SØ- OG HANDELSRETTEN
DOM

afsagt den 17. september 2025

Sag BS-44157/2024-SHR

A
som mandatar for
B
(advokat Ann Marie Willemoes (prøve))

mod

C Denmark

(advokat Sabine Brandhøj Overgaard)

Denne afgørelse er truffet af retspræsident Mads Bundgaard Larsen og de sagkyndige medlemmer Anne Mette Pedersen og Claus Gunge Iwersen.

Sagens baggrund og parternes påstande

Sagen er anlagt den 16. januar 2024 ved Retten i Glostrup, som ved kendelse af 9. september 2024 henviste sagen til Sø- og Handelsretten.

Sagen drejer sig om, hvorvidt B ansættelse i C , hvor han senest udførte arbejde i Brasilien, var underlagt brasiliansk eller dansk ret, og – hvis ansættelsesforholdet var underlagt dansk ret – opgørelse af krav på løn i opsigelsesperiode og fratrædelsesgodtgørelse mv.

Sagsøgeren, B , har nedlagt endelig påstand om, at sagsøgte skal betale 1.395.629,36 kr. med tillæg af procesrente, principalt fra 30. marts 2023, subsidiært fra sagens anlæg.

Sagsøgte, C Denmark har nedlagt påstand om frifindelse, subsidiært mod betaling af et mindre beløb.

Oplysningerne i sagen

Det er ubestridt, at B ved ansættelseskontrakt af 19. juli 2002 med virkning fra 1. september 2002 blev ansat som funktionær i C Denmark (herefter C Denmark). Denne ansættelseskontrakt er ikke fremlagt.

Ved udstationeringsaftale af 2. juni 2015 mellem C Denmark og B blev B med virkning fra den 9. juni 2015 udstationeret i Brasilien som "Pipe Completion Manager" hos et brasiliansk selskab i C

Af udstationeringsaftalen fremgår blandt andet følgende, idet skarpe parenteser angiver de dele af parternes aftale, som er skrevet med håndskrift :

> "Your assignment shall commence on [9.] June 2015 and terminate on [8. June] 2017. By mutual agreement your assignment may last up to a maximum of three (3) years counting from commencement of the assignment.
> …
>
> The term C Denmark shall, when hereinafter used, refer to C Denmark , its subsidiaries and affiliated offices (including The Company).
>
> After expiry of the assignment the parties have agreed that the Employee shall be offered repatriation to a position in C Denmark similar to the position which the Employee holds prior to the Assignment unless this contract has been terminated by either party. Such a position will be offered on terms and conditions applicable to other employees within C Denmark in respect of working hours, salary; holidays etc. at the date of repatriation. If the Employee does not accept the position offered and/or the parties cannot agree on the terms and conditions for such a position the employment under this Contract and the Contract of Employment dated of 19 July 2002 shall be terminated.
>
> …

> 5.1 Each party may terminate this Contract with two (2) months' prior notice from the end of a month by registered letter. Breach of this Contract shall authorise the opposite party to terminate the Contract without notice. In case this Contract is terminated the terms and conditions of your home country employment, including your seniority, shall apply. If The Company terminates your assignment due to misconduct (whether such termination is with or without notice) C Denmark shall also be entitled to terminate your home country employment on the same ground.
>
> 6.1 Any dispute between the Parties regarding this Contract that cannot be solved amicably shall be settled pursuant according to the labour laws of Denmark.
>
> …
>
> 8.1 Where nothing else has been agreed upon, all other terms and conditions will be in accordance with the Guidelines for Long Term International Assignments, rev 2014, IAL dated 17 December 2014 and RELO Letter for B dated 17 December 2014 respectively your employment contract dated 17 December 2014."

Den ansættelseskontrakt dateret 17. december 2014, som er omtalt i udstationeringsaftalen, er ikke fremlagt under sagen.

Den 2. juni 2021, hvor B fortsat havde sit arbejdssted i Brasilien, underskrev han et "Assignment letter" skrevet på brevpapir fra "Global Mobility Expats" " C " , hvoraf fremgår blandt andet følgende:

> "This Assignment Letter confirms our mutual understanding of the terms and conditions applicable toy our long-term international assignment with C .
>
> The terms and conditions of your assignment are set forth in this letter and in the applicable C Long-Term International Assignment Guidelines. The Long-Term international Assignment Guidelines describe the provisions for compensation, benefits and other items related to your assignment. Any exception from the components of the guidelines must be agreed to by the employee and senior management, and included in the exception section of this letter.

…

Your assignment […] is expected to begin July 1, 2021. Your assignment is expected to last up to one year. …

This Assignment Letter does not create a contract of employment between you and the Company for any specified period. Your employment with C is an "Employment at Will," which means that either you or the Company may terminate your employment at any time, with or without cause, upon notice to the other.

If your employment with C Is terminated by the Company, the Company will provide for relocation to your Point of Origin or to some other mutually agreed upon location. While the Company cannot provide a guarantee of any assignment upon completion of your international assignment, the Company's best efforts will be made to assign you to a position commensurate with your experience and performance, provided such a position is available.

The terms and conditions of your employment and termination of employment (voluntary or Involuntary) will be governed by the management of C .

…"

Ligeledes den 2. juni 2021 underskrev B et "confirmation letter" underskrevet af "HR Country Manager" D fra C Denmark . Heraf fremgår blandt andet følgende:

"CONFIRMATION OF EMPLOYMENT
DURING INTERNATIONAL ASSIGNMENT

By and between

Employer: C Denmark
Employee: B
Employee Number: 296042

With reference to your current Contract of Employment and associated addendums, this letter of confirmation outsets your employment rights in the legal entity of C Denmark

after cessation of your international assignment letter dated March 20, 2021.

After cessation of the international assignment expected 30 June 2022, you will return to a position with C Denmark similar to the position you held with the Company before your secondment.

Whilst on international assignment your employment with C Denmark has been deferred. You have been transferred to C International Payroll during the international assignment to Brazil. Upon completion of your international assignment the employment with the Danish will recommence taking into account all employment seniority.

Your employment seniority with C Denmark is 1. September 2002.

This is an addendum to your employment contract. We therefore recommend that you keep the addendum together with your contract of employment

…

I acknowledge this confirmation of my employment with C Denmark

Date 26-06-2021 Signