morarente af 168.000 kr. fra 1. april 2018, af 315.000 kr. fra 1. november 2020, af 200.000 kr. fra 1. december 2020 og af 9.158.400 kr. fra 1. februar 2021, subsidiært morarente fra et senere tidspunkt, mere subsidiært procesrente fra sagens anlæg.

Subsidiært: Dinex A/S tilpligtes at anerkende at skulle betale 8.942.400 kr., subsidiært et mindre beløb til Ying Hou, når denne betaling forfalder på det tidspunkt, hvor Torben Dinesen sælger alle sine ejerandele i Dinex A/S til tredjemand eller senest den 1. januar 2026.

Dinex A/S har nedlagt påstand om frifindelse.

Oplysningerne i sagen

Sagens parter

Ying Hou har tidligere været ansat i Dinex-koncernen, indtil hun blev opsagt den 19. september 2020.

Dinex A/S har hovedsæde i Danmark og er moderselskab i Dinex-koncernen, hvis virksomhed er centreret omkring udvikling og produktion af udstødnings- og emissionsteknologiske løsninger. I Dinex-koncernen indgår blandt andet det 100 %-ejede kinesiske datterselskab Dinex Emission System Changzhou Co., Ltd. (herefter Dinex China) samt joint venture-selskabet JV Dinex Tongda Emission Solutions Co., Ltd., Wuhan (herefter Dinex JV), som Dinex A/S ejer 50 % af. Torben Dinesen er administrerende direktør i Dinex A/S.

Delafgørelse

Ved Sø- og Handelsrettens kendelse af 8. marts 2024 i den foreliggende sag fandt retten, at Dinex A/S var rette sagsøgte i forhold til et krav på 8.383.500 kr., og sagen blev fremmet til fortsat behandling for dette krav. Der var ikke tvist om, hvorvidt Dinex A/S var rette sagsøgte i forhold til øvrige krav.

Sagens forløb

Ved "Employment Agreement" af 6. juli 2016 (herefter 2016-kontrakten) mellem på den ene side Dinex Group, Denmark og Dinex China og på den anden side Ying Hou blev Ying Hou ansat som "Asia Business development director".

Af "Agreement Ying Hou & Dinex" af 20. juli 2017 (herefter 2017-kontrakten) fremgår blandt andet:

> "…
> Version 5.
> …
>
> **Agreement Ying Hou & Dinex**

As President of Dinex China you play a key role in developing Dinex' business in China. Your main responsibility will be to direct the Chinese organization and expand our business in China according to our strategic plan and development.

The President of China is overall legally responsible the Chinese team and there is functional references for operations, quality, supply chain, HR and finance to ensure solid uniform Dinex Group processes and a strong organization ensuring ONE Dinex china operating as one company.

The China President reports to the CEO of the Dinex group and will be a member of the global management team.

Key Job Responsibilities

The President for Dinex China has the following responsibilities:

Business and market development:

- Build strong R&D platform in China.
- Expand business in China. Develop and execute plans for increasing market for OEM and later AEM business in Asia.
- Ensure a second main customer for Dinex China.
- Negotiation and follow on new China Joint venture solutions.

Managing the Chinese organization:

- Responsible for all contractual and legal matters (requests or work environment, public institutions, permits, etc.)

- Encourage and ensure that your organization is working cross-border on a daily basis and establish project teams when there is a need for deep diving.

- Act as the "face of the Company" for instance customers visit to the plant or meeting local government.

- Provide coaching and training to build an effective and high performance team.

- Overall responsible for the yearly budget and achieving targets.

- Monthly reporting and participation on bi-weekly flash meetings.

- Cooperate with group functions in developing the organization, competences, and market. E.g. cooperate with VP Human Resources on designing the R&D function,

- Lead/Drive improvements within Finance, R&D, HR and business development processes.

- Responsible with P&L and validation of numbers.

- Identify and solve any issues both organizational, financial, market, or the like.

- Take the lead in overall organizational decisions, e.g. salary negotiations, with involvement of Operations Manager

Dinex Joint venture: Dinex Tongda Emission Solution Co. Ltd.

- Member of the board. Support commercial decision-making, engage in relationship building with board members, etc.

- Ensure strong and commercial project management and better balance between China and Europe on ATS project and between DTES and DCN.

- Ensure strong local R & D (Reliable system development, system validation locally, CAE. Develop local R&D set-up incl. development and recruitment of ATS competences and integration of potential dosing expertise.

…

Overall success criteria for this position

1) Create and execute the strategy plan China and making the plan operational.

2) Define the golden state organization of China and recruit strong competences for future R&D requirements, HR, etc.

3) Establish strong DCN management team and a good cooperation with Operations Manager. The operations managers could possibly be nominated as Vice GM to serve when you are not present in Changzhou daily.

Remuneration package and MIR (Management Incentive reward)

Ying Hou is offered remuneration package and MIR (Management Incentive reward). A new package to be agreed in case Ying Hou do not continue as China President by wish of herself or the company.

Remuneration package

Monthly salary 70.000 CNY/ DDK (Assume same currency calculation DDK = CNY). The figure will adjusted to 80.000 if needed in Denmark

30.000 CNY pay from DCN
40.000 DDK pay from Dinex Denmark to Hong Kong account

10.000 DDK pay from Dinex Denmark to Denmark account (TBD if necessary)

Dinex 30.000 DDK saved up for exit bonus accounts or paid out bonus after 2020.

Company car paid by 2018 that can be used from home Apartment South China. Audi Q5 or alike

Workplace is Changzhou, Home work place and Denmark HQ.

Approximately 10 travels to Denmark yearly accounted for. Private stay in Denmark is not paid by Dinex but stay in Middelfart for work reason is paid with hotel costs or apartment costs.

All value are pre tax figures and Ying Hou is responsible for payment right taxes.
Monthly salary is valid for 2017-2022. After 2022 a new salary package has to be agreed.

MIR agreement

1) MIR – Management incentive reward to be signed by board and shareholders of Dinex latest by 1.5.2018
2) If the new investor does not agree to the Ying Hou MIR agreement with Dinex then Torben Dinesen as shareholder agrees to pay the bonus to Ying Hou after 2022 audited figures.

Exit bonus package by exit of CEO Torben Dinesen after 2020.

Assumption 30.000 DDK saved per month by Ying Hou as purpose for investing in Dinex. (Assumption DDK and CNY same currency calculation)

Saving 07.2017-12.2020 = 1,260.000 DDK
Saving 07.2017-12.2022 = 1.980.000 DDK

Dinex Group budget 2017		DCN (Dinex China)
Turnover	1,069 Billion DDK	77,6 million CNY
EBITDA	155 million DDK	8,4 million CNY
EV value	1,2 billion DDK	65 million CNY

Debt	500 million DDK	0 debt CNY
NPV	700 million DDK	65 million CNY
Multiple	7,74	7,74

Dinex Group budget 2020 (strategy)		DCN (Dinex China)
Turnover	1,859 Billion DDK	272 million CNY
EBITDA	366 million DDK	51 million CNY
EV value	3,66 billion DDK	510 million CNY
Debt	500 million DDK	0 debt CNY
NPV	3,16 Billion DDK	510 million CNY
Multiple	10	10

(Assumption: Added extra turnover DCN for up to 45.000 units DFCV N5 and Kangda 50.000 SCR units at rated 25% gross margin. Added extra fix cost of 6,0 mCNY)

Exit Bonus for Ying Hou by exit after 2020 and provided CEO Torben Dinesen exits Dinex with sales of his shares:

2017-2020 savings = 1,26 million DDK/ CNY

Dinex Group 2017 value 1,2 Billion and Dinex Group value 2020 3,66 Billion DDK factor 3,05 (3,66 divided by 1,2 Billion = 3,05 faktor)

DCN (Dinex China) 2017 value 65 million CNY and value 2020 510 million CNY factor 7,84 (510 divided by 65 million = 7,84)

A:2020 exit

Dinex Group 1.26 million x 3,05 faktor = 3,843 million DDK / CNY
DCN (Dinex China) 1.26 million x 7,84 faktor = 9,878 million DDK / CNY
Total exit payment to Ying Hou after 2020 = 13,721 million DDK/CNY

Dinex Group budget 2022 (Assumption)		DCN (Dinex China - Assumption)
Turnover	2,5 Billion DDK	372 million CNY
EBITDA	492 million DDK	71 million CNY
EV value	4,925 billion DDK	710 million CNY
Debt	500 million DDK	0 debt CNY
NPV	4,4 Billion DDK	710 million CNY
Multiple	10	10

(Assumption: Added extra turnover DCN with DFCV N6 approximately 100 mCNY extra for added value of DPF and DOC. Added extra fix cost of 6,0 mCNY.)

Exit Bonus for Ying Hou by exit after 2022 and provided CEO Torben Dinesen exits Dinex with sales of his shares:

2017-2022 savings = 1,98 million DDK/ CNY

Dinex Group 2017 value 1,2 Billion and Dinex Group value 2022 4,9 Billion DDK factor 4,1 (4,925 divided by 1,2 Billion = 4,1 faktor)

DCN (Dinex China) 2017 value 65 million CNY and value 2022 710 million CNY factor 10.92 (710 divided by 65 million = 10,92)

A:2022 exit

Dinex Group 1,98 million x 4,1 faktor = 8,118 million DDK / CNY
DCN (Dinex China) 1,98 million x 10,92 faktor = 21,622 million DDK / CNY
Total exit payment to Ying Hou after 2022 = 29,740 million DDK/CNY

Cap = 20 million CNY

Conditions for the above exit bonus calculation for Ying Hou

Torben Dinesen exit Dinex and sells his shares to 3rd party after 2020 and before 2025.

Ying Hou can achieve a max exit bonus of 20 million CNY / DDK.
Terms for a successful exit beyond expectations to be negotiated in 2020 between Ying Hou and Torben Dinesen meaning that we should consider the cap of 20 million CNY versus the reward of successful exit and aligned interests.

Figures has been audited by Deloitte Audit.

(Ying Hou has to be employed at the time of exit. Ying Hou cannot be terminated one year before exit and if termination has been given within 1 year of exit then exit bonus must still be paid to Ying Hou.)

All bonus paid to Ying Hou is pretax payment

If no exit by Torben Dinesen or no selling of all of his shares to 3rd party

In the event that the shares of Torben Dinesen is not sold after 2020 or later than 2025 then the savings accumulated will be paid out as bonus with above calculation but with a 25% reduction.

As an example served, If Ying Hou is employed after 2022 and no exit and selling of Torben Dinesen chares in Dinex then Ying Hou will be paid bonus according to the actual performance of the company at that time. Example: if the company has performed to the figures show above 2022 meaning payment of bonus 29,740 million DDK/CNY with reduction 25% = 22,305 million DDK/CKY bonus paid pre tax but max cap is 20 million CNY/ /DDK. Or alternatively, Torben Dinesen will discuss a new package with Ying Hou covering the bonus model in this contract in the new contract that matches both DINEX and Ying Hou's expectation.

If Ying Hou decides to leave Dinex after 2022 and no exit and selling of Torben Dinesen shares in Dinex then Ying Hou will be paid bonus according to the actual performance of the company at that time. Example: If the
Company has performed to the figures show above 2022 meaning payment of bonus 29,740 million DDK/CNY with reduction 25% = 22,305 million DDK/CKY bonus paid pre tax, but max cap is 20 million CNY/ / DDK.

Bonus will be calculated on the exact figures performance of Dinex Group and DCN (Dinex China) and bonus will be paid after the audited accounts has been approved by the board of directors Dinex Group.

Bonus can only be paid out after 2022 audited figures

<u>If Ying Hou employment contract is terminated</u>

A. If Ying Hou performance is not satisfactory

If Ying Hou' performance is not satisfactory, top management will offer assistance to support Ying Hou to improve. If no improvement after support, a written warning would be given. When written warning accumulates twice, termination would be given with 6 months' notice if and termination condition would be agreed.

Under above situation, the company can terminate the contract with Ying Hou and Ying Hou will receive exit bonus according to the actual performance of the company at that time. Example: if the company has performed to the figures show above 2022 meaning payment of bonus 29,740 million DDK/CNY with reduction 25% = 22,305 million DDK/CKY bonus paid pre tax, but max cap is 20 million CNY/ /DDK.
…

The contract to follow Chinese labor law.
…"

2017-kontrakten er underskrevet af Torben Dinesen som CEO. På alle siderne i kontrakten står der øverst i sidehovedet "Dinex Group – China President".

Fra opslag på Dinex' intranet vedrørende Ying Hous ansættelse pr. 1. september 2017 som President of Dinex China er fremlagt skærmprint af 15. oktober 2020, hvoraf fremgår blandt andet:

> "…
> **New President of Dinex China**
> 01-09-2017 CEO
> …
>
> Ying Hou has as of 1.9.2017 been appointed President of Dinex China. Her main responsibility will be to direct the Chinese organization and expand our business in China according to our strategic plan and development.
>
> The President of China is overall legally responsible for the Chinese team. The China President reports to the CEO of the Dinex group and will be a member of the global management team (GMT).
> …"

Den 28. november 2017 indgik Dinex A/S og Ying Hou en "Employment Contract" med ansættelsesdato den 1. januar 2018 (herefter 2018-kontrakten), hvorefter Ying Hou blev ansat som "Group Business Development Director" med en månedsløn på 36.000 kr.

Ved e-mail af 10. december 2017 med emnet "Salary" skrev Torben Dinesen til Ying Hou blandt andet:

> "…
>
> We forgot one thing when change DDK contract to 36.000 monthly from 1.1.2018 can we can agree following
>
> | From | change to |
> |---|---|
> | 30.000 paid from DCN | 25.000 (from DCN monthly pay excl. tax) |
> | 40.000 paid from DDK to HK | 35.000 (by invoice) |
> | 10.000 paid from DDK | 36.000 (From DDK montly pay excl. tax) |
> | 30.00 savings | 30.000 (as per our agreement) |
> | Total 110.000 | Total 126.000 |
>
> Do you agree with this?
> …"

Af "Employment Termination Notice" af 19. september 2020 fra Dinex China til Ying Hou fremgår blandt andet:

> "…

> We hereby inform you that Dinex Emission System (Changzhou) Co., Ltd.("**Company**") decides to terminate the employment contract with you ("**Employment Contract**") concluded on the date of 1 June, 2012, and the employment relationship with you as from the date of **September 19th, 2020** (the "**Termination Date**")
> …
>
> The termination of the employment relationship and the Employment Contract is due to the fact that you are not competent for the job, after the training and adjustment of the job, you still cannot be competent for the job. In light of the above, the Company terminates its labor relationship and Employment Contract with Party B as from the Termination Date, in accordance with the provisions of Article 13.3(b) of the Employment Contract and Article 40 of the Labour Contract Law of the People's Republic of China.
> …"

Det fremgår desuden af "Notice of termination" af 19. september 2020 (Der er enighed mellem parterne om, at den anførte datering 19. oktober 2020 på brevet er ukorrekt.) fra Dinex A/S til Ying Hou blandt andet:

> "…
> Referring to our meeting held an October 19th your employment as Group Business Development Director is hereby terminated.
>
> Your employment relationship is terminated at four months' notice, see section 2 of the Salaried Employees Act, for severance of service on January 31th 2021.
>
> The reason for terminating your employment relationship is that we are implementing a reorganisation which includes that your position is being dissolved.
> …."

På skærmprint af 21. september 2020 af diagram over ledelsen i Dinex Group ses blandt andet, at Torben Dinesen udgør det øverste lag som CEO, mens Ying Hou er placeret som en ud af to i det næstøverste lag. Ying Hous titel er angivet som China President.

Det fremgår af kvittering af 18. februar 2021 fra Changzhou Xinbei District Labor and Personnel Dispute Arbitration Committee, at Ying Hou havde anlagt en sag ved voldgiftsretten mod Dinex China med følgende påstande:

> "…

1. Request to revoke the "Labor Relationship Termination Notice" issued by the respondent on September 19, 2020 and continue to perform the labor contract.

2. Request the respondent to back pay the overdue salary of RMB 211,001.9 and DKK 36,000 that has been in arrears, and to pay the salary from February 2021 to the date when the ruling takes effect (calculated at RMB 60,000/month + DKK 36,000/month)
…"

Ying Hou vandt voldgiftssagen, men afgørelsen kunne inden for en frist indbringes som civilt søgsmål, hvilket skete.

Den 8. juli 2022 blev der afsagt dom i 1. instans i den civile sag i Kina. Dommen blev anket, og den 15. november 2022 afsagde "Intermediate People's Court of Changzhou Municipality, Jiangsu Province" ankedom, hvor Ying Hous påstande ikke blev taget til følge.

Af "Calculation of Ying Hou's Exit Bonus and outstanding salary" af 12. december 2022 udarbejdet af Ying Hou fremgår blandt andet følgende tabeller:

Dinex A/S	Actual 2016	Actual 2017	Actual 2018	Actual 2019	Actual 2020	Actual 2021	Budget 2022
Revenue mDKK	914	1.040	1.233	1.529	1.732	2.203	2.500
EBITDA mDKK	82,03	139,9	184,3	212,2	245,2	337,4	492
EBITDA margin, '	9,0%	13,5%	14,9%	13,9%	14,2%	15,3%	19,7%
Multiple		7,74			10		10
EV value mDKK		1.083			2.452		4.920
Value creation factor		1			2,26		4,54

Dinex China	Actual 2016	Actual 2017	Actual 2018	Actual 2019	Actual 2020	Actual 2021	Budget 2022
Revenue mCNY	38,8	68,5	122,7	145,6	126		372
EBITDA mCNY*	4,96	9,55	17,47	20,6	29,2		71
EBITDA margin, '	12,8%	13,9%	14,2%	14,2%	23,2%		19,1%
Multiple		7,74			10		10
EV value mCNY		74			292		710
Value creation factor		1			3,95		9,61

*2020 EBITDA is calculated as 1.5x19.46=29.19 (Jan-Aug 2020 EBITDA was 19.46 mCNY)

Months of employment	Savings pr. month DKK	Total savings DKK	Dinex A/S value factor	Dinex China value factor	Total value creation factor	Exit Bonus DKK	Exit Bonus minus 25% DKK
39	30.000	1.170.000	2,26	3,95	6,21	7.269.218	5.451.913
45	30.000	1.350.000	2,26	3,95	6,21	8.387.559	6.290.669

Ying Hou's outstanding salary			
	China CNY	Invoice DKK	Denmark DKK
July 2017			10.000
August 2017			10.000
September 2017			10.000
October 2017			10.000
November 2017			10.000
December 2017			10.000
January 2018			36.000
February 2018			36.000
March 2018			36.000
Oktober 2020		35.000	
November 2020	25.000	35.000	
December 2020	25.000	35.000	
January 2021	25.000	35.000	36.000
February 2021	25.000	35.000	36.000
March 2021	25.000	35.000	36.000
Total	125.000	210.000	276.000

Det fremgår af bilag af 30. august 2024 udarbejdet af Dinex A/S' med beregning af multipel blandt andet:

DINEX A/S BONUS CALCULATION

Dinex A/S

		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Revenue	mDKK	914	1.040	1.232	1.525	1.727	2.194	2218,9
EBITDA	mDKK	82	140	183	208	230	323	267,8
EBITDA margin		9,0	13,5	14,9	13,7	13,3	14,7	12,1
Multiple			4			4		4
EV value	mDKK		560			920		1.071
Value creation factor			1			1,64		1,91

China (konsolideret DCN + 50% Tonga)

		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Revenue	mCNY	38,8	80,4	184,9	231,7	193,9	213,1	149,2
EBITDA	mCNY	-1,2	8,0	27,0	30,7	23,8	19,4	1,3
EBITDA margin		-3,2	10,0	14,6	13,3	12,3	9,1	0,9
Multiple			4			4		4
EV value	mCNY		32			95		5
Value creation factor			1			2,96		0,17
Total Value creation factor						4,61		2,08

YING HOU BONUS CALCULATION (based on numbers from Appendix 6)

Dinex A/S

		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Revenue	mDKK	914	1.040	1.233	1.526	1.732	2.203	2.219
EBITDA	mDKK	82,03	139,9	184,3	212,2	245,2	337,4	267,8
EBITDA margin		9,0	13,5	14,9	13,9	14,2	15,3	12,1
Multiple			7,74			10		10
EV value	mDKK		1.083			2.452		2.678
Value creation factor			1			2,26		2,47

China

		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Revenue	mCNY	38,8	68,5	122,7	145,6	126		372
EBITDA	mCNY	4,96	9,55	17,47	20,6	29,2		71
EBITDA margin		12,8	13,9	14,2	14,1	23,2		19,1
Multiple			7,74			10		10
EV value	mCNY		74			292		710
Value creation factor			1			3,95		9,61
Total Value creation factor						6,21		12,08

Forklaringer

Ying Hou, Torben Dinesen, Lars Ole Bech Petersen og Michael Storm har afgivet forklaring under sagen.

Ying Hou har forklaret blandt andet, at hun forud for sin første ansættelse i Dinex-koncernen arbejdede for The Trade Council i Kina, som er en del af det danske Udenrigsministerium. The Trade Council tilbyder rådgivning og bistand til danske virksomheder vedrørende det kinesiske marked.

Hun mødte Torben Dinesen første gang i sommeren 2009. Til at begynde med bistod hun Torben Dinesen med rådgivning i forbindelse med Dinex' eksport af produkter til det kinesiske marked. Hun arbejdede tæt sammen med Torben Dinesen og arrangerede møder med potentielle kunder og beslutningstagere.

I og med, at hun kendte Dinex' potentielle kunder i Kina, tilbød Torben Dinesen hende at arbejde for Dinex-koncernen. Hun modtog et tilbud fra Torben Dinesen i sommeren 2010. Efter nærmere overvejelser accepterede hun tilbuddet i november 2010.

I 2012 opstartede hun et joint venture-projekt for Dinex-koncernen, og efter halvandet år med screening og forhandlinger blev der etableret et joint venture-selskab i Kina i oktober 2013. Formålet med joint venture-selskabet var at kombinere styrkerne fra begge partnere, henholdsvis Dinex' viden inden for teknologi og partnerselskabets position på det kinesiske marked. Partnerselskabet er et meget stort kinesisk selskab, som havde en stærk relation til de kinesiske kunder.

Hun fratrådte sin første stilling i Dinex-koncernen i 2015, da hun havde fundet et andet job.

Senere hen tilbød Torben Dinesen hende at vende tilbage til Dinex-koncernen, hvorefter de underskrev "Employment Agreement" af 6. juli 2016 (2016-kontrakten). I henhold til denne kontrakt havde hun blandt andet ansvaret for at udvikle og udvide Dinex A/S' forretning i Asien, herunder ved at finde nye joint venture-partnere.

Hun blev delvist aflønnet via faktura for de opgaver, hun varetog i henhold til 2016-kontrakten. De fleste opgaver under kontrakten udførte hun for Dinex A/S, mens en mindre del af opgaverne blev udført for Dinex China. Derfor skulle den største del af lønnen betales af Dinex A/S. I 2016 boede hun i Kina. Det var vanskeligt for Dinex A/S at betale hendes løn. Derfor foreslog Torben Dinesen, at hun udstedte fakturaer, så Dinex A/S kunne aflønne hende på den måde.

Baggrunden for indgåelse af aftale af 20. juli 2017 benævnt "Agreement Ying Hou & Dinex" (2017-kontrakten) var, at hendes stilling ændrede sig fra Asia Business development director til President of Dinex China. Det var Torben Dinesen, der foreslog denne ændring. Torben Dinesen tilbød hende stillingen som President of Dinex China og sendte hende et første udkast til aftalen i starten af 2017.

Da Torben Dinesen sendte hende udkastet til 2017-kontrakten, fortalte han hende, at han overvejede at sælge sin del af virksomheden på et tidspunkt. Han tilbød hende derfor, at hun kunne investere en del af sin løn i virksomheden, og at de kunne arbejde sammen om at få forretningen til at vokse og gøre Dinex A/S mere attraktiv for fremtidige købere. Hun var glad for at få tilbudt denne mulighed.

Det var den femte version af 2017-kontrakten, hun og Torben Dinesen nåede til enighed om. Da de forhandlede om kontrakten, var hendes største bekymring, hvad der ville ske, hvis Torben Dinesen ikke solgte sin del af selskabet. I så fald ville hun være sikker på, at hun alligevel fik sin investering og løn. Afsnittet i kontrakten, hvor der står "If no exit by Torben Dinesen or no selling of all of his shares to 3rd party" var blevet tilføjet efter forslag fra hende. Det var desuden hendes opfattelse, at hun ligeledes skulle være berettiget til en bonus for det tilfælde, at Torben Dinesen ikke var tilfreds med hendes præstation. Hun havde derfor foreslået det medtagede afsnit med overskriften "If Ying Hou employment contract is terminated" i kontrakten. Endelig indgik det i hendes overvejelser, at hun også ville være sikker på at få sine investeringer igen for det tilfælde, at hun en dag selv ønskede at forlade Dinex.

Hendes primære opgaver i henhold til 2017-kontrakten bestod i at varetage Dinex' forretning i Kina. Hun skulle også sikre en stærk projektledelse mellem joint venture-partnerselskabet og Dinex A/S. Oveni det havde hun det fulde ansvar for Dinex China, herunder for profit og tab. Hun havde ansvar for mere end 100 medarbejdere. Stillingen som President of Dinex China var uden tvivl en forfremmelse. Der var seks managers, som rapporterede direkte til hende. Hun holdt møder med Torben Dinesen hver eller hver anden uge. Hendes forfremmelse til President of Dinex China indebar selvfølgelig en lønforhøjelse i forhold til 2016-kontrakten.

Hun rapporterede direkte til Torben Dinesen som CEO. Hun arbejdede også tæt sammen med Dinex A/S' HR-direktør, CFO og COO. Torben Dinesen gav aldrig udtryk for, at han anså hende for at være ekstern konsulent eller direktør.

Bestemmelsen i 2017-kontrakten om, at "The contract to follow Chinese labor law", var en ændring i forhold til 2016-kontrakten, hvorefter dansk ret fandt anvendelse, da hun var mere tryg ved kinesisk ret.

I forbindelse med indgåelse af 2017-kontrakten aftalte hun og Torben Dinesen, at hendes løn delvist skulle betales i Danmark med henblik på, at hun kunne få en dansk arbejdstilladelse. På den måde kunne hun rejse til Danmark jævnligt uden at skulle ansøge om visum. I 2017-kontrakten blev den del af lønnen, der skulle betales i Danmark, aftalt til 10.000 kr. Efterfølgende fandt de ud af, at hun som minimum skulle have 36.000 kr. for at få en arbejdstilladelse i Danmark. Hovedformålet med "Employment Contract" af 28. november 2017 (2018-kontrakten) var at hjælpe hende med at få arbejdstilladelse i Danmark. 2018-kontrakten var en del af 2017-kontrakten, og 2018-kontrakten indebar ingen ændringer i forhold til de tidligere kontrakter.

Hendes ønske om at få en dansk arbejds- og opholdstilladelse var begrundet i to formål. For det første var det bekvemt i forhold til hendes arbejde, at hun ikke skulle søge om visum, hver gang hun skulle besøge Dinex' hovedkontor i Danmark eller deltage i udstillinger, møder mv. i resten af Europa. For det andet havde hun fået en dansk kæreste, og det var derfor også bekvemt af private årsager.

I henhold til e-mail af 10. december 2017 fra Torben Dinesen skulle hendes lønudbetaling modificeres pr. 1. januar 2018.

Efter indgåelse af 2017-kontrakten glemte Dinex at betale den danske del af hendes løn på 10.000 kr. om måneden i seks måneder. Der gik desuden yderligere tre måneder, efter at hun opnåede arbejdstilladelse i Danmark, hvor hun ikke fik udbetalt den danske løndel på 36.000 kr. om måneden. Hun har gjort krav på den ikke-udbetalte løn.

Hun var til et møde i København, da Torben Dinesen overleverede to opsigelsesbreve til hende. Hun var meget chokeret over opsigelsen og sagde til Torben Dinesen, at hun håbede, at han ville komme med et oplæg til en kompensationsordning i henhold til hendes kontrakt, som de kunne drøfte efterfølgende. Det var et meget kort møde, da Torben Dinesen havde travlt med at komme videre. Hun modtog ikke noget kompensationsforslag fra hverken Torben Dinesen eller Lars Ole Bech Petersen.

Hun anså opsigelsen for uretfærdig og var i tvivl om, hvorvidt hendes kontrakt var ophørt. Hun kontaktede forskellige kinesiske og danske advokater og blev rådgivet til at anlægge sag i Kina med henblik på at genetablere sin stilling.

Hun engagerede en kinesisk advokat og indbragte sagen for en kinesisk voldgiftsret. Den kinesiske advokat rådgav hende til ikke at aflevere sin bil tilbage til Dinex, indtil voldgiftsretten havde truffet afgørelse i sagen, da det indtil da var usikkert, om hun fortsat var ansat eller ej.

Hun har foretaget de beregninger, som fremgår af bilaget benævnt "Calculation of Ying Hou's Exit Bonus and outstanding salary" af 12. december 2022. Hun har anvendt en multipel for 2017 på 7,74 og en multipel for 2020 på 10, da det er disse, der er anvendt i 2017-kontrakten. Hun har fulgt formlen i 2017-kontrakten ved sin bonusberegning.

Der er mange forskellige faktorer, som påvirker multiplen for et selskab, herunder selskabets rentabilitet og den industri, som virksomheden opererer i.

De multipler, der er angivet i 2017-kontrakten, er baseret på antagelser om fremtiden. Den faktiske multipel kan blive højere eller lavere afhængigt af, hvordan industrien udvikler sig. I sidste ende kommer det konkret også an på forhandlinger mellem sælger og køber.

Hun har orienteret sig i en masse rapporter fra 2020 vedrørende den industri, som Dinex A/S opererer i. På daværende tidspunkt var det en industri i vækst, fordi emissionsregulering globalt set begyndte at vinde frem. Den faktiske finansielle situation lå lidt under antagelserne i 2017-kontrakten.

Dinex er specialiseret i at udvikle og producere udstødnings- og emissionssystemer særligt til tunge lastbiler og industrimaskiner. Dinex' OEM-kunder inkluderer typisk to segmenter: on-road lastbiler og off-road maskiner, hvor sidstnævnte for eksempel omfatter landbrugsmaskiner. Off-road-segmentet har generelt en højere rentabilitet end on-road-segmentet. Dinex opererer også i eftermarkedet for reservedele til biler (AEM-markedet). AEM-segmentet har en

højere rentabilitet end OEM-segmentet. Som følge heraf er multiplen for AEM-markedet generelt højere end for OEM-markedet.

Efter sommeren 2021 begyndte hun at arbejde som selvstændig konsulent. Det gør hun fortsat i dag. Hendes konsulentarbejde består i at bistå små, nystartede tech-virksomheder.

Torben Dinesen har forklaret blandt andet, at han har bestemmende indflydelse i Dinex A/S.

Aftale af 20. juli 2017 benævnt "Agreement Ying Hou & Dinex" (2017-kontrakten) blev indgået, fordi Dinex foretog en organisationsændring, i hvilken forbindelse Ying Hou fik et udvidet ansvar.

I perioden omkring indgåelse af 2017-kontrakten var han i gang med at vurdere, om han på et tidspunkt skulle foretage et exit fra Dinex A/S. På det tidspunkt havde han fået en medinvestor ind, og de havde en aftale om, at der eventuelt skulle ske et exit i løbet af fire-fem år. Ying Hou var bange for, hvad der ville ske, når han ikke længere var en del af selskabet, og Ying Hou ønskede derfor en yderligere sikring. Det var vigtigt for Dinex, at Dinex dels kunne fastholde Ying Hou, men også at Ying Hou var sikret en bonus for det tilfælde, at han på et tidspunkt ikke længere skulle være en del af Dinex. Han og Ying Hou indgik derfor en exit-aftale som en del af 2017-kontrakten. Det var væsentligt for Ying Hou at få føjet exit-aftalen ind som en separat del af hendes ansættelsesgrundlag.

2017-kontrakten var en ny aftale, som erstattede "Employment Agreement" af 6. juli 2016 (2016-kontrakten). Han og Ying Hou gjorde ikke en eventuel bonus efter 2016-kontrakten op, da de indgik 2017-kontrakten.

Den væsentligste forskel mellem 2016- og 2017-kontrakten var, at 2017-kontrakten indeholdt en exit-aftale. Ying Hou havde desuden et større, udvidet ansvar efter 2017-kontrakten end efter 2016-kontrakten. Ying Hou blev ansat som chef for Dinex-koncernens kinesiske aktiviteter og udførte det meste af sit arbejde i Kina. Han valgte at forfremme Ying Hou, fordi Dinex ønskede at udvikle det kinesiske selskab. Samtidig var den tidligere General Manager blevet joint venture-chef for Dinex JV.

Han kan ikke huske, om Ying Hou blev anmeldt som direktør for Dinex China.

En meddelelse som den om Ying Hous udnævnelse til "New President of Dinex China" pr. 1. september 2017, der fremgår af det fremlagte skærmprint af 15. oktober 2020 fra Dinex' intranet, går ud til alle kontoransatte i koncernen.

Som angivet i 2017-kontrakten var Ying Hou ansvarlig for Dinex China og medlem af bestyrelsen for Dinex JV. Hun var beslutningstager vedrørende de aktiviteter, der foregik i Kina, herunder alle ledelsesmæssige aktiviteter. Hun skulle blandt andet være med til at forbedre organisationen i Kina. Ying Hou havde ansvar for 150 medarbejdere i Dinex-koncernens kinesiske afdeling. Hun kunne selvstændigt afskedige og ansætte medarbejdere i Kina, hvilket hun også gjorde. Det var ikke noget, Ying Hou skulle drøfte med ham. Hun kunne dog ikke ansætte og afskedige medarbejdere i den øvrige del af koncernen.

En af Ying Hous opgaver i henhold til 2017-kontrakten var, at hun skulle udvide salget i Kina. Dinex havde en salgsorganisation i Kina, som stod for kundekontakten. Ying Hou var med til at understøtte større kunder i Kina. Hvis der blev indgået større aftaler på over 20 mio. kr. om året, skulle Ying Hou rapportere det til ham. Aftaler med forretningspartnere på under 20 mio. kr. kunne Ying Hou frit indgå i samarbejde med den kinesiske organisation.

Han kan ikke huske, om Ying Hou havde fast arbejdstid i henhold til 2017-kontrakten. Ying Hou havde meget frie arbejdsforhold. Der var nogle review-processer i koncernen, som hun skulle deltage i, men ellers var hun fri til selv at disponere over sit arbejde. Han førte ikke tilsyn med Ying Hous arbejde.

For så vidt angår rammerne for udbetaling af exit-bonus til Ying Hou i henhold til 2017-kontrakten var det sådan, at Dinex i 2016-2017 havde en strategiplan, som både involverede Dinex-gruppen og Dinex China. I den forbindelse udarbejdede de nogle regneeksempler, som var baseret på antagelser og forudsætninger om, hvordan det ville komme til at gå. De koblede en opsparingskonto på 30.000 kr. om måneden op på aftalen. Beregningerne i 2017-kontrakten var baseret på, at der skete et exit. I en exitaftale fremkommer der en multipel, som skal opgøres på det tidspunkt, hvor man sælger virksomheden. De multipler, som fremgår af 2017-kontrakten, var eksempler baseret på forudsætninger, men de var ikke nødvendigvis udtryk for, hvordan verden kom til at så ud, når der rent faktisk skete et salg. Først i forbindelse med et salg ville man vide, hvad multiplen rent faktisk var. Deloitte skulle i forbindelse med exit verificere tallene. Der var ikke en revisor inde over, da de fastlagde rammerne for udbetaling af exit-bonus efter 2017-kontrakten. Når det af 2017-kontrakten fremgår, at "Figures has been audited by Deloitte Audit", betyder det således ikke, at det var noget, der var sket.

Multiplen på 7,74 som angivet for 2017 i kontrakten var en multipel, han regnede sig frem til, da han solgte nogle aktier tilbage i 2017. Han kun ikke huske, hvad han solgte aktierne til i 2017. Faktisk mener han ved nærmere eftertanke, at multiplen på 7,74 ikke hvilede på beregninger efter et aktiesalg. Han husker således ikke, hvor multiplen på 7,74 kom fra.

Dinex-koncernen havde et selskab i Kina, som kunne udbetale lønninger. Det var Ying Hous eget ønske, at hun til dels blev aflønnet ved betaling fakturaer. Han ved ikke, hvad baggrunden var for det ønske. Dinex-koncernen var blot fleksibel og gik med til at foretage aflønning på den måde.

Han var ikke med til at udarbejde "Employment Contract" af 28. november 2017 (2018-kontrakten). Det var Dinex' HR-chef, der stod for det. 2018-kontrakten blev udarbejdet kort tid efter 2017-kontrakten som en separat aftale efter ønske fra Ying Hou. Det var begrundet i, at Ying Hou havde fundet en kæreste i Danmark, og hun ønskede derfor at få opholdstilladelse og et CPR-nummer i Danmark. Dinex var fleksibel i forhold til Ying Hous ønske dog under hensyntagen til, at hun havde et job, som skulle udføres i Kina. 2018-kontrakten indebar ikke noget nyt med hensyn til Ying Hous arbejde. Hovedparten af Ying Hous arbejde bestod fortsat i varetagelse af hendes post som President of Dinex China og blev udført i Kina. 95 % af Ying Hous arbejde drejede sig om kinesiske aktiviteter. De sidste fem procent bestod blandt andet i strategisk arbejde, for eksempel deltagelse i udstillinger og messer i Europa.

Dinex anser 2016-, 2017- og 2018-kontrakten som værende tre separate kontrakter. Det har Dinex hele tiden gjort.

Han sendte e-mail af 10. december 2017 til Ying Hou for at få klarlagt, at lønnen på 36.000 kr. om måneden i henhold til 2018-kontrakten skulle være en del af hendes honorering. Han ønskede at få bekræftet, at det var tilfældet.

Ying Hou har ikke på noget tidspunkt gjort ham opmærksom på, at hun ikke har fået udbetalt løn for en periode i 2017 og 2018. Ying Hou gjorde heller ikke efter opsigelsen krav på, at exit-bonussen skulle forfalde til betaling. På et tidspunkt spurgte han til, om det var muligt at finde et kompromis vedrørende den opsparing, som Ying Hou havde foretaget. Han fik ikke noget svar på det.

Multiplerne angivet i 2017-kontrakten på 7,74 og 10 er ikke retvisende i dag. Multiplerne for branchen er faldet siden 2017. Det holder derfor ikke vand at beregne Ying Hous bonus ud fra regneeksemplerne i 2017-kontrakten.

Dinex China er for 99,9 %'s vedkommende en OEM-virksomhed, og en sådan virksomhed har slet ikke så høje multipler som dem, der fremgår af 2017-kontrakten. Multiplerne for OEM-virksomheder ligger på 3-4 og nogle gange mindre. Elektriske køretøjer er på fremmarch. Det er derfor ikke helt usandsynligt, at multiplerne for virksomheder, der leverer komponenter relateret til fossile brændstoffer, vil falde til 2-3. Multiplerne for branchen er under pres og har været det de sidste seks-syv år.

Den fremlagte rapport udarbejdet af Houlihan Lokey med titlen "Automative Aftermarket – Market Update", som fastlægger en multipel på 13, vedrører reservedelsbranchen (AEM-markedet). Markedet for reservedele har en højere multipel end OEM-markedet.

Lars Ole Bech Petersen har forklaret blandt andet, at han og Ying Hou begge refererede til Torben Dinesen. Han så sig selv i en stabsfunktion i forhold til Torben Dinesen.

Han var ikke med til at udarbejde aftale af 20. juli 2017 benævnt "Agreement Ying Hou & Dinex" (2017-kontrakten). Han stødte først på kontrakten i forbindelse med sagsanlægget i Kina.

Han var med til at udarbejde "Employment Contract" af 28. november 2017 (2018-kontrakten). Kontrakten blev sat op for at imødekomme et ønske fra Ying Hou om at få en arbejds- og opholdstilladelse i Danmark. Dette ønske var primært begrundet i private interesser. I henhold 2018-kontrakten havde Ying Hou arbejdssted i Middelfart i Danmark. Hendes fysiske tilstedeværelse på den danske adresse var begrænset til nul. Ying Hou udførte fortsat sit arbejde i henhold til 2017-kontrakten. Der var ikke noget reelt arbejde under 2018-kontrakten.

Han havde den primære korrespondance med Ying Hou, efter at hun var blevet opsagt i september 2020.

I efteråret 2020 flyttede han sit arbejde til Kina. I Kina tog han kontakt til Ying Hou. Igennem Dinex' kinesiske advokat havde Dinex sendt anmodninger til Ying Hou om at få lukket samarbejdet ned. I den forbindelse havde Dinex bedt om at få en bil, computer og betalingskort retur. Ying Hou var tydeligvis ikke enig i opsigelsen. Dinex ville gerne have sagen sluttet på en god og anstændig måde. På et tidspunkt ringede han til Ying Hou, som bad ham sende en e-mail i stedet. Hun sagde: "Jeg har kun et ord til dig, og det er 20 mio."

Michael Storm har forklaret blandt andet, at han blev ansat i Dinex A/S den 1. marts 2023. I 2017 og 2020 havde han ikke noget at gøre med Dinex-koncernen. Hans kendskab til Dinex-koncernen i disse to år er begrænset.

Det er ham, der har udarbejdet det fremlagte bilag af 30. august 2024 med beregning af "Total Value creation factor" til 4,61 i 2020.

Der er mange forskellige former for multipler. I erhvervslivet benytter man typisk en EBITDA-multipel.

Dinex er kendetegnet ved, at 80 % af omsætningen kommer fra OEM-markedet, mens 20 % kommer fra eftermarkedet (AEM-markedet). Man skelner mellem,

hvad multiplen er for en OEM-forretning og for en AEM-forretning. Det skyldes, at avancen er markant lavere for OEM-markedet end for eftermarkedet.

For så vidt angår den fremlagte rapport af 1. oktober 2023 udarbejdet af imaa – Institute for Mergers, Acquisitions & Alliances med titlen "Median Enterprise Value to EBITDA and Revenue Multiples" kender han ikke dette institut. Alle multiplerne i rapporten virker meget høje. Han vil gætte på, at multiplerne vedrører eftermarkedet, men det fremgår ikke af rapporten. Man kan heller ikke se, hvad det er for nogle virksomheder, der indgår i rapporten.

I dag ligger multiplen for Dinex formentlig på omkring 4. I starten af 2023 var Dinex ude i et opkøbsscenarie, hvor multiplen lå deromkring. I den forbindelse vurderede Dinex, hvad en anden virksomhed var værd, og undersøgte, hvad multiplen var på OEM-markedet. En multipel på over 10 virker meget højt sat.

I Dinex A/S' bonusberegning er han kommet frem til en anden total value creation factor end Ying Hou. Det skyldes blandt andet, at Dinex A/S har opdaterede tal for de enkelte år. For Dinex A/S er der ikke så store forskelle, men for Dinex China er der store forskelle, idet Dinex A/S også har medtaget tal for Dinex JV, da Dinex JV er en væsentlig del af Dinex China. Tal for Dinex JV indgår ikke i Ying Hous beregninger. Ying Hous tal for 2022 virker meget ekstreme. De er formentlig taget fra noget strategimateriale.

Parternes synspunkter

Ying Hou har i det væsentlige procederet i overensstemmelse med sit sammenfattende processkrift af 7. januar 2025, hvoraf fremgår blandt andet:

"…

1.3 **Ying Hous påstande**

Ying Hous betalingspåstand kan opdeles i 4 forskellige dele:

1.3.1 Manglende løn under ansættelsen

Ying Hou har opgjort et krav på manglende betaling af den Danske løndel på kr. 168.000 jf. 2017-kontrakten (bilag 2). Beløbet er opgjort som kr. 10.000 om måneden i perioden juli-december 2017 og 36.000 kr. om måneden fra januar-marts 2018.

Dinex A/S har ikke bestridt den manglende betaling eller opgørelsen af kravet, dog har Dinex A/S gjort gældende, at Ying Hou har fortabt retten til at gøre kravet gældende som følge af retsfortabende passivitet og forældelse.

1.3.2 Manglende løn i opsigelsesperioden

Ying Hou har opgjort sit krav på manglende løn i opsigelsesperioden som angivet nedenfor:

CNY løndel november 2020 – juni 2021 (8 måneder x DKK 25.000 – jf. første linje i email af 10. december 2017 (bilag 2))
200.000 kr.

Faktureret løndel betalt til HK-konto oktober 2020 – juni 2021 (9 måneder x DKK 35.000 – jf. anden linje i e-mail af 10. december 2017 (bilag 2))
315.000 kr.

DKK løndel januar 2021 – juni 2021 (6 måneder x DKK 36.000 – jf. tredje linje i e-mail af 10. december 2017 (bilag 2))
216.000 kr.

I alt: 731.000 kr.

1.3.3 Bonuskravet

Ying Hou havde på fratrædelsestidspunktet, ved udgangen af juni 2021, været ansat i 48 måneder og havde derved opsparet 48 X 30.000 kr. = 1.440.000 kr. som grundlag for bonusberegningen.

Det opsparede beløb skal ganges med en faktor på 6,21. Det samlede bonuskrav udgør herefter kr. 8.942.400. Der henvises til Ying Hous bonusberegning, jf. bilag 6.

Der er tvist om opgørelsen af bonuskravet og Dinex A/S har fremlagt en alternativ beregning af bonuskravet i bilag M.

Dinex A/S har bestridt, at kravet er retskraftigt, samtidig med at Dinex A/S har påstået at Ying Hou har udvist retsfortabende passivitet i forhold til forfølgelse af kravet.

1.3.4 Mangelfuldt ansættelsesbevis

Godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis, kr. 581.986, svarende til 20 ugers løn.

1.3.5 Ying Hous anerkendelsespåstand:

1.3.6 I det tilfælde, at Dinex A/S får medhold i, at betaling af bonus ikke er forfaldet på tidspunktet for hovedforhandlingen og/eller domsafsigelsen, ønsker Ying Hou at fastslå sin ret til bonus i henhold til

2017-kontrakten (bilag 2). Derfor har Ying Hou fremsat en subsidiær anerkendelsespåstand.

1.3.7 Formålet er at sikre, at der i det scenarie, hvor Sø- og Handelsretten måtte komme frem til, at Ying Hou er berettiget til bonus, men at denne forfalder på et senere tidspunkt, at Ying Hou på det senere forfaldstidspunkt har fået klarlagt sin retsstilling.

1.3.8 Det er Ying Hous opfattelse, at såfremt Sø- og Handelsretten måtte komme frem til, at bonus ikke er forfaldet på tidspunktet for hovedforhandlingen, så forfalder bonus til betaling ved det førstkommende af følgende to tidspunkter 1) Torben Dinesen sælger sine aktier til tredjemand eller 2) senest den 1. januar 2025.

1.3.9 Det bemærkes at Dinex A/S i sit processkrift C har bekræftet Ying Hous forståelse af 2017-kontrakten, hvorefter bonus vil forfalde uden frasalg af Torben Dinesens aktier til tredjemand den 1. januar 2025, hvis de øvrige betingelser for udbetaling af bonus på tidspunktet er opfyldt. Der er tvist om, hvorvidt disse betingelser er opfyldt.

…

1.10 **Udenretligt påkrav om betaling af kravene i Danmark**

1.10.1 Den 19. december 2022 rettede Ying Hou ved sin tidligere danske advokat krav over for Dinex A/S på førnævnte beløb, kr. 8.994.500.

1.10.2 Dinex A/S' advokat afviste kravet.

1.10.3 Ying Hou Indstævnte herefter Dinex A/S ved stævning af 28. april 2023.

1.11 **Betaling af social sikring**

1.11.1 Dinex China betalte sociale sikringsydelser gennem en tredjemandsorganisation (HRservicevirksomhed) i byen Foshan i Guangdong-provinsen i Kina i perioden. Aftalen vedrørende betaling af social sikring for 2020 er fremlagt som bilag 16. Bilaget indeholder den oprindelige kinesiske kontrakt fra side 9-17 og en oversættelse til engelsk fra side 1- 8. Vi henviser særligt til annex 2 på side 7 af bilag 16, hvoraf det fremgår:

"Our company hereby entrusts your company to provide our employee HOU Ying with personnel procedures and employee social welfare services from January 2020."

1.11.2 Ying Hou har som bilag 22 fremlagt dokumentation for betaling af social sikring i perioden juli 2017 til december 2020. Heraf fremgår,

at den samme HR-servicevirksomhed, som var part i aftalen med Dinex China fremlagt som bilag 16, har indbetalt sociale sikringsydelser i hele perioden.

1.11.3 Til yderligere støtte for Ying Hous anbringende om, at Dinex China har betalt social sikring i Kina i perioden 1. september 2017 – 31. december 2019 har Ying Hou fremlagt Dinex Chinas processkrift i den kinesiske voldgiftssag af 23. september 2021 som bilag 28. Af punkt 5 i bilaget fremgår:

"*From July 2016, the two parties resumed to implement the indefinite-term labor contract signed on June 1, 2012, the respondent also resumed the payment of social insurance for the applicant at the same time until the employment contract between the two parties was officially terminated in September 2020.*" (Ying Hous understregning)

1.11.4 Dinex A/S har bestridt, at Dinex China har betalt social sikring for Ying Hou i perioden under 2017-Kontrakten og har ikke anerkendt Ying Hous fremlæggelse af dokumentation for disse indbetalinger som værende tilstrækkelige.

2. Anbringender

2.1 Et samlet kontraktforhold

2.1.1 Ying Hous ansættelsesforhold er reguleret i tre kontrakter:

2.1.1.1 6. juli 2016 (bilag 1) ("2016-Kontrakten") – Stillingen: Asia Business Development Director.

2.1.1.2 20. juli 2017 (bilag 2) ("2017-Kontrakten") – Stillingen: President of Dinex China

2.1.1.3 28. november 2017 (bilag 3) ("2018-Kontrakten") - Stillingen: Group Business Development Director

2.1.2 Alle kontrakterne var indgået med Dinex A/S og var gældende sideløbende med hinanden.

2.1.3 Det gøres gældende, at 2016-kontrakten (bilag 1) udgjorde grundlaget for ansættelsesforholdet, og at 2017-Kontrakten (bilag 2) må anses som et tillæg hertil for så vidt angår retten til bonus og beskrivelsen af de opgaver, som Ying Hou skulle løse for at være berettiget til bonus. Det gøres i den forbindelse gældende, at 2017-Kontrakten (bilag 2) retligt skulle kvalificeres som et kontrakttillæg til 2016-kontrakten (bilag 1).

2.1.4 Hverken 2017-kontrakten (bilag 2) eller 2018-kontrakten (bilag 3) indeholdt i øvrigt bestemmelser om, at kontrakterne afløste eller trådte i stedet for andre aftaler mellem parterne, hvilket 2016-kontrakten (bilag 1) derimod gjorde under punkt 1.1 "*The agreement replaces previous agreements*". Den naturlige konsekvens heraf er, at både 2016-kontrakten og 2017-kontrakten fortsat var gældende efter indgåelse af de efterfølgende aftaler.

2.1.5 Til yderligere støtte herfor gøres det gældende, at 2017-Kontrakten (bilag 2) alene regulerede arbejdsopgaver og aflønning. Der var ikke i kontrakten taget stilling til andre vilkår, som der naturligt ville være taget stilling til i en sædvanlig ansættelseskontrakt. Der var f.eks. ikke taget stilling til spørgsmålet om opsigelse af aftalen, frihed, ferierettigheder, sygdom mv.

2.1.6 Særligt spørgsmålet om den manglende stillingtagen til opsigelsesvilkår understreger, at 2017-kontrakten ikke kunne ses som en sædvanlig ansættelseskontrakt. Der henvises i 2017-Kontrakten (bilag 2) på side 7 til "If Ying Hou employment contract is terminated", hvilket understøtter sammenhængen mellem 2016-Kontrakten (bilag 1) og 2017- Kontrakten (bilag 2).

2.1.6.1 Det gøres i den forbindelse gældende, at det må have en formodning imod sig, at en medarbejder i forbindelse med en forfremmelse, går fra at have et opsigelsesvarsel på 6 måneder til intet opsigelsesvarsel, samt går fra et særdeles velreguleret ansættelsesforhold til et kontraktforhold, der ikke regulerer andet end løn og arbejdsopgaver (2017- kontrakten). Dinex A/S har ikke dokumenteret forhold, og der er heller ikke holdepunkter i det fremlagte materiale, der kan afkræfte en sådan formodning.

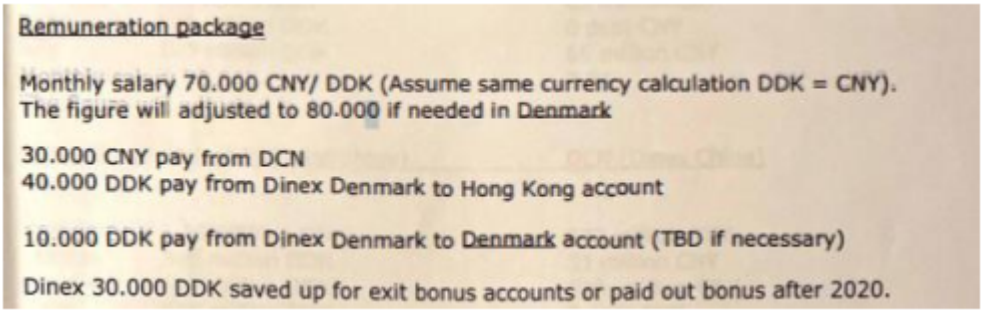
2.1.7 Det forhold, at Dinex A/S aldrig har opsagt 2017-kontrakten underbygger, at Dinex A/S også anså kontrakterne som værende forbundet. Dinex A/S anså arbejds- og betalingsforpligtelsen i henhold til 2017-Kontrakten (bilag 2) som bortfaldet i forbindelse med opsigelsen af 2018-Kontrakten (bilag 3), hvorfor det må lægges til grund, at Dinex A/S betragtede opsigelsen af 2018-Kontrakten (bilag 3) som en opsigelse af 2017- Kontrakten (bilag 2).

2.1.8 Sammenhængen mellem de to kontrakter fremlagt som bilag 1 og bilag 2 understreges derudover af, at de primære lønelementer og aflønningsstrukturen var ens. Således udgør grundlønnen i begge kontrakter af 40.000 DKK/CNY betalt af Dinex A/S og 30.000 DKK/CNY betalt af Dinex China, idet det bemærkes at parterne betragter DKK og CNY som havende samme værdi. Af bilag 1, punkt 7.1 fremgik vedrørende aflønning:

After 1.1.2017 the salary will be changed to:

40.000 CNY paid by Dinex Denmark by invoice send from Excel Management
30.000 CNY paid by Dinex Emission Systems, Changzhou China

Af bilag 2 side 4 fremgår:



Remuneration package

Monthly salary 70.000 CNY/ DDK (Assume same currency calculation DDK = CNY).
The figure will adjusted to 80.000 if needed in Denmark

30.000 CNY pay from DCN
40.000 DDK pay from Dinex Denmark to Hong Kong account

10.000 DDK pay from Dinex Denmark to Denmark account (TBD if necessary)

Dinex 30.000 DDK saved up for exit bonus accounts or paid out bonus after 2020.

2.1.9 Det gøres gældende, at 2018-Kontrakten (bilag 3) ligesom 2017-Kontrakten (bilag 2) skal ses i sammenhæng med 2016-Kontrakten (bilag 1).

2.1.10 Dette underbygges af, at aflønningen i 2018-Kontrakten (bilag 3) var aftalt til 36.000 kr. per måned, som skulle ses som en del af den samlede aflønning jf. e-mailen af 10. december 2017 (bilag 2 – sidste side). Hertil kommer, at 2018-Kontrakten (bilag 3) ikke indeholdt et opsigelsesvarsel, men alene en henvisning til 120-dages reglen. . Den generelle (og omfattende) opsigelsesbestemmelse fandtes i 2016-Kontrakten. 2016-Kontrakten (bilag 1) er aldrig blevet opsagt af nogen af parterne.

2.1.11 Dinex China betalte social sikring for Ying Hou uafbrudt i hele perioden fra juli 2016 (indgåelse af 2016-kontrakten) til september 2020, hvilket fremgår af bilag 28, støttet af bilag 16 og 22. Dette understøtter, at 2016-kontrakten, som Dinex China var part i, fortsatte uændret efter indgåelsen af 2017-kontrakten (bilag 2). Havde hensigten derimod været, som Dinex A/S gør gældende, at 2017-kontrakten var en konsulentaftale som skulle træde i stedet for 2016-kontrakten, havde der ikke været behov for fortsat at betale social sikring for Ying Hou.

2.2 2017-kontrakten var en del af en ansættelseskontrakt

2.2.1 Ying Hou gør gældende, at hun i hele perioden i sin ansættelse i Dinex koncernen har haft lønmodtagerstatus. Det er ubestridt at 2016-kontrakten (bilag 1) og 2018-kontrakten (bilag 3) har karakter af ansættelseskontrakter.

2.2.2 Dinex A/S gør gældende at Ying Hou under udførslen af 2017-kontrakten var selvstændig konsulent subsidiært havde direktørsta-

tus. Det gøres gældende at disse anbringender er selvmodsigende, idet et selvstændigt konsulentforhold forudsætter en løs tilknytning til selskabet, hvorimod en stilling som direktør er særligt betroet, og indebærer en udvidet loyalitetspligt over for arbejdsgiveren.

2.2.3 Til støtte for, at Ying Hou også efter indgåelsen af 2017-kontrakten havde lønmodtagerstatus, gøres det gældende, at 2017-kontrakten retligt skal klassificeres som et tillæg til 2016-kontrakten, som ubestridt er en ansættelseskontrakt, og at 2017- kontrakten i forlængelse heraf, også har karakter af en aftale med en lønmodtager.

2.2.4 Videre gøres det gældende, at 2017-kontrakten (bilag 2), på side 8 indeholder en bestemmelse om, at "*the contract to follow Chinese labor law*". Uanset, at parterne er blevet enige om at anvende dansk ret i denne sag, så viser formuleringen "labor law", at parternes hensigt var, at aftalen skulle være omfattet af lønmodtagerlovgivning.

2.2.5 Ying Hou indgik i den globale ledelse af Dinex-koncernen, der henvises i den forbindelse til bilag 10 og bilag 20. Ying Hous ansvar og arbejdsopgaver inkluderede det generelle juridiske ansvar for det kinesiske team, en bestyrelsespost i Dinex Tongda Emission Solutions JV, personaleansvar og medlem af det globale ledelsesteam.

2.2.6 Dinex China betalte social sikring for Ying Hou uafbrudt i hele perioden fra juli 2016 (indgåelse af 2016-kontrakten) til september 2020. Dette underbygger, at Dinex koncernen var af den opfattelse, at Ying Hou i hele perioden bestred et ansættelsesforhold i Kina.

2.2.7 Ying Hou blev fra 2016 og indtil ansættelsesforholdets ophør delvist aflønnet gennem udstedelse af fakturaer til Dinex A/S fra hendes personligt ejede selskab. Dette skyldtes, som forklaret af Ying Hou under hovedforhandlingen den 8. januar 2024, at hun ikke havde arbejdstilladelse i Danmark.

2.2.8 I hele perioden fra 2016 modtog hun den anden del af hendes løn som en almindelig lønudbetaling, hvilket er dokumenteret ved fremlæggelsen af bilag 21. Da Ying Hou modtog løn fra Dinex A/S, og der er allerede af den grund ikke belæg for Dinex A/S synspunkt om, at Ying Hou var selvstændig konsulent.

2.2.9 Det er Dinex A/S der bærer bevisbyrden for, at Ying Hou gik fra at være ansat under 2016- kontrakten, til at være selvstændig konsulent ved underskriften af 2017-aftalen, med det alvorlige retstab som dette ville medføre. En del af dette retstab var, at Ying Hou ifølge Dinex A/S kunne opsiges uden varsel.

2.2.10 Det gøres gældende, at 2017-kontrakten (bilag 2) indeholdt et opsigelsesvarsel. På side 7 fremgår:

"When written warning accumulates twice, termination would be given with 6 months' notice.[]"

Det gøres principalt gældende, at denne passus henviser til opsigelsesvarslet i 2016- kontrakten, subsidiært at dette udgør et selvstændigt opsigelsesvarsel.

2.2.11 Dinex A/S har gjort gældende, at hvis ikke Ying Hou var selvstændig konsulent, måtte hun anses for at være direktør i henhold til 2017-kontrakten. Dette bestrides.

2.2.12 Overordnet gøres det gældende, at denne argumentation er i direkte modstrid til Dinex A/S argumentation for, at der skulle være tale om et selvstændigt konsulentforhold. Herunder det forhold, at Ying Hou skulle have en så central og afgørende rolle i koncernen må udelukke Dinex A/S argument om, at Ying Hou som selvstændig konsulent leverede management-konsulent ydelser. Dinex A/S usammenhængende og selvmodsigende synspunkter får nærmest karakter af, at Dinex A/S leder efter "nålen i høstakken" for at nægte Ying Hou ret til bonus.

2.2.13 Argumentationen har ligeledes karakter af efterrationalisering fra Dinex A/S side, hvilket understreges af, at dette anbringende første gang blev introduceret i processkrift B.

2.2.14 Det er som udgangspunkt alene den administrerende direktør i et selskab, der har ansættelsesretlig status som direktør, og dermed ikke omfattes af den ansættelsesretlige regulering. Den ansættelsesretlige litteratur opstiller den formodning, at den person, der er registreret i erhvervsstyrelsen som administrerende direktør også har ansættelsesretlig status som direktør i Dinex A/S. Ying Hou har aldrig været registreret som administrerende direktør hos Erhvervsstyrelsen. I hele perioden fra 2016 og til opsigelsen af Ying Hou var Torben Dinesen anmeldt som Direktør i Erhvervsstyrelsen. I perioden 30. juni 2014 – 29. december 2017 var daværende CFO Niels Peter Christiansen også registreret direktør i erhvervsstyrelsen. I perioden 1. august 2016 – 5. marts 2018 var Carsten Kyster også anmeldt som direktør i Erhvervsstyrelsen.

2.2.15 Direktørstatus indebærer ikke blot et retstab af den beskyttelse, der ligger i den ansættelsesretlige regulering. Det indebærer ligeledes et ansvar efter selskabslovens regler, herunder risiko for at ifalde erstatningsansvar. Således må det gøres meget klart for vedkommende, der påtager sig en direktørstilling i et selskab, at denne påtager sig det ansvar, der ligger i stillingen. Der er ingen henvisninger til direktørstatus i de kontrakter, der har været indgået mellem Ying Hou og Dinex A/S.

2.2.16 Der findes en del retspraksis, hvor ansatte, der har indgået en direktørkontrakt, alligevel bliver anset for lønmodtagere grundet stillingens karakter, f.eks. i U.1984.14H. Dette skyldes, at der gælder en stærk og præceptiv lønmodtagerbeskyttelse i Dansk ansættelsesret, blandt andet i funktionærloven og ferieloven.

2.2.17 Der er således intet juridisk grundlag for at indfortolke, at Ying Hou skulle have direktørstatus.

2.2.18 Det fremgår af 2017-kontrakten (bilag 2), i præamblen på side 1, at *"The President of China reports to the CEO of the Dinex group […]".* Dette fremgår ligeledes af intranetopslaget (bilag 20). Det gøres derfor gældende, at Dinex A/S CEO, Torben Dinesen, havde direktørstatus, og at Ying Hou, i kraft af, at hun skulle referere til Torben Dinesen, havde status som funktionær

2.2.19 Det er Dinex A/S der bærer bevisbyrden for, at Ying Hou gik fra at være ansat under 2016- kontrakten, til at være direktør, med det alvorlige retstab dette ville medføre samt, at Ying Hou skulle have påtaget sig det juridiske ansvar der ligger i direktørstillingen.

2.3 Ying Hous opsigelsesvarsel

2.3.1 Det gøres gældende, at de opsigelsesvarsler, der er angivet i 2016-Kontrakten, fandt anvendelse på Ying Hous ansættelsesforhold ved Dinex A/S opsigelse af hendes ansættelsesforhold i september 2020 (bilag 4 og 5).

2.3.2 Til støtte herfor gøres det gældende, at 2016-Kontrakten (bilag 1), 2017-Kontrakten (bilag 2) og 2018-Kontrakten (bilag 3) udgør et samlet aftalegrundlag for ansættelsesforholdet. 2016-Kontrakten udgjorde grundlaget for ansættelsesforholdet og er på intet tidspunkt blevet opsagt.

2.3.3 Hverken 2017-Kontrakten eller 2018-Kontrakten indeholder et opsigelsesvarsel – dog referer 2017-Kontrakten til et opsigelsesvarsel på 6 måneder under afsnittet "If Ying Hou employment contract is terminated". 2017-Kontrakten refererer til 2016-Kontrakten, der er den eneste af kontrakterne, der indeholder en omfattende bestemmelse om opsigelsesvarsel.

2.3.4 I henhold til 2016-Kontrakten (bilag 1) punkt 12.1, kunne ansættelsesforholdet opsiges af begge parter med 6 måneders varsel.

2.3.5 2016-Kontrakten er ubestridt underlagt dansk ret. Da der er tale om en stilling der vil falde under funktionærlovens anvendelsesområde, finder funktionærlovens opsigelsesbestemmelser anvendelse,

herunder bestemmelsen i §2, stk. 6, om, at en forlængelse af lønmodtagerens opsigelsesvarsel kræver en gensidig forlængelse af arbejdsgiverens opsigelsesvarsel.

2.3.6 På tidspunktet for opsigelsen af Ying Hou den 19. september 2020 havde Ying Hou mere end 4 års anciennitet i Dinex A/S, og hendes retlige opsigelsesvarsel var derfor 4 måneder.

2.3.7 Det gøres gældende, at Ying Hou var berettiget til et opsigelsesvarsel på 9 måneder (4 måneders opsigelsesvarsel i henhold til funktionærloven + et aftalt forlænget opsigelsesvarsel på 5 måneder).

2.3.8 Det gøres subsidiært gældende, at Ying Hou var berettiget til et opsigelsesvarsel på 6 måneder i overensstemmelse med 2016-Kontraktens (bilag 1) punkt 12.1 og 2017- kontrakten.

2.4 Bonuskravets forfaldenhed

2.4.1 Der er mellem parterne tvist om, hvorvidt bonusudbetalingen i henhold til 2017-kontrakten er forfaldet.

2.4.2 Ying Hou gør principalt gældende, at Bonusudbetalingen er forfaldet på tidspunktet for Ying Hous fratræden, subsidiært den 1. januar 2025.

2.4.3 Ying Hou gør gældende, at det er uden betydning for Ying Hous retsposition, om partnerne omtaler bonussen som en exitbonus eller anden form for bonus. Det afgørende er aftalens indhold. Det er et grundlæggende princip, at det er realiteten og ikke formaliteten, der er afgørende ved fastlæggelse af indholdet i en aftale.

2.4.4 Parterne er enige om, at formålet med bonusordningen var at skabe et incitament til, at Ying Hou skulle arbejde for at øge Dinex A/S markedsværdi. Dette lykkedes. I perioden fra 2017-2020 steg Dinex A/S EBIDTA fra DKK 140 millioner til DKK 245 Millioner – svarende til en stigning med 75%. I perioden fra 2017 til september 2020 steg EBIDTA i Dinex China fra 9,55 millioner til 29,2 millioner svarende til en stigning på 205,8% (bilag 6). Selvom Dinex A/S delvist som følge af Ying Hous arbejde opnåede en markant forhøjet markedsværdi, har Dinex A/S undladt at udbetale den aftalte bonus til Ying Hou eller at indgå i dialog med hende om bonus.

2.4.5 2017-aftalen afspejler dog også, at parterne var enige om, at Ying Hou skulle have ret til bonus i andre scenarier end ved Torben Dinesens exit.

2.4.6 Bilag 2 indeholder fire scenarier, hvor bonus forfalder til udbetaling: 1) Torben Dinesen sælger sine aktier, 2) Torben Dinesen har

ikke solgt sine aktier senest den 31. december 2024, 3) Dinex A/S opsigelse af Ying Hou og 4) Ying Hous egen opsigelse.

2.4.7 Torben Dinesen solgte sine aktier inden 2025

2.4.7.1 Det følger af afsnittet, "Conditions for the above exit bonus calculation for Ying Hou" på side 6 af 2017-kontrakten, at Ying Hou har ret til udbetaling af bonus, hvis Torben Dinesen sælger alle sine akter til tredjemand efter 2020 og før 2025, altså i perioden 1. januar 2021 – 31. december 2024.

2.4.7.2 Det fremgår af kontrakten, at betingelsen for udbetaling var, at Ying Hou fortsat var ansat på tidspunktet (eller et år forinden) Torben Dinesens frasalg af sine aktier. Denne udbetalingsmodel er, i henhold til aftalens ordlyd, ikke aktuel, da Ying Hou er fratrådt mere end et år inden frasalg af aktierne.

2.4.7.3 I den forbindelse gøres det gældende, at der efter principperne i funktionærlovens § 17a og retspraksis ikke kan opretholdes en betingelse om, at en medarbejder er ansat på tidspunktet for bonussens udbetaling eller på et tidligere tidspunkt i bonusperioden.

2.4.8 Torben Dinesen har ikke solgt sine aktier inden 2025

2.4.8.1 Det andet scenarie vedrørte den situation, hvor Torben Dinesen ikke sælger sine aktier til tredjemand inden 1. januar 2025, og hvor Ying Hou fortsat var ansat i organisationen efter 2022. Dette scenarie er beskrevet i 2017-kontrakten (bilag 2) på side 6 under overskriften "*If no exit by Torben Dinesen of no selling of all of his shares to 3rd party*". Af afsnittet fremgår blandt andet:

> *"In the event that the shares of Torben Dinesen is not sold after 2020 or later than 2025 then the savings accumulated will be paid out as bonus with above calculation but with a 25% reduction."*

2.4.8.2 Parterne er enige om, at formuleringen "after 2020 or later than 2025" retteligt skulle have været "after 2020 or before 2025".

2.4.8.3 Af dette afsnit fremgår altså, at parterne var enige i, at det ikke alene var ved Torben Dinesens frasalg af sine aktier, at Ying Hou skulle have ret til bonus, men også i det tilfælde, at Torben Dinesen ikke frasolgte sine inden 31. december 2024.

2.4.8.4 Bestemmelsen angav altså den 1. januar 2025 som det senest mulige forfaldstidspunkt.

2.4.9 Opsigelse i bonusperioden

2.4.9.1 Det tredje scenarie vedrørte den situation, hvor Ying Hou blev opsagt af Dinex A/S. Det fremgår af kontrakten på side 7 under overskriften "*If Ying Hou employment contract is terminated*", at "[…]*the company can terminate the contract and Ying Hou will receive exit bonus according to the actual performance at that time.*"

2.4.9.2 Det fremgår af bestemmelsen, at Ying Hou, ved Dinex A/S opsigelse, på dette tidspunkt og i overensstemmelse med de angivne procedurer ville være berettiget til bonus, der forfaldt til betaling på tidspunktet for Ying Hous fratræden.

2.4.9.3 På side 7 og 8 af 2017-kontrakten (bilag 2) er der ligeledes inkluderet bestemmelser, hvorefter Ying Hou ville få udbetalt bonus i forbindelse med Dinex opsigelse grundet Ying Hous væsentlige misligholdelse og i forbindelse med Ying Hous egen opsigelse. Disse bestemmelser er ikke blevet påberåbt at nogle af parterne i denne sag.

2.4.10 Måtte Retten komme frem til, at bonus ikke forfaldt til betaling ved Ying Hous fratræden, gøres det gældende at beløbet forfaldt den 1. januar 2025.

2.4.11 Det gøres gældende, at bonus under alle omstændigheder skal opgøres på tidspunktet for opsigelsen under henvisning til bestemmelsen under "if Ying Hou employment contract is terminated". Det gøres videre gældende, at der ikke skal ske proratering af bonusudbetaling (i henhold til funktionærlovens § 17a), da bonusberegning i dette tilfælde er beskrevet i aftalen som bonus beregnet på tidspunktet for Ying Hous fratræden med reduktion af 25%.

2.4.12 Det gøres gældende, at Sø- og Handelsretten kan afsige dom i henhold til Ying Hous betalingspåstand, da bonusbetalingen uanset hvad er forfaldet på tidspunktet for hovedforhandlingen.

2.5 Bonusopgørelse – 2017 kontrakten

2.5.1 Der er mellem parterne tvist om, hvordan bonussen skal opgøres i henhold til 2017- kontrakten.

2.5.2 Principalt gør Ying Hou gældende, at multiplerne, der fremgår af bonusaftalen (henholdsvis "7,44" i 2017 og "10" i 2020), må lægges til grund som aftalt mellem Ying Hou og Dinex A/S.

2.5.3 Subsidiært gøres det gældende, at Ying Hous bonusopgørelse beror på en konservativ værdiansættelse af selskaberne og derfor kan lægges til grund.

2.5.4 Ifølge bilag 2, s. 4ff, skulle bonus beregnes på grundlag af den samlede opsparing i selskabet (30.000 kr. pr. måned) multipliceret med en faktor beregnet på grundlag af Dinex A/S og Dinex Chinas vækst i EBIDTA.

2.5.5 Den måde, som selskabernes værdi opgøres på, er beskrevet i aftalen (bilag 2) som virksomhedens EBIDTA multipliceret med en multipel. Dette er en sædvanlig metode for værdiansættelse af selskaber. EBIDTA er et kendt tal, som fremgår af selskabernes årsregnskaber, hvorimod multiplen blandt andet fastsættes ud fra mange forskellige parametre, herunder, f.eks. tendenser i markedet.

2.5.6 Det fremgår af bilag 2, side 8 under afsnittet "If Ying Hou employment contract is terminated", at i tilfælde af opsigelse "*Ying Hou will receive exit bonus according to the actual performance of the company at that time*". Selskaberne burde derfor være blevet værdiansat på tidspunktet for opsigelserne. Dette skete ikke

2.5.7 Det gøres gældende, at multiplen på 7,74, der er fastsat i 2017-kontrakten er retvisende, idet Dinex A/S havde kendskab til markedet på dette tidspunkt, og at Torben Dinesen på tidspunktet for indgåelsen af 2017-kontrakten (bilag 2) oplyste Ying Hou, at multiplen var udregnet af eksterne professionelle. Dette underbygges af, at multiplen blev angivet med to decimaler og dermed ikke bærer præg af at være skønsmæssigt fastsat.

2.5.8 Det gøres videre gældende, at multiplen anvendt for 2020 (10) indebærer en konservativ værdiansættelse. Til støtte herfor henvises til bilag 18 der er oversigt over værdiansættelser og gennemsnitlige multipler for handlede virksomheder i perioden 2018- 2023 udarbejdet af Institute for Mergers, Acquisistions and Alliances (IMAA). Om automobil- og komponentbranchen, som Dinex A/S hører under, fremgår på side 5:

"*In the pre-pandemic period (2018-2019), the Automobile & Components industry reported median deal multiples of 11 and 9, respectively, when assessed using the EV/EBITDA metric.*

During the pandemic (2020-2021), there was a noticeable increase in deal multiples, reaching 13, reflecting a shift in valuation dynamics within the industry." [Ying Hous understregning]

2.5.9 Median multiplen for lignende virksomheder, der blev handlet i den periode, hvor Ying Hou blev opsagt, var altså 13, hvilket er en betydeligt højere multipel end den, som er lagt til grund i Ying Hous egen bonusopgørelse.

2.5.10 Det afvises, at multiplerne i rapporten fremlagt som bilag L har relevans for opgørelsen af bonus efter 2017-kontrakten (bilag 2).

2.5.11 'Automotive Sector Update' rapporten fremlagt som bilag L beskriver hovedsageligt året 2024 for bilsektorens OEM-leverandører. OEM-leverandører er producenter, der leverer direkte til blandede typer bilvirksomheder, inkl. personbiler (som blev negativt påvirket i de senere år af det stigende salg af elektriske køretøjer) og lastbiler. Dinex' forretning er dog specialiseret i at levere udstødnings- og emissionssystemer til on-road (f.eks. Lastbiler) og off-road dieseldrevne maskiner, inkl. entreprenørmaskiner som f.eks. Caterpillar eller landbrugsmaskiner som f.eks. John Deere. Dette segment er mere rentabelt sammenlignet med personbilssegmentet. Derudover leverer Dinex både til OEM-markedet, der leverer direkte til køretøjs- eller maskinproducenter, og til eftermarkedet (AEM). Det gøres gældende, at bruttomarginen på eftermarkedet (AEM) er væsentlig højere end ved levering til OEM-markedet. Der henvises til bilag 23, som en rapport der beskriver multipler for værdiansættelsen af selskaber i AEM autosektoren for 2022 udarbejdet af investeringsbanken Houlihan Lokey. På side 13 fremgår, at den gennemsnitlige multipel for AEM-produktionsvirksomheder i 2022 var 12,9.

2.5.12 Dinex A/S har fremlagt egne beregninger af bonus som bilag M. Disse beregninger er ikke baseret på reviderede tal, som de fremgår af årsregnskaberne, men på tilpassede regnskabstal. Tallene bestrides som grundlag for beregning af bonus. Dinex A/S har heller ikke bedt en ekstern ekspert redegøre for de tilpassede tal, herunder baggrunden for differencen mellem de reviderede tal og de tilpassede tal. Det er i den forbindelse ikke tilstrækkeligt, at Torben Dinesen og Michael Storm under hovedforhandlingen vil afgive forklaring om bilag M.

2.5.13 Dinex A/S har medtaget 50% af omsætningen for Dinex Tongda JV i beregningen i bilag M. Det bemærkes, at denne omsætning ikke indgår i beregningen af Ying Hous bonuskrav. Havde Ying Hou inkluderet 50% af EBIDTA fra joint venturet, som denne er opgjort i bilag I, havde value creation factoren for Dinex China været omkring 5, og Ying Hous bonuskrav ville have været betydeligt højere. Ying Hou var ikke bekendt med, at denne omsætning indgik i bonusberegningen, men Dinex A/S opgørelse må anses som en indikation af, at dette var hensigten med bonusordningen. Dette taler til yderligere støtte for, at Ying Hous bonusopgørelse er konservativ.

2.5.14 Det var Dinex A/S, der var nærmest til at sikre, at der blev foretaget en vurdering af selskaberne på tidspunktet for opsigelsen af Ying Hou. Usikkerhed omkring fastsættelsen af multiplerne må komme Dinex A/S til skade.

2.5.15 Dinex A/S har ikke opfyldt Ying Hous opfordring (13) om fremlæggelse af eksterne revisionsrapporter for Dinex China i perioden 2017 og 2020. Ying Hou er bekendt med, at sådanne har været udarbejdet i alle de år, som hun havde stillingen som President of China. Dinex A/S har i øvrigt ikke fremlagt andre officielle regnskabstal for Dinex China. Det gøres gældende, at dette skal have processuel skadevirkning for Dinex A/S. Ying Hou vil under sin vidneforklaring redegøre for, de tal, som hun har lagt til grund for sin opgørelse af bonus.

2.6 Forældelse

2.6.1 Dinex A/S har påstået forældelse i relation til Ying Hous lønkrav på 168.000.

2.6.2 Det gøres gældende af forældelsesfristen blev afbrudt ved Ying Hous anlæg af sag ved de kinesiske domstole den 18. februar 2021, jf. forældelseslovens § 16. Det gøres i den forbindelse gældende, at Ying Hou foretog et retslig skidt mod Dinex A/S med henblik på at erhverve dom for betaling af bonus, og hun har forfulgt disse retslige skridt inden for rimelig tid. Det kan ikke komme Ying Hou til skade, at hun efter rådgivning fra en kinesisk advokat valgte at anlægge sagen ved de kinesiske domstole.

2.6.3 Til støtte herfor gøres det gældende, at Ying Hou i forbindelse med sagsanlægget i Kina forsøgte af blive genindsat i sin stilling i Dinex China. Ying Hou har nu både de kinesiske retsinstansers og Sø- og Handelsrettens ord for, at 2017-kontrakten ikke var indgået med Dinex China, men i stedet med Dinex A/S. Det var således først ved de kinesiske retsinstansers endelige afgørelse den 15. november 2022, at Ying Hou kunne rette krav imod Dinex A/S i forbindelse med opsigelsen.

2.7 Passivitet

2.7.1 Det gøres gældende, at Ying Hous forfølgelse af sine krav i Kina afbrød passivitetsvirkningen i relation til både hendes lønkrav, løn i opsigelsesperioden og krav på bonus.

2.7.2 Det gøres derfor gældende, at Ying Hou ikke har udvist retsfortabende passivitet i forhold til hendes krav.

2.7.3 Det bemærkes, at Ying Hous forfølgelse af sine krav ved de kinesiske retsinstanser omhandlede genindsættelse i ansættelsesforholdet. Havde Ying Hou fået medhold i at opsigelsen var ugyldig, ville bonusudbetalingen i henhold til 2017-Kontrakten (bilag 2) ikke være forfalden. Det var derfor først fra det tidspunkt, hvor Ying Hou i

anden instans ved de kinesiske retsinstanser havde fået afslag på genindsættelse i ansættelsesforholdet, at Ying Hou havde rimelig anledning til at rette krav imod Dinex A/S for betaling af bonus. Det bemærkes at afgørelsen i anden instans ved de kinesiske retsinstanser forelå den 15. november 2022, og at Ying Hous første danske advokat den 19. december 2022 rettede henvendelse til Dinex A/S advokat med opgørelse af bonuskravet. Dinex A/S afviste kravet uden at gå i yderligere dialog med Ying Hous første advokat. Ying Hou udtog stævning i nærværende retssag den 28. april 2023. Ying Hou har således handlet uden ugrundet ophold ved forfølgelsen af sine krav mod Dinex A/S.

2.7.4 Der kan ikke stilles krav til en lønmodtager om, at vedkommende skal forfølge et krav om bonus udløst ved opsigelse, sideløbende med, at lønmodtageren forfølger et krav om genindsættelses i ansættelsesforholdet for at afbryde passivitetsvirkning.

2.7.5 Ying Hou har siden opsigelsen den 19. september 2020 ihærdigt og uden ophold forsøgt at få afklaret sin retsstilling, og Dinex A/S har løbende nægtet at gå i dialog med Ying Hou.

2.7.6 Som det fremgår af Ying Hous e-mails af 29. september 2020 til Torben Dinesen og Lars O.B. Petersen (bilag 12), så efterspurgte Ying Hou et forslag til kompensationspakke fra Dinex A/S. Dette hænger sammen med, at Ying Hou var af den opfattelse, at ansættelsesforholdet i henhold til kinesisk ret ikke gyldigt kunne opsiges, hvorfor Dinex A/S alene kunne frigøre sig ved gensidig aftale.

2.7. Dinex A/S vendte aldrig tilbage med et udspil til kompensation, uagtet at Torben Dinesen havde oplyst til Ying Hou, at Dinex A/S havde udarbejdet et forslag til en aftale. Korrespondancen fremlagt som bilag K vedrører alene Dinex A/S anmodning om tilbagelevering af firmabil og ikke spørgsmålet om bonus.

2.7.8 Fortabelse af en velerhvervet ret grundet passivitet kræver, foruden at der er gået lang tid inden kravet er rejst, at fordringshaveren har udvist en adfærd der giver skyldner en berettiget forventning om, at fordringshaveren ikke vil gøre kravet gældende. Dette fremgår blandt andet af fremstillingen Passivitet, 2. udgave, 2013 af Jens Ravnkilde på side 101:

> *"Tydeligere kan det næppe siges, at passivitet selv gennem et meget betydeligt tidsrum ikke udløser tab af en fremført rettighed i fraværet af tilkendelser eller anden adfærd der giver grundlag for at opfatte passiviteten som en aftaleretlig disposition i form af opgivelse el. lign"*

2.7.9 Det gøres i den forbindelse gældende, at Ying Hous handlinger, herunder sagsanlægget ved de kinesiske domstole, ikke kan have givet Dinex A/S en berettiget forventning om, at Ying Hou ville frafalde de krav, som udsprang af opsigelsen, hvis hun ikke fik medhold i hendes påstand i den kinesiske sag om genindsættelse i sin stilling.

2.7.10 Dinex A/S anbringender vedrørende bonuskravets manglende retskraft og Ying Hous passivitet er selvmodsigende. Det gøres gældende, at Ying Hous krav om bonus ikke kan være fortabt som følge af passivitet, hvis Sø- og Handelsretten kommer frem til, at kravet ikke er forfaldent.

2.8 Godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis

2.8.1 Både 2016-Kontrakten (bilag 1) og 2017-Kontrakten (bilag 2) er mangelfulde i henhold til dagældende ansættelsesbevislov.

2.8.2 Herunder gøres det gældende 2016-Kontraktens bestemmelser om at opsigelsesvarsler er forkerte, da der ikke gyldigt kan aftales gensidigt opsigelsesvarsel på 6 måneder i en funktionærkontrakt. I henhold til dagældende ansættelsesbevislovs § 2, stk. 2, 7. parentes, skal ansættelsesbeviset indeholde parternes opsigelsesvarsler. Fejlen har givet anledning til, at Ying Hou er blevet opsagt med et for kort opsigelsesvarsel, hvilket har givet anledning til opgørelse af krav i denne tvist.

2.8.3 Det gøres gældende, at den manglende angivelse af kontraktpart i 2017-Kontrakten udgør en væsentlig mangel i kontraktgrundlaget, der har givet anledning til ikke blot tvisten ved de danske domstole, men ligeledes behandling ved tre kinesiske retsinstanser og betydelige omkostninger for Ying Hou. Det bemærkes, at det var en pligt i henhold til dagældende ansættelsesbevislovs § 2, stk. 2, 1. parentes, at arbejdsgiverens navn og adresse fremgår af kontrakten.

2.8.4 Dinex A/S manglende efterlevelse har medført en risiko for, at Ying Hou er blevet frataget beskyttelse i henhold til præceptive lovregler i funktionærloven.

2.8.5 Da disse har givet anledning til så betydelige omkostninger og risiko for tab for Ying Hou, gøres det gældende, at godtgørelse skal fastsættes til den maksimale godtgørelse, 20 ugers løn, jf. den tidligere lov om ansættelsesbeviser § 6.

2.8.6 Herunder gøres det gældende, at Dinex A/S procesførelse i henholdsvis Kina og Danmark, hvorefter Dinex ved de kinesiske domstole påstod, at kontraktparten var Dinex A/S og ved de danske domstole påstod, at kontraktparten var Dinex China, udgør skær-

pende omstændigheder. Dinex har herved udnyttet uklarheden i kontrakten til at påføre Ying Hou store omkostninger og risiko for tab. Det gøres gældende at dette kan kvalificeres som et "særligt groft tilfælde" som beskrevet i Højesterets dom af 17. december 2010 (trykt i U.2011.805H). Derfor kan godtgørelsen i overensstemmelse med dagældende ansættelsesbevislovs § 6 og præmisserne i Højesterets dom af 17. december 2010 udmåles til et beløb på 20 ugers løn. Ying Hous krav på godtgørelse er beregnet med udgangspunkt i Ying Hous månedsløn opgjort til kr. 126.000 i Torben Dinesens e-mail af 10. december 2017 fremlagt som bilag 2.

2.8.7 Det gøres subsidiært gældende at godtgørelse skal fastsættes til et lavere beløb efter Sø- og Handelsrettens skøn.

2.9 Rentekravet

2.9.1 Det gøres gældende, at der påløber renter af et krav fra forfaldsdagen.

2.9.2 Når det kommer til lønkrav, betales der som udgangspunkt renter af krav på efterbetaling af løn fra udgangen af den måned, efterbetalingen vedrører.

2.9.3 Det gøres gældende, at der påløber renter af kravet på kr. 168.000 jf. afsnit 2.1.1 månedsvis fra tidspunktet, hvor de enkelte lønelementer skulle være kommet til udbetaling.

2.9.4 Det gøres gældende, at der påløber renter af kravet på opsigelsesvarsel i henhold til punkt 2.1.2 fra tidspunktet, hvor de enkelte løndele udeblev, subsidiært månedsvis fra tidspunktet, hvor de enkelte lønelementer skulle være kommet til udbetaling.

2.9.5 Det gøres gældende, at bonuskravet i henhold til punkt 2.1.3 forfaldt på tidspunktet for Ying Hous fratræden den 31. januar 2021 jf. rentelovens § 3, stk. 1.

2.9.5.1 Subsidiært gøres det gældende, at der skal beregnes morarente af hele påstandsbeløbet fra datoen for anlæggelse af sagen ved de kinesiske retsinstanser den 22. februar 2021 jf. rentelovens § 3, stk. 4.

2.9.5.2 Mere subsidiært gøres det gældende, at bonuskravet måtte anses at være forfaldent 30 dage efter udløbet af Ying Hous kontraktuelle opsigelsesvarsel, altså den 30. juli 2021, hvor Dinex A/S havde haft anledning til at opgøre bonusbeløbet i henhold til vilkårene i aftalen jf. rentelovens § 3, stk. 3.

2.9.6 Endnu mere subsidiært gøres det gældende, at rentekravet skal regnes fra den 18. januar 2023, 30 dage efter Ying Hous danske ad-

vokat gjorde kravet gældende over for Dinex A/S jf. rentelovens § 3, stk. 2.

2.9.7 Mest subsidiært gøres det gældende at der skal beregnes procesrente fra stævningens indgivelse til Retten i Kolding den 28. april 2023.

2.10 Sagsomkostninger

2.10.1 Det gøres gældende, at Dinex A/S' procesførelse har været skyld i sagens omfang som følge af, at Dinex A/S argumenterede for, at 2017-kontrakten var indgået mellem Ying Hou og Dinex China, desuagtet at Dinex China ved de kinesiske retsinstanser argumenterede for, at Dinex A/S var rette kontraktpart – og fået medhold heri.

2.10.2 Det gøres gældende, at Ying Hous indhentelse af Responsum om kinesisk ret (udgået bilag 15) var nødvendigt af hensyn til sikring af Ying Hous retsstilling, og at udgiften hertil må bæres af Dinex A/S - subsidiært deles af parterne. Det forhold, at Dinex A/S har valgt at frafalde sit anbringende om anvendelse af kinesisk ret, må anses som en direkte konsekvens af indholdet af det kinesiske responsum, som var til støtte for Ying Hous krav.

2.10.3 Hvis Ying Hou ikke får fuldt medhold i sine krav, gøres det gældende, at en betydelig del af de omkostninger, der er forbundet med behandlingen af denne sag for begge parter, vedrører formalitetsspørgsmålet om rette sagsøgte/værneting, som blev afgjort til Ying Hous favør ved kendelse den 8. marts 2024. Det gøres gældende, at sagsomkostninger i relation til denne betydelige del af sagen skal tilkendes Ying Hou, idet hun fik fuldt medhold, og idet betydelige omkostninger kunne været undgået, såfremt Dinex A/S havde accepteret at være rette sagsøgte.

…"

Dinex A/S har i det væsentlige procederet i overensstemmelse med sit påstandsdokument af 7. januar 2025, dog har Dinex A/S under hovedforhandlingen frafaldet sine anbringender om, at Ying Hou var ansat som konsulent. Af påstandsdokumentet fremgår blandt andet:

"…

2. ANBRINGENDER

Dinex Denmark gør samtlige de anbringender, der er fremført under forberedelsen, gældende.

2.1 2016-Kontrakten, 2017-Kontrakten og 2018-Kontrakten var ikke et samlet ansættelsesforhold

2.1.1 Ying Hou har gjort gældende, at 2016-Kontrakten, 2017-Kontrakten og 2018-Kontrakten (bilag 1-3) udgjorde et samlet ansættelsesforhold, herunder at 2017-Kontrakten (bilag 2) skal anses som et tillæg til 2016-Kontrakten (bilag 1), og at Ying Hou derfor har krav på løn og bonus i en opsigelsesperiode svarende til (mindst) det varsel, der ubestridt følger af 2016-Kontrakten.

2.1.2 Dette bestrides. 2016-Kontrakten, 2017-Kontrakten og 2018-Kontrakten (bilag 1-3) udgjorde ikke et samlet ansættelsesforhold, men derimod tre forskellige – og selvstændige – kontrakter. Et vilkår aftalt i én af kontrakterne kan derfor ikke uden klar hjemmel hertil i enten aftalegrundlaget eller lovgivningen overføres til nogen af de andre kontrakter.

2.1.3 Heller ikke retspraksis, den juridiske litteratur eller nogen retsgrundsætninger i øvrigt understøtter en sådan identifikation eller selektiv udvælgelse (såkaldt "cherry picking") mellem vilkårene i en række separat indgåede kontraktforhold.

2.1.4 Til støtte for, at 2016-Kontrakten, 2017-Kontrakten og 2018-Kontrakten (bilag 1-3) ikke skal anses som et samlet ansættelsesforhold, gøres det gældende, at kontrakterne adskilte sig væsentligt fra hinanden, hvad angår karakteren af det arbejde, som den enkelte kontrakt vedrørte.

2.1.5 Det gøres hertil gældende, at det arbejde, som Ying Hou udførte som President of Dinex China i henhold til 2017-Kontrakten (bilag 2) havde karakter af selvstændigt konsulentarbejde, mens arbejdet i henhold til 2016-Kontrakten (bilag 1) og 2018-Kontrakten (bilag 3) havde karakter af et tjenesteforhold, jf. nærmere herom i punkt 2.2 nedenfor vedrørende Ying Hous manglende lønmodtagerstatus.

2.1.6 Parterne er i den forbindelse enige om, at 2016-Kontrakten (bilag 1) og 2018-Kontrakten (bilag 2) hver især udgjorde en ansættelseskontrakt, herunder indeholdt sædvanlige ansættelsesvilkår om blandt andet arbejdstid, opsigelsesvarsel, ferie og sygefravær, og at 2017-Kontrakten (bilag 2) ikke indeholdt nogen sådanne sædvanlige ansættelsesvilkår. Ifølge Ying Hou må 2017-Kontrakten derfor anses som et tillæg til 2016-Kontrakten.

2.1.7 Dette bestrides. Fraværet af sædvanlige ansættelsesvilkår i 2017-Kontrakten (bilag 2) understøtter netop, at arbejdet i medfør af denne kontrakt adskilte sig væsentligt fra 2016-Kontrakten (bilag 1) og således ikke blev indgået som led i et samlet ansættelsesforhold som påstået af Ying Hou.

2.1.8 Ying Hou har desuden gjort gældende, at 2018-Kontrakten (bilag 3) skal anses for at have suppleret 2016-Kontrakten (bilag 1) og 2017-

Kontrakten (bilag 2). Til støtte herfor har Ying Hou anført, at den e-mail, som Torben Dinesen sendte til hende den 10. december 2017 (bilag 2, side 9) viser, at hun modtog en samlet aflønning for alle tre kontraktforhold (bilag 1-3)

2.1.9 Også dette bestrides. Torben Dinesens e-mail af 10. december 2017 (bilag 2, side 9) var ikke udtryk for en samlet aflønning, men derimod et resultat af parternes individuelle forhandlinger, der blandt andet havde til formål at imødekomme Ying Hous ønske om en dansk arbejds- og opholdstilladelse.

2.1.10 Dette er tillige understøttet af Ying Hous egen forklaring for Sø- og Handelsretten den 8. januar 2024, hvor hun udtalte, at (Sø- og Handelsrettens kendelse af 8. januar 2024, side 17):

> *"Mailen og 2018-kontrakten udsprang af, at hun under drøftelserne med Torben Dinesen om 2017-kontrakten havde udtrykt et ønske om at opnå dansk arbejds- og opholdstilladelse. Da hun og Torben Dinesen drøftede 2017-kontrakten, indvilligede Torben Dinesen i at hjælpe hende med at få dansk opholds- og arbejdstilladelse, herunder ved at betale en del af hendes løn i Danmark."*

2.1.11 Betingelserne for at få en dansk arbejds- og opholdstilladelse forudsatte, at Ying Hou blev ansat af en dansk arbejdsgiver på sædvanlige danske ansættelsesvilkår, herunder oppebar en mindsteløn på 417.793,60 kr. om året svarende til en månedsløn på mindst 34.816,13 kr., som skulle udbetales til en dansk bankkonto. Dinex Denmark oprettede derfor en ny stilling til Ying Hou i Danmark som "Group Business Development Director" (2018-Kontrakten (bilag 3)), i hvilken forbindelse parterne samtidig aftalte, at Ying Hou fik en løn på 36.000 kr. mod til gengæld at få reduceret hendes betaling i henhold til 2017-Kontrakten (bilag 2) med et tilsvarende beløb som en naturlig konsekvens af denne nye stilling.

2.1.12 Ying Hou kom imidlertid aldrig til at udføre arbejde som Group Business Development Director på Dinex Denmarks kontor i Middelfart, som det oprindeligt var tiltænkt, men fortsatte med at udføre arbejde som President of Dinex China i henhold til 2017-Kontrakten (bilag 2). Dette var tillige årsagen til, at Dinex Denmark nedlagde stillingen og opsagde 2018-Kontrakten (bilag 3) i september 2020 (bilag 5) samtidig med Dinex-koncernens beslutning om at afbryde samarbejdet med Ying Hou i øvrigt.

2.1.13 Det er derfor heller ikke korrekt, når Ying Hou anfører, at 2017-Kontrakten (bilag 2) og 2018-Kontrakten (bilag 3) var udtryk for forfremmelser inden for et eksisterende ansættelsesforhold. Ansættelsesforhold. Det var aldrig tilfældet, hvilket da også tydeliggøres,

hvis man fx sammenligner vilkårene i 2017-Kontrakten og 2018-Kontrakten, der hverken med hensyn til titel, ansvarsområde, arbejdssted eller andre vilkår i øvrigt indikerer en forfremmelse, eller at Ying Hou på anden vis avancerede inden for koncernen.

2.1.14 Til støtte for, at 2016-Kontrakten, 2017-Kontrakten og 2018-Kontrakten (bilag 1-3) ikke skal anses som et samlet ansættelsesforhold, gøres det endvidere gældende, at 2016-Kontrakten (bilag 1) ophørte allerede i juli 2017 samtidig med indgåelsen af 2017-Kontrakten (bilag 2).

2.1.15 Det gøres hertil gældende, at såvel Ying Hous forpligtelser som rettigheder i henhold til 2016- Kontrakten (bilag 1) ophørte definitivt i forbindelse med indgåelsen af 2017-Kontrakten (bilag 2), og at det således udelukkende var 2017-Kontrakten, der gjaldt mellem parterne på tidspunktet for Dinexkoncernens opsigelse af samarbejdet med Ying Hou i september 2020 (bilag 4 og 5).

2.1.16 Dette synspunkt understøttes tillige af Ying Hous egne oplysninger på hendes LinkedIn-profil (bilag H). Det fremgår ubestridt heraf under afsnittet vedrørende erhvervserfaring, at Ying Hou kun udførte arbejde som Asia Business Development Director (arbejde i henhold til 2016-Kontrakten (bilag 1)) indtil juli 2017, hvorefter hun overgik til en ny rolle som President of Dinex China (arbejde i henhold til 2017-Kontrakten (bilag 2)). Ying Hous arbejde som Group Business Development Director (arbejde i henhold til 2018-Kontrakten (bilag 3)) står ikke nævnt nogen steder på hendes LinkedIn-profil, hvilket da også bekræfter, denne kontrakt aldrig fik reelt praktisk effekt mellem parterne.

2.1.17 Ying Hou har heroverfor anført, at oplysningerne på hendes LinkedIn-profil (bilag H) ikke kan tages til indtægt for, at 2016-Kontrakten (bilag 1) ophørte i juli 2017, men har ikke nærmere redegjort for, hvorfor disse oplysninger, der ubestridt er offentliggjort af hende selv, ikke skulle kunne lægges til grund ved Sø- og Handelsrettens pådømmelse af nærværende sag. Ying Hous undladelse af at redegøre herfor skal derfor tillægges processuel skadevirkning, jf. retsplejelovens § 344, stk. 2, således at Ying Hous egne oplysninger på LinkedIn om perioderne for de tre kontraktforhold (bilag 1-3) kan lægges til grund, idet der ikke er (sagligt) grundlag for ikke at lægge disse oplysninger til grund.

2.1.18 Til supplerende støtte for, at kontrakterne (bilag 1-3) ikke udgjorde et samlet ansættelsesforhold, skal desuden fremhæves, at Ying Hou alene opponerede mod opsigelsen af 2017-Kontrakten (bilag 2), da Dinex-koncernen opsagde samarbejdet med hende i september 2020 (bilag 4 og 5); dette selvom et af opsigelsesbrevene (bilag 5) vedrørte 2018-Kontrakten (bilag 3).

2.1.19 Umiddelbart efter opsigelsen sendte Ying Hou således en e-mail til Torben Dinesen den 29. september 2020 (bilag J), hvori hun alene gjorde ham opmærksom på vilkårene i 2017-Kontrakten (bilag 2) og på den baggrund påstod, at hun ikke lovligt kunne opsiges fra dette kontraktforhold.

2.1.20 Af samme grund vedrørte den sag, som Ying Hou anlagde for en – i første omgang – kinesisk voldgiftsret udelukkende spørgsmålet om, hvorvidt opsigelsen af 2017-Kontrakten havde været lovlig efter kinesisk ret (bilag 8 og C). Hverken 2016-Kontrakten (bilag 1) eller 2018-Kontrakten (bilag 3) var imidlertid nogensinde genstand for drøftelser mellem parterne om en forligsmæssig løsning eller for sagens pådømmelse i Kina.

2.1.21 Både under det løbende samarbejde og umiddelbart efter Dinex-koncernens opsigelse heraf med Ying Hou i september 2020 (bilag 4 og 5) har begge parter således udelukkende forholdt sig til vilkårene i 2017-Kontrakten (bilag 2).

2.1.22 Det bestrides herudover, at kontrakterne (bilag 1-3) indeholder henvisninger til hinanden, som påstået af Ying Hou til støtte for et samlet ansættelsesforhold.

2.1.23 Det er derfor heller ikke korrekt eller i øvrigt underbygget, når Ying Hou eksempelvis gør gældende, at 2017-Kontrakten (bilag 2) indeholder en henvisning til opsigelsesvilkårene i 2016-Kontrakten (bilag 1), blot fordi begge kontrakter indeholder mulighed for – under visse omstændigheder – at opsige samarbejdet med det samme antal (6) måneders varsel.

2.1.24 Det bemærkes hertil, at vilkåret om 6 måneders opsigelse i 2017-Kontrakten (bilag 2) ikke udgør et vilkår for opsigelse af 2017-Kontrakten generelt, men alene tager sigte på at regulere udbetalingen af en eventuel exitbonus i tilfælde af, at Ying Hou fratrådte som følge af performancevanskeligheder. Dette understøttes da også af den kontekst og sammenhæng, som vilkåret i øvrigt indgår i i 2017-Kontrakten.

2.1.25 Tilsvarende bestrides det, at den bonusordning, som er omtalt i 2018-Kontrakten (bilag 3, punkt 5.2), er den samme som den bonusordning, der følger af 2017-Kontrakten (bilag 2). Det er ikke korrekt, hvilket da også understøttes af de i øvrigt vidt forskellige vilkår for udbetaling. Mens udbetaling af bonus ifølge 2018-Kontrakten således afhang af Ying Hous performance, herunder opfyldelse af nogle specifikke performancemål, var udbetaling af bonus i medfør af 2017-Kontrakten betinget af et "exit".

2.1.26 Det gøres herefter gældende, at Ying Hous anbringender til støtte for et samlet ansættelsesforhold må anses for udelukkende at være et forsøg på at skabe en fiktiv sammenhæng mellem kontrakterne (bilag 1-3) i forsøget på derved at opnå en bedre retsstilling.

2.1.27 Til videre støtte for, at 2016-Kontrakten (bilag 1), 2017-Kontrakten (bilag 2) og 2018-Kontrakten (bilag 3) ikke udgjorde et samlet ansættelsesforhold, kan endvidere fremhæves Østre Landsrets dom af 24. september 2024 (BS-2883/2023-OLR) (M 101 ff.), der i høj grad minder om det passerede i denne sag.

2.1.28 Samlet gøres det således gældende, at 2017-Kontrakten (bilag 2) var den eneste kontrakt, der gjaldt mellem parterne på opsigelsestidspunktet i september 2020 (bilag 4 og 5), og hverken skal anses som et tillæg til 2016-Kontrakten (bilag 1) eller en del af et samlet ansættelsesforhold i øvrigt. Ying Hous påståede krav på løn og bonus skal derfor udelukkende vurderes på grundlag af dette kontraktforhold.

2.2 Ying Hou havde ikke lønmodtagerstatus i henhold til 2017-Kontrakten

2.2.1 Ying Hou har gjort gældende, at hun har krav på løn og bonus i en opsigelsesperiode i overensstemmelse med funktionærlovens regler.

2.2.2 Dette bestrides, herunder at Ying Hous arbejde som President of Dinex China i henhold til 2017- Kontrakten (bilag 2) udgjorde et tjenesteforhold. Det var ikke tilfældet.

2.2.3 2017-Kontrakten (bilag 2) vedrørte en aftale om levering af selvstændig konsulentbistand og udgjorde således ikke et ansættelsesforhold. Ying Hou har derfor ikke lønmodtagerstatus for det arbejde, hun udførte under dette kontraktforhold, og har derfor heller ikke krav på løn i en stipuleret opsigelsesperiode, ligesom en sådan opsigelsesperiode ikke skal medregnes ved opgørelsen af en eventuel bonus.

2.2.4 Til støtte for, at Ying Hou udførte arbejde som selvstændig konsulent (og ikke lønmodtager) i henhold til 2017-Kontrakten (bilag 2), gøres det gældende, at størstedelen af de beløb, hun modtog for dette hverv, bestod af kvartalsvise honorarer i form af et "management fee" og et "joint venture service fee".

2.2.5 Det er ligeledes ubestridt mellem parterne, at disse honorarer blev betalt i henhold til fakturaer udstedt af Ying Hous kinesiske selskab, Excel Consulting Ltd (bilag B, G og F), og at Ying Hou selv

var ansvarlig for den skattemæssige håndtering af disse kvartalsvise honorarudbetalinger.

2.2.6 Ying Hou har heroverfor gjort gældende, at denne konstellation skyldtes, at hun ikke havde nogen arbejdstilladelse i Danmark (processkrift 3, punkt 5.1).

2.2.7 Udbetaling af løn til udenlandske medarbejdere, der bor i og (primært) udfører arbejde fra udlandet, forudsætter imidlertid ingen arbejdstilladelse i Danmark. Ying Hou har således aldrig været afskåret fra at få udbetalt sit samlede vederlag som løn, selvom hun ikke havde en dansk arbejds- og opholdstilladelse, imens hun arbejdede som President of Dinex China i henhold til 2017-Kontrakten (bilag 2).

2.2.8 Herudover har Ying Hou gjort gældende, at fakturering af arbejdsydelser ikke er afgørende for vurderingen af en persons ansættelsesretlige status (processkrift 2, punkt 3.6.2). Dette bestrides ikke af Dinex Denmark, idet det dog bemærkes, at det både i retspraksis og den juridiske litteratur er fast antaget, at aflønningsformen indgår som et væsentligt element i den samlede vurdering af, hvorvidt en person kan anses for at være lønmodtager.

2.2.9 Det bestrides endvidere, at Ying Hous opgaver i henhold til 2017-Kontrakten (bilag 2) faldt uden for *"kategorien 'management (konsulent)ydelser'"*, som påstået af Ying Hou (processkrift 2, punkt 3.6.1).

2.2.10 Der findes flere eksempler på virksomheder (fx McKinsey & Company, Boston Consulting Group og Bain & Company for blot at nævne nogle få), der leverer selvstændig konsulentbistand inden for ledelse, strategi og organisationsudvikling; ydelser, som Ying Hou ifølge 2017-Kontrakten (bilag 2) netop skulle levere, og som hun fakturerede Dinex Denmark for (bilag B, G og F) (bilag 2, side 3).

2.2.11 Det forhold, at 2017-Kontrakten (bilag 2) ubestridt ikke indeholdt sædvanlige ansættelsesvilkår, herunder hverken vilkår om opsigelse, ferie, sygdom eller lignende, understøtter desuden, at det arbejde, som Ying Hou udførte i henhold til denne kontrakt, ikke udgjorde et ansættelsesforhold, jf. også punkt 2.1.6 ovenfor.

2.2.12 Samme synspunkt genfindes i dommen fra den kinesiske domstol i 2. instans, der blandt andet udtalte følgende (bilag C, side 17):

> *"Even though it states in the agreement that "this Contract is governed by the labor law of the People's Republic of China", the Agreement is lack of related compulsory provisions as specified in the labor contract law and is inconsistent*

> *with the characteristics of labor contract. Thus, it should not be deemed as the labor contract […]"*
>
> (vores fremhævning)

2.2.13 I tråd hermed afviste Østre Landsret i dom af 24. september 2024 (BS-2883/2023-OLR) (M 101 ff.) ligeledes, at to ud af de i sagen omhandlede tre kontrakter, herunder kontrakterne af 20. juni 2016 og 1. maj 2017, var udtryk for et ansættelsesforhold, idet der herved blev lagt vægt på, at kontrakterne indeholdt:

> *"[…] ord som "rådgivning og konsulentbistand" og "honorar", samt at aftalerne omhandler konkrete opgaver og ikke beskriver andre aspekter af et ansættelsesforhold."*
>
> (vores fremhævning)

2.2.14 Til støtte for, at Ying Hou udførte arbejde som selvstændig konsulent (og ikke lønmodtager) i henhold til 2017-Kontrakten (bilag 2), bemærkes endvidere, at Dinex Denmark ubestridt aldrig indbetalte ydelser til en social sikringsordning på vegne af Ying Hou i den tid, kontrakten var gældende.

2.2.15 Det bemærkes, at Dinex Denmark på intet tidspunkt har været opmærksom på, at Dinex China – som påstået af Ying Hou – skulle have indbetalt til en social sikringsordning i Kina på hendes vegne, imens hun udførte selvstændigt konsulentarbejde i henhold til 2017-Kontrakten (bilag 2), og hvad der i givet fald måtte være baggrunden for denne indbetaling, herunder om dette skyldtes forpligtelser efter kinesisk lovgivning.

2.2.16 At Dinex China angiveligt skulle have indbetalt social sikring på vegne af Ying Hou i Kina, er da også uden betydning for den retlige vurdering af, om Ying Hou havde lønmodtagerstatus over for Dinex Denmark for det arbejde, hun udførte som President of Dinex China i henhold til 2017-Kontrakten (bilag 2), herunder om hendes påståede krav i medfør af dette kontraktforhold skal bedømmes efter dansk lønmodtagerpræceptiv lovgivning.

2.2.17 Bilag 28, der er et processkrift indleveret af Dinex China til de kinesiske domstole i sagen mod Ying Hou, som Ying Hou har fremlagt til støtte for sin sociale sikringsdækning i Kina, har i øvrigt ingen bevismæssig betydning, når der henses til, at den kinesiske domstol i 2. instans netop fastslog, at der alene var dokumenteret indbetaling af social sikring på vegne af Ying Hou i Kina fra juli 2016 og indtil 2017 (bilag C, side 11):

> *"[…] the payment record of social insurance of Ying Hou revealed that such payment was made by Foshan Huafa Labor Security Service Center from July 2016 to January 2017. DCN claimed that both parties continued to perform the contract as from July 2016 and DCN paid the wages to Ying Hou and paid the social insurance, which was lack of factual basis and would be rejected."*
>
> (vores fremhævning)

2.2.18 Hvis Sø- og Handelsretten når frem til, at Ying Hou ikke udførte selvstændigt konsulentarbejde i henhold til 2017-Kontrakten (bilag 2), gøres det subsidiært gældende, at hun qua sin højtstående placering i Dinex-koncernens ledelseshierarki (bilag 10), herunder ledelsesmæssige beføjelser og sin uafhængige rolle som President of Dinex China, i stedet havde direktørstatus, og at hendes påståede krav i medfør af dette kontraktforhold derfor falder uden for lønmodtagerpræceptiv lovgivning.

2.2.19 Det bemærkes hertil, at det forhold, at Ying Hou selv bestemte og tilrettelagde sin arbejdstid, ligesom karakteren og sammensætningen af hendes vederlag og det forhold, at hendes bonus i henhold til 2017-Kontrakten (bilag 2) var gjort afhængig af Dinex-koncernens samlede økonomiske resultat, taler kraftigt imod lønmodtagerstatus. Hertil kommer, at hun ved siden af sit arbejde som President of Dinex China sad i bestyrelsen for et af Dinex Denmarks kinesiske datterselskaber (JV Dinex Tongda Emission Solutions Co. Ltd.). Det bestrides på den baggrund, at der ikke skulle være juridisk belæg for at tillægge hende status af direktør, som påstået af hende (processkrift 3, punkt 5.8 – 5.15).

2.2.20 Ying Hou har desuden gjort gældende, at hun ifølge 2017-Kontrakten (bilag 2) skulle referere til "*the CEO of the Dinex Group*" (2017-Kontrakten (bilag 2), side 1), og at det som udgangspunkt kun er den, der er registreret direktør i Erhvervsstyrelsen, der har status som sådan (processkrift 3, punkt 5.8 – 5.15). Også dette bestrides.

2.2.21 Hverken reference til en koncerndirektør eller manglende registrering i Erhvervsstyrelsen udelukker således direktørstatus, jf. eksempelvis U 2004.1708Ø (M 146 ff.) og 2000.982Ø (M 152 ff.).

2.2.22 Over for Sø- og Handelsretten har Ying Hou da også selv forklaret følgende om sit ansvar og rolle som President of Dinex China i henhold til 2017-Kontrakten (bilag 2) (Sø- og Handelsrettens kendelse af 8. januar 2024, side 16):

> *"Op til indgåelsen af 2017-kontrakten havde Dinex China haft en administrerende direktør, som Dinex-koncernen*

> *havde problemer med. Det var baggrunden for, at hun skulle overtage ledelsen af Dinex China. Hun refererede som leder af Dinex China til Torben Dinesen.*
>
> *Når der i 2017-kontraktens indledning står, at hun "will be a member of the global management team", refererer det til hovedkvarteret Dinex A/S i Middelfart. Det fremlagte organisationsdiagram af 21. september 2020 for Dinex Group [bilag 10] viser Dinex' global management team svarende til koncernledelsen. Det er de tre øverste lag i diagrammet, der udgør koncernledelsen. Dinex-koncernen benyttede en matrix-struktur i relation til afrapportering, hvilket blandt andet indebar, at finansdirektøren i Dinex China ville afrapportere både til hende som præsident for Dinex China og til den øverste finansdirektør i Dinex-koncernen."*
>
> (vores fremhævning)

2.2.23 Det gøres på den baggrund gældende, at Ying Hou, der således overtog ledelsesansvaret for den kinesiske del af koncernen fra den tidligere administrerende direktør på dette område, ubestridt var en del af den øverste koncernledelse. Dette understøttes desuden af organisationsdiagrammet (bilag 10) (hvor hun fremgår af diagrammets næstøverste lag), og af udskriften fra koncernintranettet (bilag 20).

2.2.24 Hertil kommer den uafhængighed og selvstændighed, der i øvrigt fulgte med Ying Hous rolle som President of Dinex China, og Dinex-koncernens matrixstruktur, der tillige understøtter, at Ying Hou aldrig udførte arbejde som lønmodtager i henhold til 2017-Kontrakten (bilag 2), uanset et vilkår i kontrakten om, at hun skulle referere til koncerndirektør Torben Dinesen.

2.2.25 Det forhold, at der i 2017-Kontrakten (bilag 2) er henvist til "Chinese labor law" som aftalt lovvalg, kan ikke føre til et andet resultat, al den stund Ying Hou ubestridt og de facto udgjorde den øverste daglige ledelse af den kinesiske del af Dinex-koncernen, jf. også den ovenfor nævnte U 2000.982Ø (M 152 ff.), hvor landsretten desuden udtalte, at direktøren:

> *"[…] både i henhold til ansættelseskontraktens indhold og i sit faktiske arbejde har været en del af værftets øverste ledelse."*

2.2.26 I øvrigt henvises til Ying Hous eget anbringende om, at det er *"realiteten og ikke formaliteten"*, der er afgørende ved fastlæggelsen af parternes retsstilling (processkrift 3, punkt 6.1).

2.2.27 Det gøres herefter samlet gældende, at Ying Hou, der således under alle omstændigheder ikke skal anses som lønmodtager for det arbejde, hun udførte som President of Dinex China i henhold til 2017-Kontrakten (bilag 2), ikke har krav på løn i en stipuleret opsigelsesperiode, ligesom en sådan opsigelsesperiode ikke skal medregnes ved opgørelsen af en eventuel bonus. Dinex Denmark skal derfor frifindes for den del af kravet.

2.3 Ying Hou er under alle omstændigheder ikke berettiget til en opsigelsesperiode på 9 måneder

2.3.1 Skulle Sø- og Handelsretten nå frem til, at 2017-Kontrakten (bilag 2) udgjorde et ansættelsesforhold omfattet af funktionærloven, gøres det gældende, at Ying Hou højst har ret til løn m.v. i en opsigelsesperiode på 4 måneder efter dette kontraktforhold, jf. funktionærlovens § 2, stk. 3, såfremt denne del af kravet ikke er forældet eller bortfaldet som følge af retsfortabende passivitet, jf. punkt 2.5.6 og 2.6.3.

2.3.2 Det bestrides således, at Ying Hou er berettiget til et opsigelsesvarsel på 9 måneder, som påstået.

2.3.3 Vilkåret i 2016-Kontrakten (bilag 1), hvorefter parternes opsigelsesvarsel er 6 måneder (bilag 1, punkt 12.1), er ugyldigt efter funktionærloven. Ying Hou har derfor ikke ret til at få forlænget sit påståede opsigelsesvarsel med 5 måneder (fra 4 til 9 måneder i alt).

2.3.4 Der kan til støtte herfor henvises til Vestre Landsrets dom af 28. juni 2019 (BS-26662/2018) (M 123 ff.), hvor landsretten blandt andet udtalte, at en forlængelse af en medarbejders opsigelsesvarsel efter funktionærlovens § 2, stk. 6, 2. pkt., forudsætter, at opsigelsesvarslet forlænges tilsvarende. Da det imidlertid hverken i ansættelsesaftalen eller ved aftalens indgåelse var aftalt mellem parterne, at arbejdsgiverens opsigelsesvarsel tillige blev forlænget med 2 måneder, konkluderede landsretten, at medarbejderens forlængede opsigelsesvarsel var ugyldigt. Medarbejderen kunne derfor heller ikke kræve arbejdsgiverens varsel forlænget med yderligere 2 måneder (fra 6 til 8 måneder).

2.3.5 Til yderligere støtte for, at Ying Hou ikke har krav på et forlænget opsigelsesvarsel, kan endvidere fremhæves Sø- og Handelsrettens domme af 6. september 1941 (U.1941.1170S) og 20. oktober 1942 (U.1943.327S) (M 144). I begge sager konkluderede Sø- og Handelsretten, at en funktionær ikke havde krav på et forlænget opsigelsesvarsel uden klar hjemmel hertil i kontrakten.

2.3.6 Det gøres på den baggrund gældende, at Ying Hous forlængede opsigelsesvarsel i henhold til 2016- Kontrakten (bilag 1) er ugyldigt,

hvorfor hun ikke har krav på et forlænget opsigelsesvarsel, jf. funktionærlovens § 2, stk. 6 (modsætningsvis), selv hvis Sø- og Handelsretten skulle nå frem til, at 2017-Kontrakten (bilag 2) udgjorde et ansættelsesforhold.

2.3.7 Ying Hou har subsidiært gjort gældende, at hun skal stilles økonomisk som om, at den i 2017-Kontrakten (bilag 2) nævnte advarselsprocedure var blevet gennemført, herunder at en sådan procedure ikke ville kunne gennemføres på mindre end 6 måneder (processkrift 2, punkt 8.1.4). Dette bestrides, herunder at den nævnte advarselsprocedure passende kan fastsættes til at vare i 6 måneder, hvilket Ying Hou da også har anerkendt udelukkende er baseret på hendes eget frie skøn (processkrift 3, punkt 5.7 og 5.18). Det gøres hertil gældende, at et sædvanligt og rimeligt opsigelsesvarsel i henhold til en kontrakt indgået mellem to erhvervsdrivende mere passende skal fastsættes til højst 3 måneder.

2.3.8 Samlet gøres det herefter gældende, at Ying Hou højst er berettiget til løn m.v. i en opsigelsesperiode på 4 måneder for det arbejde, hun udførte som President of Dinex China i medfør af 2017-Kontrakten (bilag 2), jf. funktionærlovens § 2, stk. 3, hvis Sø- og Handelsretten når frem til, at hun udførte lønmodtagerarbejde i henhold til denne kontrakt.

2.3.9 Såfremt Sø- og Handelsretten vurderer, at 2017-Kontrakten (bilag 2) udgjorde et ansættelsesforhold omfattet af funktionærloven, skal Dinex Denmark derfor frifindes for betaling af den del af Ying Hous påståede lønkrav, der overstiger et opsigelsesvarsel på 4 måneder, ligesom opgørelsen af en eventuel bonus tillige skal opgøres på grundlag af et opsigelsesvarsel af denne længde.

2.4 Betingelserne for bonus er ikke opfyldt, og Ying Hou har derfor ikke en retskraftig fordring

2.4.1 Det bestrides, at Ying Hou har krav på udbetaling af en bonus i medfør af 2017-Kontrakten (bilag 2), herunder at en opsigelse af Ying Hou medfører automatisk bonusudbetaling, som påstået af hende.

2.4.2 Mens parterne er enige om, at den bonus, der er omtalt i 2017-Kontrakten (bilag 2) udgør en exitbonus, og at koncerndirektør Torben Dinesen ikke har solgt nogen af sine aktier i Dinex-koncernen, hvorfor der endnu ikke er indtrådt et exit, er parterne således ikke enige om, hvorvidt Ying Hou alligevel har ret til at få en bonus udbetalt i medfør af 2017-Kontrakten (bilag 2).

2.4.3 Ying Hou har under forberedelsen gjort gældende, at forfaldstidspunktet for udbetaling af bonus i medfør af 2017-Kontrakten (bilag

2) både er den 1. januar 2025 (processkrift 1, punkt 7.11 og processkrift 3, punkt 3 og punkt 6.7.5) og den 31. december 2025 (processkrift 2, subsidiær påstand og punkt 8.2), subsidiært at forfaldstidspunktet er den 1. januar 2026 (processkrift 3, punkt 6.9). Samtlige anførte forfaldsdatoer bestrides, al den stund der ikke på nogen af disse tidspunkter er gennemført et exit.

2.4.4 Det gøres i den forbindelse gældende, at 2017-Kontrakten (bilag 2) i en situation som nærværende, hvor Ying Hou er fratrådt, alene hjemler ret til udbetaling af bonus i tilfælde af et gennemført exit.

2.4.5 2017-Kontrakten opstiller således tre overordnede scenarier for udbetaling af bonus, herunder to, der er betinget af et gennemført exit, mens det tredje alene forudsætter fortsat arbejde i Dinex-koncernen:

	BONUSEVENT	**BONUSANDEL**
1	Hvis exit inden den 1. januar 2025, **og** Ying Hou fortsat arbejder for Dinex-koncernen, eller ikke er blevet opsagt af Dinex-koncernen mere end 1 år forinden et exit som uddybet nedenfor i punkt 2.4.11 nedenfor	100% bonus
2	Hvis exit inden den 1. januar 2025, **og** Ying Hou er opsagt af Dinex-koncernen mere end 1 år forinden et sådant exit som uddybet nedenfor i punkt 2.4.12	75% bonus
3	Hvis intet exit inden den 1. januar 2025, **og** Ying Hou fortsat arbejder i Dinex-koncernen som uddybet nedenfor i punkt 2.4.14	75% bonus

2.4.6 Som det fremgår, forudsætter de første to scenarier for udbetaling af bonus, at der er gennemført et exit inden den 1. januar 2025, i hvilket tilfælde bonusstørrelsen da vil afhænge af, om Ying Hou fortsat arbejder i koncernen.

2.4.7 Ying Hou har hertil blandt andet gjort gældende, at en reduceret bonus som følge af en medarbejders fratræden er i strid med funktionærlovens § 17a (processkriftet 1, punkt 7.5). For det tilfælde, at Sø- og Handelsretten vurderer, at 2017-Kontrakten (bilag 2) udgjorde et ansættelsesforhold omfattet af funktionærloven, bestrides dette anbringende.

2.4.8 Bestemmelsen i funktionærlovens § 17a foreskriver netop, at en medarbejder ved fratræden i løbet af en bonusperiode alene har krav på at få udbetalt en i forhold til ansættelsesperioden forholdsmæssig andel, og således ikke, at medarbejderen i disse tilfælde fortsat bevarer ret til fuld bonusudbetaling.

2.4.9 Det tredje scenarie for udbetaling af bonus forudsætter ikke et exit, men er betinget af Ying Hous fortsatte arbejde i Dinex-koncernen og skal navnlig ses i lyset af, at bonusordningen ubestridt havde til formål at motivere og ikke mindst honorere Ying Hous arbejdsindsats frem mod et potentielt exit inden udgangen af 2024. I disse tilfælde ville Ying Hou derfor være berettiget til en mindre bonusandel.

2.4.10 Det følger således modsætningsvis af ovenstående tre scenarier for udbetaling af bonus i medfør af 2017-Kontrakten (bilag 2), at Ying Hou ikke er berettiget til udbetaling af nogen bonus, hvis ikke der sker et exit inden den 1. januar 2025, idet Dinex-koncernen opsagde samarbejdet med hende allerede i september 2002 (bilag 4 og 5) og dermed for mere end 1 år siden.

2.4.11 Det første scenarie for udbetaling af bonus er nærmere reguleret i 2017-Kontrakten (bilag 2, side 6) og foreskriver, at Ying Hou er berettiget til udbetaling af en exitbonus, hvis der indtræder et exit før 2025 og dermed senest den 31. december 2024, dog forudsat at hun er ansat på exittidspunktet eller som minimum ikke er blevet opsagt mere end 1 år forinden et exit:

> *"Conditions for the above exit bonus calculation for Ying Hou*
>
> *Torben Dinesen exit Dinex and sells his shares to 3rd party after 2020 and before 2025.*
>
> *[…]*
>
> *(Ying Hou has to be employed at the time of exit. Ying Hou cannot be terminated one year before exit and if termination has been given within 1 year of exit then exit bonus must still be paid to Ying Hou.)"*
>
> (vores fremhævning)

2.4.12 Det andet scenarie for udbetaling af bonus er nærmere reguleret i 2017-Kontrakten under overskriften *"If Ying Hou employment is terminated"* (bilag 2, side 7) og tager specifikt sigte på den situation, hvor Ying Hou er blevet opsagt inden et exit (og opsigelsen ikke i

øvrigt tidsmæssigt falder inden for første scenarie, der regulerer opsigelser inden for 1 år fra exittidspunktet).

2.4.13 Det bestrides i øvrigt, at overskriften *"If Ying Hou employment is terminated"* (bilag 2, side 7) skulle være udtryk for en henvisning til 2016-Kontrakten (bilag 1), og at de til denne overskrift hørende bonusvilkår hjemler ret til bonusudbetaling, uanset der ikke er indtrådt et exit. Det er ikke korrekt. Vilkårene under denne overskrift er udelukkende udtryk for helt sædvanlige "good leaver"- henholdsvis "bad leaver"-vilkår og regulerer blandt andet, hvordan en eventuel exitbonus skulle opgøres i tilfælde af, at Ying Hous arbejde for Dinex-koncernen ophørte før, der var indtrådt et exit.

2.4.14 Det tredje scenarie for udbetaling af exitbonus er nærmere reguleret i 2017-Kontrakten (bilag 2, side 6), hvoraf følgende fremgår:

> *"If no exit by Torben Dinesen or no selling of all of his shares to 3rd party*
>
> *In the event that the shares of Torben Dinesen is not sold after 2020 or later than 2025 then the savings accumulated will be paid out as bonus with above calculation but with a 25% reduction.*
>
> *As an example served, If Ying Hou is employed after 2022 and no exit and selling of Torben Dinesen shares in Dinex then Ying Hou will be paid bonus according to the actual performance of the company at that time."*
>
> (vores fremhævning)

2.4.15 En betingelse for udbetaling af (en reduceret) bonus i tilfælde af manglende exit var dermed, at Ying Hou fortsat skulle arbejde i Dinex-koncernen.

2.4.16 Da Ying Hou blev opsagt i september 2020 (bilag 4 og 5), hvor der endnu ikke var gennemført et exit – hvad der ubestridt fortsat ikke er – er hun imidlertid ikke berettiget til udbetaling af nogen exitbonus, der således ikke forfalder til udbetaling uanset de mange mulige forfaldsdatoer, som hun har foreslået, jf. punkt 2.4.3 ovenfor.

2.4.17 Det bestrides, at en ordlyds- og formålsfortolkning af vilkårene i 2017-Kontrakten (bilag 2) fører til den konklusion, at Ying Hou – uanset der ikke er indtrådt et exit – er berettiget til udbetaling af en exitbonus som påstået af hende (processkrift 2, punkt 8.1.3).

2.4.18 Det gøres hertil gældende, at 2017-Kontrakten (bilag 2) netop skal ses i lyset af de omstændigheder, hvorunder kontrakten blev indgået, og at Torben Dinesen på tidspunktet for kontraktens indgåelse ubestridt overvejede at sælge sine aktier i Dinex-koncernen.

2.4.19 Formålet med 2017-Kontrakten (bilag 2) var således at motivere Ying Hou til at bidrage til værditilvæksten i Dinex-koncernen mod et muligt exit inden 2025. Som led i denne incitamentsordning tilbød Torben Dinesen hende desuden at investere i Dinex Denmark med 30.000 kr. om måneden, som blev betalt af Dinex Denmark. Dette følger tillige af Ying Hous egen forklaring for Sø- og Handelsretten den 8. januar 2024 (Sø- og Handelsrettens kendelse af 8. januar 2024, side 16):

> *"Med virkning fra 2017-kontrakten investerede hun således hver måned 30.000 kr. i Dinex A/S. På dette tidspunkt overvejede Torben Dinesen at sælge Dinex A/S. Derfor ville han gerne klargøre et salg så meget som muligt, hvilket bl.a. skete ved at sikre, at Dinex A/S havde så mange ordrer som muligt. Formålet bag klausulen var derfor, at hvis Torben Dinesen kunne sælge Dinex A/S til en god pris, opnåede hun også et godt afkast på sin investering. Denne opsparing skulle således give hende et incitament til at yde sit bedste."*
>
> (vores fremhævning)

2.4.20 Det kan således lægges til grund, at formålet med den aftalte exitbonus i 2017-Kontrakten (bilag 2) netop var at klargøre et eventuelt salg af Dinex Denmark til den bedst mulige pris, herunder at motivere Ying Hou til at bidrage hertil ved blandt andet at stille hende en fuld exitbonus i udsigt, såfremt – og kun såfremt – der blev gennemført et exit.

2.4.21 Det gøres endvidere gældende, at eventuelle uklarheder i 2017-Kontrakten (bilag 2) ikke udelukkende bør komme Dinex Denmark til skade efter koncipistreglen, idet vilkårene i aftalen blev individuelt forhandlet med Ying Hou, der således var med til at koncipere kontrakten, herunder vilkårene for udbetaling af exitbonus. Dette er tillige understøttet af Ying Hous forklaring for Sø- og Handelsretten den 8. januar 2024 (Sø- og Handelsrettens kendelse af 8. januar 2024, side 16).

2.4.22 Samlet gøres det herefter gældende, at Ying Hous påståede krav på bonus i medfør af 2017- Kontrakten (bilag 2) ikke udgør en retskraftig fordring i henhold til hvilken, der kan afsiges eksigibel dom, allerede fordi der ubestridt ikke er gennemført et exit. Da betingelserne for bonus ikke er opfyldt, og der således ikke eksisterer et

krav, skal Dinex Denmark frifindes for den nedlagte betalingspåstand herom.

2.5 Dele af Ying Hous påståede lønkrav (i alt 168.000 kr.) er forældet, jf. forældelseslovens §§ 3-4

2.5.1 Det gøres gældende, at dele af Ying Hous påståede lønkrav er forældet i medfør af forældelseslovens §§ 3 og 4, og at Dinex Denmark derfor skal frifindes for betaling heraf.

2.5.2 En del af Ying Hous påståede lønkrav på 60.000 kr. svarende til 10.000 kr. om måneden i perioden fra juli til december 2017 vedrører ubestridt arbejde udført i henhold til 2017-Kontrakten (bilag 2). Kravet, der ikke støttes på en aftale om udførelse af arbejde som led i et ansættelsesforhold, jf. punkt 2.2, er underlagt en 3-årig forældelsesfrist i medfør af forældelseslovens § 3, stk. 1.

2.5.3 Det gøres gældende, at denne del af Ying Hous påståede lønkrav (60.000 kr.) er mere end 3 år gammelt regnet fra de enkelte udbetalingers forfaldsdato og er derfor forældet efter forældelseslovens § 3, stk. 1. Det bemærkes hertil, at denne del af kravet også ville have været forældet efter den 5-årige forældelsesfrist i forældelseslovens § 4, stk. 1. Dinex Denmark skal derfor frifindes for betaling heraf.

2.5.4 En (anden) del af Ying Hous påståede lønkrav på 108.000 kr. svarende til 36.000 kr. om måneden i perioden fra januar til marts 2018 vedrører ubestridt en aftale om udførelse af arbejde i henhold til 2018-Kontrakten (bilag 3). Kravet, der støttes på en aftale om udførelse af arbejde som led i et ansættelsesforhold, er underlagt en 5-årig forældelsesfrist i medfør af forældelseslovens § 4, stk. 1.

2.5.5 Det gøres gældende, at denne del af Ying Hous påståede lønkrav (108.000 kr.) er mere end 5 år gammelt regnet fra de enkelte udbetalingers forfaldsdato og er derfor forældet efter forældelseslovens § 4, stk. 1. Dinex Denmark skal således (også) frifindes for betaling af dette delkrav.

2.5.6 Herudover gøres det gældende, at Ying Hous påståede krav på betaling af yderligere løn i en (længere) opsigelsesperiode, som først blev rejst i processkrift 1 af 29. april 2024 og dermed ca. 3,5 år efter opsigelsestidspunktet (september 2020) (bilag 4 og 5), tillige er underlagt en 3-årig forældelsesfrist og derfor er forældet efter forældelseslovens § 3, stk. 1, hvis Sø- og Handelsretten skulle vurdere, at Ying Hou har et sådant krav.

2.5.7 Det bestrides endvidere, at Ying Hous sagsanlæg mod Dinex China i Kina den 18. februar 2021 (bilag 19) skulle have afbrudt forældelsesfristen.

2.5.8 Ifølge forældelseslovens § 16, stk. 1, afbrydes forældelsesfristen kun, hvis fordringshaveren (Ying Hou) foretager retslige skridt mod skyldneren (Dinex Denmark) med henblik på at erhverve dom eller anden retsligt bindende afgørelse, der fastslår fordringens eksistens og størrelse, og sådanne skridt i øvrigt forfølges inden for rimelig tid.

2.5.9 Sagsanlægget i Kina blev imidlertid anlagt mod Dinex China og ikke Dinex Denmark. Ying Hou kan derfor ikke efter forældelsesloven anses for at have foretaget retslige skridt mod (rette) skyldner.

2.5.10 Hertil kommer, at Ying Hou først lagde sag an mod Dinex China i Kina mere end et halvt år efter, at hun blev opsagt (september 2020) (bilag 4 og 5). Det gøres på den baggrund gældende, at Ying Hou derfor heller ikke kan anses for at have foretaget retslige skridt inden for rimelig tid.

2.5.11 Ifølge forældelseslovens § 16, stk. 1, er det desuden en betingelse, at den dom m.v., der søges erhvervet af fordringshaveren, fastslår fordringens eksistens og størrelse. Dette vil ikke være tilfældet, hvis der er tale om et anerkendelsessøgsmål, der alene vedrører grundlaget for fordringen, jf. forarbejderne til forældelsesloven (LFF nr. 165 af 28. februar 2007).

2.5.12 Det bemærkes i den forbindelse, at hverken eksistensen eller størrelsen af de løn- og bonuskrav, som Ying Hou har fremsat under nærværende sag, blev fastslået ved nogen af de kinesiske retsinstanser. Tværtimod afviste de kinesiske domstole alle Ying Hous påståede krav mod Dinex China, herunder hendes krav om at blive genansat, med henvisning til, at hun ikke nød lønmodtagerbeskyttelse som for det arbejde, hun udførte i henhold til 2017-Kontrakten (bilag 2, 9 og C).

2.5.13 Ying Hou har subsidiært gjort gældende, at forældelsesfristen i medfør af forældelseslovens § 3, stk. 1, blev suspenderet i perioden, fra hun blev opsagt i september 2020 (bilag 4 og 5), til der blev afsagt endelig dom af den kinesiske domstol i 2. instans i sagen mod Dinex China (15. november 2022) (processkrift 3, punkt 8.2). Dette bestrides.

2.5.14 Suspension af forældelsesfristen i medfør af forældelseslovens § 3, stk. 1, forudsætter, at fordringshaveren (Ying Hou) var ubekendt med fordringen eller skyldneren. Uvidenheden skal dog vedrøre de faktiske forhold, som kravet kan støttes på, og dermed fordringens eksistens.

2.5.15 Det forhold, at Ying Hou eventuelt måtte have været ubekendt med eksistensen eller den rette fortolkning af det retlige grundlag for hendes påståede krav (retsvildfarelse), fører omvendt ikke til en suspension af kravet, jf. blandt andet Bo von Eyben, Specielle forældelsesregler, 2. udgave, 2021, side 191 ff.

2.5.16 Tilsvarende medfører det forhold, at fordringens størrelse ikke kan gøres endeligt op, heller ikke, at der indtræder suspension i medfør af forældelseslovens § 3, stk. 2, jf. blandt andet Bo von Eyben, Specielle forældelsesregler, 2. udgave, 2021, side 102 ff.

2.5.17 Det gøres hertil gældende, at Ying Hou var klar over, hvem der var skyldner, ligesom hun var – eller som minimum burde have været – klar over de påståede fordringers eksistens, når en del af hendes påståede lønkrav udeblev på de enkelte forfaldsdatoer. Ying Hou var således bekendt med både skyldner og de påståede fordringers eksistens, hvorfor forældelsesfristen allerede af den grund ikke kan anses for at være blevet suspenderet, som påstået af hende (processkrift 3, punkt 8.2). Ying Hous anbringender om afbrydelse og suspension af forældelsesfristen skal derfor afvises som uhjemlet.

2.5.18 Hvis Sø- og Handelsretten når frem til, at forældelsesfristen for Ying Hous påståede lønkrav blev afbrudt eller suspenderet i forbindelse med Ying Hous sagsanlæg i Kina den 18. februar 2021 (bilag 19), gøres det gældende, at i hvert fald hendes påståede lønkrav på 10.000 kr. om måneden i perioden fra juli til december 2017 (i alt 60.000 kr.) er forældet, jf. forældelseslovens § 3, stk. 1. Det skyldes, at der for denne del af Ying Hous påståede lønkrav er forløbet mere end 3 år fra kravenes forfaldstidspunkt til Ying Hous sagsanlæg i Kina den 18. februar 2021.

2.6 Ying Hous påståede krav på løn og bonus er bortfaldet som følge af retsfortabende passivitet

2.6.1 Hvis Sø- og Handelsretten trods ovenstående vurderer, at Ying Hous påståede bonuskrav er berettiget og dermed udgør en retskraftig fordring, gøres det gældende, at dette krav – sammen med Ying Hous påståede lønkrav (i det omfang dele heraf ikke allerede er forældet, jf. punkt 2.5 ovenfor) – er bortfaldet som følge af retsfortabende passivitet. Dinex Denmark skal derfor også på denne baggrund frifindes.

2.6.2 Til støtte for retsfortabende passivitet gøres det gældende, at Ying Hou hverken under det løbende samarbejdsforhold med Dinex-koncernen eller i tiden umiddelbart herefter gjorde nogen fra koncernen opmærksom på sin påståede manglende lønudbetaling i perioden fra juli til marts 2018 (i alt 168.000 kr.). Dette skete først i forbindelse med udtagelse af stævning i nærværende sag (den 28. april

2023). På daværende tidspunkt var disse lønkrav dog mere end 5 år gamle regnet fra den seneste påståede forfaldsdato (marts 2018) og mere end 2,5 år gamle regnet fra opsigelsestidspunktet (september 2020) (bilag 4 og 5).

2.6.3 Det var ligeledes først i forbindelse med sagsanlægget mod Dinex Denmark i nærværende sag (28. april 2023) og dermed mere end 2,5 år efter opsigelsestidspunktet (september 2020) (bilag 4 og 5), at Ying Hou fremsatte krav om betaling af løn i en opsigelsesperiode. Også denne del af hendes samlede påståede krav må derfor anses for bortfaldet som følge af retsfortabende passivitet.

2.6.4 Til støtte herfor gøres det gældende, at Ying Hou ubestridt aldrig rejste krav om betaling af løn i en påstået opsigelsesperiode i forbindelse med retssagen mod Dinex China i Kina; dette selvom Ying Hou gjorde gældende, at Dinex China var part i 2017-Kontrakten (bilag 2), som netop var omdrejningspunktet for sagen ved de kinesiske retsinstanser.

2.6.5 Også Ying Hous påståede bonuskrav, som først blev rejst over for Dinex Denmark i forbindelse med nærværende sagsanlæg (den 28. april 2023) og dermed mere end 2,5 år efter opsigelsestidspunktet (september 2020) (bilag 4 og 5), må anses for bortfaldet som følge af passivitet.

2.6.6 Tilsvarende gøres det gældende, at Ying Hous påståede krav på yderligere løn og bonus, herunder krav om en længere opsigelsesperiode, som først blev fremsat i processkrift 1 af 29. april 2024 og dermed ca. 3,5 år efter opsigelsestidspunktet (september 2020) (bilag 4 og 5), tillige er bortfaldet som følge af retsfortabende passivitet i det omfang, kravet ikke allerede er forældet, jf. punkt 2.5 ovenfor.

2.6.7 Det samme gælder for så vidt angår Ying Hous påståede krav på godtgørelse efter ansættelsesbevisloven, som hun også først fremsatte i forbindelse med processkrift 1 af 29. april 2024, der derfor også må anses for bortfaldet som følge af retsfortabende passivitet i det omfang, dette krav ikke (også) er forældet, jf. punkt 2.5 ovenfor.

2.6.8 Det bemærkes, at retsfortabende passivitet kan indtræde før udløbet af den 5-årige forældelsesfrist, der gælder i ansættelsesforhold, jf. forældelseslovens § 4, stk. 1, jf. Københavns Byrets dom af 31. marts 2022 (BS-37722/2020-KBH).

2.6.9 Det bemærkes, at Ying Hou lagde sag an mod Dinex China ved en – i første omgang – kinesisk voldgiftsret, men dette skete først den 18. februar 2021 (bilag 19) og vedrørte i øvrigt ikke nogen af de påståede krav på løn og bonus, som Ying Hou har fremsat under nærvæ-

rende sag. Det bestrides derfor, at Ying Hous sagsanlæg i Kina skulle have afbrudt passivitetsvirkningen, som påstået af hende.

2.6.10 Det bestrides ligeledes, at Ying Hou siden opsigelsestidspunktet (september 2020) (bilag 4 og 5) skulle have forsøgt at få afklaret hendes retsstilling (processkrift 2, punkt 12.1.1). Dette er da heller ikke dokumenteret trods Dinex Denmarks opfordring hertil. I overensstemmelse med retsplejelovens § 344, stk. 1, kan Sø- og Handelsretten således lægge til grund, at Ying Hou aldrig gjorde nogen i koncernen opmærksom på hendes påståede løn- og bonuskrav før nærværende sagsanlæg (28. april 2023).

2.6.11 Det gøres dernæst gældende, at Ying Hou allerede fra det tidspunkt, hvor Dinex-koncernen opsagde samarbejdet med hende (september 2020) (bilag 4 og 5), havde rimelig anledning til at opgøre sit samlede påståede krav mod Dinex-koncernen, herunder mod Dinex China, som hun første gang rejste en sag imod (bilag 19). Det gjorde Ying Hou imidlertid ikke, og ved således at have forholdt sig passivt til sine påståede krav på løn og bonus i flere år efter, at samarbejdet med Dinex-koncernen ophørte, har hun derfor givet Dinex Denmark en berettiget forventning om, at disse krav enten ikke længere eksisterede eller var helt opgivet af hende.

2.6.12 Det er da også fast antaget i både retspraksis og den juridiske litteratur, at der sædvanligvis indtræder præklusion ret hurtigt i en fratrædelsessituation og/eller ved gentagen misligholdelse, som debitor undlader at reklamere over, jf. eksempelvis Jens Ravnskilde, Passivitet, 2. udgave, 2013, side 146- 147:

> *"Når parterne er i fysisk kontakt med hinanden i forbindelse med f.eks. et arbejdsforhold, vil samarbejdets og dermed den fysiske kontakts ophør være en naturlig anledning til at fremføre eventuelle krav mod den anden, eftersom dette gennemsnitligt vil være forbundet med større ulejlighed i tiden derefter, først og fremmest på grund af uvished om den anden parts opholdssted. Den forpligtede har derfor kendelig føje til at opfatte ikke-fremførelse af kravet, når deres veje skilles, som en viljeserklæring om frafald."*
>
> […]
>
> *Dersom kreditor uden indsigelse gentagne gange modtager pantebrevsydelser for sent, eller køber ikke reklamerer, selvom han ved flere lejligheder modtager varer af en ringere kvalitet end aftalt, får den misligholdende part på et eller andet tidspunkt føje til at gå ud fra, at den berettigede frafalder sine rettigheder i medfør af misligholdelsen."*

(vores fremhævning)

2.6.13 Det gøres på den baggrund gældende, at Dinex Denmark med rette har haft føje til at tro, at samtlige af Ying Hous påståede krav på løn og bonus, herunder både de krav, der forfaldt under det løbende samarbejdsforhold, og de krav, der forfaldt i tiden umiddelbart efter Dinex-koncernens opsigelse (bilag 4 og 5), ikke eksisterede eller var opgivet af hende, idet disse først er blevet rejst flere år senere.

2.6.14 Ying Hou har heroverfor anført, at det i retspraksis og den juridiske litteratur er forudsat, at der "går lang tid", før der indtræder retsfortabende passivitet (processkrift 3, punkt 9.3). Dette bestrides ikke.

2.6.15 Det, Dinex Denmark gør gældende, er imidlertid, at der er gået lang tid, herunder flere år fra Ying Hou blev opsagt i september 2020 (bilag 4 og 5), til hun første gang rejste krav om betaling af løn og bonus over for Dinex Denmark i forbindelse med nærværende sagsanlæg (den 28. april 2023). Ying Hou kan derfor ikke anses for have forfulgt sine påståede krav på hverken løn eller bonus i rimelig tid efter, at Dinex-koncernen opsagde samarbejdet med hende i september 2020 (bilag 4 og 5).

2.6.16 Ying Hous passive adfærd udgør desuden en tilsidesættelse af den almindelige tabsbegrænsningspligt, idet en hurtig reaktion – hvis ikke under det løbende samarbejdsforhold så i hvert fald efter Dinexkoncernens opsigelse i september 2020 (bilag 4 og 5) – kunne have givet Dinex Denmark anledning til at berigtige eventuelle fejl, hvorved unødige tab og udgifter kunne være undgået.

2.6.17 På baggrund af ovenstående gøres det herefter samlet gældende, at Ying Hou har udvist retsfortabende passivitet, dels hvad angår hendes påståede lønkrav (i det omfang dele heraf ikke allerede er forældet, jf. punkt 2.5 ovenfor), dels hvad angår hendes påståede bonuskrav. Dinex Denmark skal derfor under alle omstændigheder frifindes for betaling heraf.

2.7 En eventuel bonus i medfør af 2017-Kontrakten skal opgøres til et væsentligt mindre beløb

2.7 1 Hvis Sø- og Handelsretten trods ovenstående vurderer, at Ying Hous påståede bonuskrav er berettiget og dermed udgør en retskraftig fordring, der ikke er fortabt ved passivitet, gøres det gældende, at bonuskravet skal opgøres på grundlag af følgende formel:

Exitbonus = (**30**. **000 kr**. · **antal måneders arbejde**) · **bonusfaktor**

2.7.2 Således vil en eventuel bonus skulle opgøres på grundlag af det antal måneder, Ying Hou nåede at udføre arbejde i henhold til 2017-Kontrakten (bilag 2) multipliceret med 30.000 kr., som var det beløb, der hver måned blev henlagt til en opsparing i Dinex Denmark på hendes vegne. Det gøres gældende, at den bonusfaktor, som det opgjorte beløb herefter skal multipliceres med, udgør 20% svarende til det taleksempel, der fremgår af 2017-Kontrakten på side 8.

2.7.3 Til støtte herfor gøres det gældende, at det i det hele taget savner mening at lægge en multipel beregning baseret på markedsprisen for sammenlignelige virksomheder til grund ved opgørelsen af Ying Hous påståede bonuskrav, al den stund Torben Dinesen endnu ikke har solgt sine aktier i Dinexkoncernen, og markedsprisen for Dinex-koncernen derfor er irrelevant.

2.7.4 Subsidiært gøres det gældende, at Ying Hous påståede bonuskrav skal opgøres på grundlag af en væsentligt lavere værdiansættelse end den af Ying Hou påståede på 6,21 (bilag 6), og at bonuskravet herefter skal reduceres med (minimum) 25% i overensstemmelse med vilkårene i 2017-Kontrakten (bilag 2), idet der ubestridt ikke er gennemført et exit, som berettiger Ying Hou til fuld bonusudbetaling.

2.7.5 Det bestrides således, at Ying Hous bonusopgørelse er opgjort på grundlag af en korrekt værdiansættelse af Dinex-koncernen, herunder at hendes opgjorte værdiansættelse på 6,21 er retvisende og konservativ, som påstået af Ying Hou (bilag 6).

2.7.6 Det bemærkes, at en retvisende værdiansættelse af en virksomhed forudsætter, at der i grundlaget for opgørelsen indgår sammenlignelige virksomheder.

2.7.7 Det bestrides på den baggrund, at rapporten fra Institute for Mergers, Acquisitions & Alliances (IMAA) (bilag 18), som Ying Hou har fremlagt til støtte for sit påståede bonuskrav, er retvisende, idet rapporten omtaler markedsværdien for virksomheder inden for en helt anden industri end den, Dinex-koncernen konkret opererer i (udvikling og produktion af udstødnings- og emissionsteknologiske løsninger).

2.7.8 Den af Ying Hou fremlagte rapport fra Houlihan Lokey (bilag 23) viser endvidere kun en oversigt over værdiansættelsen for selskaber i AEM autosektoren; det vil sige autosektoren for reservedele på aftermarket (markedet for reservedele, som reproduceres af tredjepartsproducenter). Selskaber, der opererer i AEM autosektoren, har imidlertid en langt højere værdiansættelse end OEM auto-sektoren; det vil sige autosektoren for reservedele på originalmarkedet (mar-

kedet for reservedele, som produceres af de oprindelige leverandører).

2.7.9 Det gøres hertil gældende, at Dinex-koncernens forretning består af 80% OEM og 20% AEM. Heller ikke tallene i rapporten fra Houlihan Lokey (bilag 23) er dermed retvisende og kan således danne grundlag for en retvisende værdiansættelse af Dinex-koncernen.

2.7.10 Nogle af de største konkurrenter til – og dermed virksomheder, der ubestridt kan sammenlignes med – Dinex-koncernen er ElringKlinger og BorgWarner, der ligesom Dinex-koncernen opererer inden for segmentet "Engine/Under-the-Hood", herunder specialiserer sig inden for udvikling og produktion af emissionsteknologi.

2.7.11 Ifølge en rapport fra både ClearWater (bilag L) og Majer & Co (bilag N) ligger værdiansættelsen for disse – sammenlignelige – virksomheder på mellem 3,7 og 5,5 i 2024 og dermed langt under den af Ying Hou påståede værdiansættelse på 6,21 (bilag L, side 6 og bilag N, side 10).

2.7.12 Af rapporten fra ClearWater (bilag L) fremgår det desuden, at den markedsbaserede værdiansættelse er endnu lavere i Asien, hvor værdiansættelsen i gennemsnit kun udgør 4,7 i 2024 (bilag L, side 8). Dette niveau svarer i øvrigt til Dinex Denmarks egne beregninger, der fastslår en værdiansættelse på 4,6 baseret på Dinex-koncernens regnskabstal i 2020 (bilag M).

2.7.13 Ying Hou har heroverfor gjort gældende, at tallene i rapporten fra ClearWater (bilag L) er irrelevante for opgørelsen af hendes påståede krav på bonus med henvisning til, at tallene i denne rapport vedrører årene 2024/2025 og derfor ikke giver et retvisende billede af, hvordan markedet var på tidspunktet for Ying Hous fratræden.

2.7.14 Det afgørende tidspunkt for opgørelsen af exitbonussen kan imidlertid aldrig være tidspunktet for Ying Hous fratræden, idet der på daværende tidspunkt slet ikke var indtrådt et exit. Ying Hou har da også selv argumenteret for en række mulige forfaldsdatoer, der alle ligger efter det tidspunkt, hvor hun blev opsagt, jf. punkt 2.4.3 ovenfor.

2.7.15 Det bemærkes endvidere, at de beregningseksempler, der fremgår af 2017-Kontrakten (bilag 2), og som Ying Hou lader til at have lagt ukritisk til grund for sin egen opgørelse (bilag 6), udelukkende tjener som eksempler og er derfor ikke udtryk for nogen reel værdiansættelse af Dinex-koncernen.

2.7.16 Det gøres herefter samlet gældende, at Ying Hou – såfremt Sø- og Handelsretten vurderer, at hun har krav på at få udbetalt en bonus i

medfør af 2017-Kontrakten (bilag 2) – alene er berettiget til et væsentligt lavere beløb end det påståede, herunder at en sådan bonus under alle omstændigheder ikke kan fastsættes på baggrund af en værdiansættelse på mere end 5,5 (bilag L og N).

2.7.17 Videre gøres det gældende, at en sådan bonus – uanset størrelsen af den værdiansættelse, som Sø- og Handelsretten eventuelt måtte lægge til grund for opgørelsen heraf – tillige skal reduceres med 25% i overensstemmelse med vilkårene herfor i 2017-Kontrakten (bilag 2), idet der ubestridt ikke er gennemført et exit, som berettiger hende til udbetaling af fuld bonus.

2.8 Ying Hou har ikke krav på godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis

2.8.1 Det bestrides, at eventuelle mangler ved 2016-Kontrakten (bilag 1) og 2017-Kontrakten (bilag 2) berettiger Ying Hou til en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven, som påstået af hende.

2.8.2 Det gøres heroverfor gældende, at det ikke er vilkårene i 2016-Kontrakten (bilag 1), men derimod vilkårene i 2017-Kontrakten (bilag 2), der har givet anledning til tvisten i nærværende sag. Det bemærkes i øvrigt, at vilkårene i 2016-Kontrakten på intet tidspunkt skabte tvivl eller usikkerhed under det løbende ansættelsesforhold mellem parterne.

2.8.3 Det gøres dernæst gældende, at 2017-Kontrakten (bilag 2) ikke skal opfylde kravene i ansættelsesbevisloven, idet Ying Hou ikke udførte lønmodtagerarbejde i medfør af dette kontraktforhold. Ansættelsesbevisloven og de heri oplistede krav til, hvilke oplysninger en lønmodtager som led i et ansættelsesforhold skal have, finder derfor slet ikke anvendelse i forhold til 2017- Kontrakten, jf. ansættelsesbevislovens § 1 (modsætningsvis).

2.8.4 På baggrund af ovenstående gøres det herefter samlet gældende, at Ying Hou ikke er berettiget til en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven som følge af vilkårene i hverken 2016-Kontrakten (bilag 1) eller 2017-Kontrakten (bilag 2). Dinex Denmark skal derfor ligeledes frifindes for dette krav.

2.8.5 Hvis Sø- og Handelsretten finder, at Ying Hou har ret til en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven for 2016-Kontrakten (bilag 1) og/eller 2017-Kontrakten (bilag 2), gøres det gældende, at en sådan godtgørelse skal fastsættes til et væsentligt mindre beløb end påstået af Ying Hou.

2.8.6 Det bestrides i samme forbindelse, at der foreligger sådanne skærpende omstændigheder, der kan begrunde udmåling af den mak-

simale godtgørelse på 20 ugers løn i henhold til ansættelsesbevisloven.

2.8.7 Det følger således af lovbemærkningerne til ansættelsesbevisloven (L 75, FT 06-07, Tillæg A, s. 2614f) (M 94 ff.) at særligt skærpende omstændigheder fx omfatter:

> *"[…] tilfælde, hvor arbejdsgiveren bevidst har forsøgt at tilsidesætte sin oplysningspligt for derved at omgå lønmodtagerens rettigheder, eller hvor arbejdsgiveren udviser grov passivitet, fx hvor lønmodtageren trods gentagne anmodninger til arbejdsgiveren om at få udleveret et ansættelsesbevis endnu ikke har modtaget et ansættelsesbevis."*
>
> (vores fremhævninger)

2.8.8 Samme synspunkt genfindes i Højesterets dom af 17. december 2010 (U 2011.805H) (M 178 ff.), hvor Højesteret blandt andet udtalte, at udmåling af en godtgørelse til 20 ugers løn er tiltænkt tilfælde, hvor der foreligger skærpende omstændigheder, herunder forsøg på at omgå lønmodtagerrettigheder eller undladelse af at efterkomme anmodninger om et ansættelsesbevis.

2.8.9 I nærværende sag er der imidlertid hverken tale om, at Dinex Denmark bevidst skulle have forsøgt at tilsidesætte sin oplysningspligt for derved at omgå Ying Hous rettigheder, eller at Dinex Denmark har undladt at udlevere et ansættelsesbevis, som Ying Hou skulle have rykket for flere gange.

2.8.10 Det bestrides dernæst, at Dinex Denmark på noget tidspunkt skulle have forsøgt at omgå danske præceptive lovregler, idet det samtidig bemærkes, at det var Ying Hou – og ikke Dinex Denmark – der ønskede, at 2017-Kontrakten (bilag 2) blev reguleret af kinesisk ret.

2.8.11 Det bestrides ligeledes, at Dinex Denmark skulle have forsøgt at udnytte en eventuel uklarhed i nogle af kontrakterne med det formål at påføre Ying Hou omkostninger og risiko for tab.

2.8.12 Tværtimod forsøgte Dinex Denmark flere gange efter opsigelsen af Ying Hou i september 2020 (bilag 4 og 5) og helt indtil november 2022 at få kontakt til hende for at få afsluttet ethvert økonomisk udestående mellem parterne (bilag 12 og K). Ying Hou undlod imidlertid at besvare flere af Dinex Denmarks henvendelser, herunder Dinex Denmarks talrige anmodninger om at få tilbageleveret den firmabil, der var blevet stillet til rådighed for Ying Hou i Kina.

2.8.13 På baggrund af ovenstående gøres det således gældende, at der ikke foreligger sådanne skærpende omstændigheder, der hjemler ret

til udmåling af en godtgørelse efter ansættelsesbevisloven på 20 ugers løn.

2.8.14 Subsidiært gøres det gældende, at en sådan godtgørelse – hvis nogen overhovedet – under alle omstændigheder ikke kan udmåles til et beløb højere end 20.000 kr., jf. eksempelvis Østre Landsrets dom af 4. oktober 2019 (B-1443-18) (M 162 ff.).

2.9 Rentekrav af Ying Hous påståede lønkrav

2.9.1 Det gøres gældende, at Ying Hou – såfremt hun måtte få helt eller delvist medhold i det påståede lønkrav – tidligst kan kræve disse beløb forrentet fra Sø- og Handelsrettens afgørelse i nærværende sag, hvor Dinex Denmark første gang blev gjort opmærksom på hendes påståede krav, jf. rentelovens § 3, stk. 5.

2.9.2 Subsidiært gøres det gældende, at Ying Hous påståede lønkrav først kan kræves forrentet fra den 8. marts 2024, hvor Sø- og Handelsretten traf kendelse om, at Dinex Denmark var part i 2017-Kontrakten (bilag 2), jf. rentelovens § 3, stk. 5.

2.9.3 Mere subsidiært gøres det gældende, at Ying Hous påståede lønkrav først kan tillægges renter fra sagens anlæg (28. april 2023), jf. rentelovens § 3, stk. 2, idet Ying Hou først i forbindelse med nærværende sagsanlæg – ca. 2,5 år efter at hun blev opsagt i september 2020 (bilag 4 og 5) – har rejst krav om betaling af manglende udbetalt løn under det løbende kontraktforhold.

2.9.4 Mest subsidiært gøres det gældende, at Dinex Denmark først er forpligtet til at svare renter af Ying Hous påståede lønkrav fra forfaldstidspunktet for hvert enkelt af disse påståede lønkrav, jf. rentelovens § 3, stk. 1, og at Ying Hou således ikke – som påstået – kan kumulere disse lønkrav og kræve rentebetaling heraf fra et tidligere tidspunkt end forfaldsdatoen for det enkelte lønkrav.

2.10 Rentekrav af Ying Hous påståede bonuskrav

2.10.1 Det gøres gældende, at Ying Hou – såfremt hun måtte få helt eller delvist medhold i det påståede bonuskrav – tidligst kan kræve dette beløb forrentet fra dettes forfaldstidspunkt, jf. rentelovens § 3, stk. 1. Det bestrides i den forbindelse, at Ying Hous påståede bonuskrav forfalder til udbetaling den 1. januar 2025, selvom der ikke måtte være gennemført et exit (processkrift 1, punkt 7.11).

2.10.2 Subsidiært gøres det gældende, at Ying Hous påståede bonuskrav først kan kræves forrentet fra Sø- og Handelsrettens afgørelse i nærværende sag, jf. rentelovens § 3, stk. 5, hvor Dinex Denmark første gang blev gjort opmærksom på hendes påståede krav.

2.10.3 Mere subsidiært gøres det gældende, at Ying Hous påståede bonuskrav først kan kræves forrentet fra den 8. marts 2024, hvor Sø- og Handelsretten traf kendelse om, at Dinex Denmark var part i 2017- Kontrakten (bilag 2), jf. rentelovens § 3, stk. 5.

2.10.4 Endnu mere subsidiært gøres det gældende, at Ying Hous påståede bonuskrav først kan tillægges renter fra nærværende sags anlæg, jf. rentelovens § 3, stk. 2, idet Ying Hou først i forbindelse med nærværende sagsanlæg – ca. 2,5 år efter at hun blev opsagt i september 2020 (bilag 4 og 5) – har rejst krav om betaling af exitbonus.

2.11 Sagsomkostninger

2.11.1 Det gøres gældende, at Ying Hous procesførelse, herunder divergerende påstande og modstridende oplysninger ved både retsinstanser i Kina og i Danmark samt hendes nye påstande og kravopgørelser under nærværende sag, har medført, at sagen har antaget et unødvendigt omfang, og at dette bør indgå ved fastlæggelsen af sagsomkostninger.

2.11.2 Til støtte herfor gøres det gældende, at Ying Hou indleverede processkrift 1 af 6. december 2023 med en række nye anbringender vedrørende spørgsmålet om værneting, selvom forberedelsen af dette spørgsmål afsluttede allerede den 8. november 2023, jf. Sø- og Handelsrettens retsbog af 24. august 2023. Det bemærkes i den forbindelse, at Dinex Denmark nåede at forholde sig til og gennemgå dette 11-siders lange processkrift og – af hensyn til fristen for indlevering af blandt andet påstandsdokument om formalitetsspørgsmålet og ekstrakt den 22. december 2023 – påbegyndte udarbejdelsen af et processkrift A, før Ying Hou på Dinex Denmarks opfordring valgte at trække processkriftet tilbage.

2.11.3 Hertil kommer, at Ying Hou først i forbindelse med processkrift 1 af 29. april 2024 – og dermed et år efter, at hun lagde sag an mod Dinex Denmark ved de danske domstole – forhøjede sin betalingspåstand med et påstået krav om betaling af et forlænget opsigelsesvarsel på 9 måneder (mod tidligere 6 måneder) samt godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis efter ansættelsesbevisloven. Krav, som utvivlsomt må have stået Ying Hou klart allerede i forbindelse med sagsanlægget i april 2023.

2.11.4 Til støtte for, at disse omstændigheder skal tillægges vægt ved Sø- og Handelsrettens udmåling af sagsomkostninger, kan fremhæves Højesterets dom af 26. januar 2015 (U.2015.1362H) (M 201 ff.), hvor Højesteret ligeledes tillagde det vægt, at den ene part ikke var fremkommet med relevante oplysninger, selvom relevansen af dis-

se oplysninger måtte have stået klart for parten langt tidligere i forløbet.

2.11.5 Videre bemærkes, at Ying Hou – som dokumenteret ved både bilag 12 og bilag K – har træneret sagen ved ikke at vende tilbage på Dinex Denmarks mange henvendelser og tilbud om at indgå i en mindelig dialog om afviklingen af parternes mellemværende i forhold til 2017-kontrakten (bilag 2). Også dette bør tillægges vægt ved fastlæggelsen af sagsomkostningerne for Sø- og Handelsretten.

2.11.6 Ying Hou har gjort gældende, at Dinex Denmarks procesførelse er skyld i sagens omfang og har til støtte herfor henvist til Dinex Denmarks tidligere anbringender om, at Dinex China var part i 2017- Kontrakten (bilag 2) (processkrift 1, punkt 14.2).

2.11.7 Heroverfor bemærkes, at Ying Hou ved samtlige retsinstanser i Kina selv fastholdt, at 2017-Kontrakten (bilag 2) blev indgået med Dinex China og ikke Dinex Denmark (modsat det, hun har gjort gældende under nærværende sag).

2.11.8 Ved fastlæggelsen af sagsomkostninger er det desuden mindre relevant, at Sø- og Handelsretten ved kendelse af 8. januar 2024 fastslog, at der var værneting i Danmark for samtlige af sagens spørgsmål og at Dinex Denmark var part i 2017-Kontrakten (bilag 2), idet Sø- og Handelsretten ikke dermed samtidig tog stilling til, om Ying Hous påståede krav på løn og bonus overhovedet er berettigede.

2.11.9 Ying Hou har desuden anført, at Dinex Denmarks procesførelse har nødvendiggjort Ying Hous indhentelse af et juridisk responsum om kinesisk ret (bilag 15), som Dinex Denmark derfor bør afholde udgifterne til. Dette bestrides.

2.11.10 Responsummet (bilag 15) blev indhentet uden forinden at have sikret Dinex Denmarks samtykke eller Sø- og Handelsrettens tilladelse hertil. Dinex Denmark fik således ikke mulighed for at supplere de spørgsmål, som Ying Hou ensidigt foranledigede responsummet udarbejdet på grundlag af.

2.11.11 Det følger desuden af retsplejelovens § 341 a, stk. 1 (modsætningsvis), som af retspraksis i øvrigt, herunder Højesterets kendelse af 11. november 2010 (U.2011.479 H), at erklæringer, der er ensidigt indhentet efter sagens anlæg, som altovervejende udgangspunkt ikke kan fremlægges. Allerede derfor kan det af Ying Hou ensidigt indhentede responsum (bilag 15) efter sagens anlæg ikke anses for at have været et nødvendigt middel til sikring af hendes retsstilling.

2.11.12 Af forarbejderne til retsplejeloven (LFF 2016-10-05 nr. 20 om ændring af lov om retsplejeloven (sagkyndig bevisførelse m.v.)) (M 9 ff.) fremgår det endvidere, at:

> *"Det er forudsat, at […] udgifter til erklæringer, der er ensidigt indhentet før sagsanlægget (og altså dermed ikke er udmeldt af retten), ikke kan fås dækket som sagsomkostninger efter retsplejelovens § 316."*

2.11.13 Det forhold, at Dinex Denmark havde den opfattelse, at parternes retsstilling ikke burde søges afklaret ved indhentning af et juridisk responsum om fremmed ret, kan ikke føre til et andet resultat, idet Ying Hou under alle omstændigheder ikke var forhindret i at sikre en hensigtsmæssig og betryggende fremgangsmåde ved indhentelsen af responsummet (bilag 15), herunder at afstemme de spørgsmål, som dannede grundlag for responsummet, med Dinex Denmark.

2.11.14 Under disse omstændigheder var det af Ying Hou indhentede responsum om kinesisk ret (bilag 15) efter sagens anlæg således hverken rimeligt eller nødvendigt til sikring af hendes retsstilling, og udgifterne hertil skal således udelukkende afholdes af Ying Hou selv.

2.11.15 Videre bemærkes, at responsummet (bilag 15) aldrig var afgørende for, at Dinex Denmark frafaldt anbringenderne om kinesisk lovvalg. Dette skyldtes udelukkende Dinex Denmarks forsøg på at skære sagen yderligere til og fokusere denne på de materielle spørgsmål i sagen.

2.11.16 Endelig gøres det gældende, at Sø- og Handelsretten ved fastlæggelse af sagsomkostninger i nærværende sag skal tillægge det vægt, at Ying Hou først i forbindelse med processkrift 4 af 6. december 2024 og dermed længe efter forberedelsens afslutning har fremlagt et nyt bilag (bilag 28) vedrørende social sikring, der imidlertid ikke indeholdt oplysninger af relevans for vurderingen af de centrale spørgsmål i sagen.

…"

Rettens begrundelse og resultat

Sagen drejer sig navnlig om, hvilket kontraktgrundlag der regulerer parternes forhold, og om Ying Hou i henhold hertil har diverse krav på løn, et bonuskrav og krav på godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis.

Indledningsvis skal det vurderes, om Ying Hous eventuelle krav er bortfaldet som følge af retsfortabende passivitet. Det kan lægges til grund, at Ying Hou i

forlængelse af den i sagen omhandlede opsigelse af 19. september 2020 anlagde sag mod Dinex China i Kina blandt andet med påstand om, at det omtvistede ansættelsesforhold skulle fortsætte. Der blev truffet endelig afgørelse i sagen i Kina den 15. november 2022, hvor Dinex China blev frifundet. I naturlig forlængelse heraf rejste Ying Hou krav mod Dinex A/S som følge af opsigelsen. På dette grundlag kan Dinex A/S ikke have fået en berettiget forventning om, at Ying Hou ikke ville rejse de foreliggende krav mod Dinex A/S, og der er heller ikke holdepunkter i øvrigt for, at Ying Hou har givet Dinex A/S en berettiget forventning herom. Ying Hous krav under den foreliggende sag er derfor ikke bortfaldet som følge af retsfortabende passivitet.

Der skal herefter tages stilling til, om en eller flere af de tre kontrakter "Employment Agreement" af 6. juli 2016 mellem på den ene side Dinex Group, Denmark og Dinex China og på den anden side Ying Hou (herefter 2016-kontrakten), "Agreement Ying Hou & Dinex" af 20. juli 2017 (herefter 2017-kontrakten) og "Employment Contract" mellem Dinex A/S og Ying Hou med ansættelsesdato den 1. januar 2018 (herefter 2018-kontrakten) regulerede det omhandlede ansættelsesforhold mellem parterne på opsigelsestidspunktet.

I henhold til 2016-kontrakten var Ying Hou ansat som "Asia Business development director", mens hun efter 2017-kontrakten var ansat som "President of Dinex China". Henset hertil og efter det forskellige indhold i de to kontrakter i øvrigt og Ying Hous forklaring om, at stillingen som President of Dinex China var en forfremmelse af hende og Torben Dinesens forklaring om, at 2017-kontrakten afløste 2016-kontrakten, lægger retten til grund, at 2016-kontrakten ophørte samtidig med 2017-kontraktens ikrafttræden.

For så vidt angår 2018-kontrakten har Ying Hou forklaret, at hovedformålet hermed var at hjælpe hende med at få arbejdstilladelse i Danmark, samt at 2018-kontrakten var en del af 2017-kontrakten og ingen ændringer indebar i forhold hertil. Henset hertil og til Torben Dinesen og Lars Ole Bech Petersens forklaringer om 2018-kontrakten kan det lægges til grund, at 2018-kontrakten ikke havde reelt selvstændigt indhold i forhold til 2017-kontrakten.

Som følge heraf lægger retten til grund, at Ying Hous omtvistede ansættelsesforhold på opsigelsestidspunktet alene var reguleret af 2017-kontrakten inklusiv modificering ved e-mail af 10. december 2017 fra Torben Dinesen til Ying Hou.

Det skal herefter vurderes, om Ying Hou var funktionær efter 2017-kontrakten. Ying Hou har om sin stilling som President of Dinex China forklaret blandt andet, at hun havde det fulde ansvar for Dinex China, herunder for profit og tab. Hun havde ansvar for mere end 100 medarbejdere. Der var seks managers, som rapporterede direkte til hende. Henset hertil og til beskrivelsen af hendes "Key

Job Responsibilities" i 2017-kontrakten kan det lægges til grund, at Ying Hou var den øverste chef i Dinex China. At hun i Dinex-koncernen refererede opad til Torben Dinesen kan herefter ikke føre til anden vurdering, end at hun var administrerende direktør og ikke funktionær i sin stilling som President of Dinex China.

Der skal herefter tages stilling til Ying Hous enkelte krav.

Kravet på 168.000 kr. for manglende løn under ansættelsen vedrører en periode frem til og med marts 2018. Den foreliggende sag er anlagt den 28. april 2023, og forældelsesfristen er ikke afbrudt efter forældelseslovens § 16 ved Ying Hous sagsanlæg i Kina mod Dinex China, som er en anden juridisk enhed end Dinex A/S. Hertil kommer, at Dinex A/S ikke var afskåret fra at rejse krav mod Dinex A/S samtidig med, at sagen mod Dinex China verserede. Der er derfor indtrådt forældelse af kravet, uanset om kravet er omfattet af den 3-årige forældelsesfrist i forældelseslovens § 3, stk. 1, eller den 5-årige forældelsesfrist efter § 4, stk. 1.

Som følge heraf frifindes Dinex A/S for Ying Hous krav på 168.000 kr. for manglende løn under ansættelsen.

For så vidt angår kravet på 731.000 kr. for manglende løn i opsigelsesperioden vedrører det en periode fra oktober 2020 og frem. Efter forældelseslovens § 4, stk. 1, er forældelsesfristen 5 år ved fordringer, som støttes på aftale om udførelse af arbejde som led i et ansættelsesforhold. Kravet på 731.000 kr. støttes på Ying Hous ansættelse som President of Dinex China og er således omfattet af bestemmelsens ordlyd. Der er ikke i forarbejderne til bestemmelsen eller i øvrigt grundlag for at forstå bestemmelsen indskrænkende, således at den ikke finder anvendelse for fordringer fra direktører, som ikke er funktionærer. Som følge heraf må kravet anses for omfattet af bestemmelsen. Da den 5-årige forældelsesfrist ikke er udløbet, er kravet herefter ikke forældet.

Der skal herefter ved vurderingen af kravet på 731.000 kr. tages stilling til, om Ying Hou havde krav på løn i en periode efter opsigelsen af hendes ansættelsesforhold den 19. september 2020.

Af 2017-kontrakten fremgår under afsnittet "If Ying Hou employment contract is terminated" blandt andet, at "… termination would be given with 6 months' notice…". Herefter, og idet Ying Hou som tidligere fastslået ikke kan anses for at have været ansat som funktionær, lægges det til grund, at hun havde et opsigelsesvarsel på seks måneder og derfor havde krav på løn i denne periode. Det bemærkes herved, at der ikke er grundlag for at forstå 2017-kontrakten således, at opsigelsesvarslet alene skulle gælde i forhold til opgørelsen af bonuskrav.

Kravet på løn i opsigelsesperioden kan herefter opgøres til 125.000 kr. for CNY-løndel, der udgøres af 25.000 kr. pr. måned fra og med november 2020 til og med marts 2021, 210.000 kr. for løndel til HK-konto, der udgøres af 35.000 kr. pr. måned fra og med oktober 2020 til og med marts 2021, og 108.000 kr. for DKK-løndel, der udgøres af 36.000 kr. pr. måned fra og med januar 2021 til og med marts 2021. I alt giver det et krav på 443.000 kr. for løn i opsigelsesperioden.

For så vidt angår kravet på 581.986 kr. for godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis var Ying Hou som tidligere fastslået administrerende direktør i Dinex China. Som følge heraf er hun ikke omfattet af ansættelsesbevisloven, jf. dennes § 1. Allerede som følge heraf kan kravet ikke tages til følge.

Dinex A/S frifindes derfor for Ying Hous krav på 581.986 kr. for mangelfuldt ansættelsesbevis.

Vedrørende Ying Hous bonuskrav falder den foreliggende situation ind under 2017-kontraktens afsnit benævnt "If Ying Hou employment contract is terminated". Det er i kontrakten angivet, at Ying Hou i denne situation skal modtage bonus svarende til exit-situationen med en reduktion på 25 %. Der er ikke grundlag for at forstå kontrakten i strid med sin ordlyd, således at det er en forudsætning for, at der skal udbetales bonus, at der gennemføres en exit fra Torben Dinesens side, hvorved bemærkes, at det heller ikke ville harmonere med, at der i henhold til kontrakten månedligt skulle opspares 30.000 kr. til "exit bonus accounts or paid out bonus after 2020."

Spørgsmålet er herefter, hvilket beløb Ying Hou har krav på i bonus. Beløbet er i henhold til regneeksemplerne i kontrakten de opsparede 30.000 kr. om måneden, der skal ganges med en faktor, og herfra skal trækkes de angivne 25 %. For så vidt angår det opsparede beløb svarer det til opsparingen af 30.000 kr. om måneden fra og med juli 2017 til udløbet af opsigelsesperioden, som var til og med marts 2021. Dette giver 45 måneder svarende til en opsparing på 1.350.000 kr. Med hensyn til den faktor, som dette beløb skal ganges med, har Ying Hou beregnet den til 6,21, mens Dinex A/S har beregnet den til 4,61. Dinex A/S har ikke imødekommet opfordringer fra Ying Hou til at udlevere alle relevante oplysninger til brug for beregningen, og ingen af parterne har søgt fastlæggelse af faktoren ved uafhængige beregninger som for eksempel ved foretagelse af syn og skøn. Henset hertil finder retten, at faktoren må fastsættes skønsmæssigt, og den findes efter en samlet vurdering passende at kunne fastsættes til 5. Kravet på bonus udgør herefter 5.062.500 kr.

Ying Hous betalingskrav tages herefter samlet til følge med 5.505.500 kr.

For så vidt angår forrentning af kravet, er der ikke fremlagt dokumentation for, at Ying Hou har fremsat anmodning om betaling af bonuskravet før sagsanlægget i den foreliggende sag jf. rentelovens § 3, stk. 2, og der er heller ikke i øvrigt grundlag for forrentning fra et tidligere tidspunkt end sagens anlæg. Bonuskravet forrentes derfor fra sagens anlæg den 28. april 2023, jf. rentelovens § 3, stk. 4.

Ying Hous krav på 443.000 kr. for løn i opsigelsesperioden forrentes som nedenfor bestemt, idet forfaldsdagen for lønkrav som de foreliggende må anses for at være fastsat i forvejen, jf. rentelovens § 3, stk. 1.

Henset til sagens udfald, omfang og forløb, herunder at der har været afholdt delhovedforhandling om spørgsmål, som Ying Hou fik medhold i, skal Dinex A/S betale 386.500 kr. i sagsomkostninger til Ying Hou til dækning af udgifter til advokatbistand med 250.000 kr. inkl. moms og 136.500 kr. til retsafgift af det vundne beløb. Det bemærkes herved, at responsum om kinesisk ret indhentet af Ying Hou er en ensidigt indhentet erklæring, som efter sin karakter ikke kan anses for at have været fornøden for sagens forsvarlige udførelse, og der er derfor ikke grundlag for, at omkostningerne hertil skal erstattes af Dinex A/S, jf. retsplejelovens § 316, stk. 1.

THI KENDES FOR RET:

Dinex A/S skal betale Ying Hou 5.505.500 kr. med morarente af 35.000 kr. fra 1. november 2020, af 60.000 kr. fra 1. december 2020, af 60.000 kr. fra 1. januar 2021, af 96.000 kr. fra 1. februar 2021, af 96.000 kr. fra 1. marts 2021, af 96.000 kr. fra 1. april 2021 og af 5.062.500 kr. fra den 28. april 2023.

Dinex A/S skal betale 386.500 kr. i sagsomkostninger til Ying Hou.

Beløbene skal betales inden 14 dage.

Sagsomkostningerne forrentes efter rentelovens § 8 a.

Vejledning om anke af Sø- og Handelsrettens dom

Du kan som udgangspunkt anke (klage over) afgørelsen til landsretten.

Du kan i særlige tilfælde anke direkte til Højesteret.

Fristen for anke er **4 uger**, fra Sø- og Handelsretten afsagde dom.

Du kan kun anke bestemmelser om sagsomkostninger særskilt med tilladelse fra Procesbevillingsnævnet. Du skal i givet fald indlevere din ansøgning til Procesbevillingsnævnet. Dette kan ikke ske via minretssag.dk. Fristen for ansøgning om anketilladelse er **4 uger**.

Du kan læse mere om anke og anketilladelse i retsplejelovens §§ 368 – 373.

Reglerne er også kort beskrevet på Sø- og Handelsrettens hjemmeside under "Sagsbehandling og vejledninger", underrubrik "Anke og kære ".

Praktiske oplysninger

Du kan oprette en anke direkte på sagen på minretssag.dk ved at trykke på "Opret appel" og derefter vælge "Anke" og følge vejledningen.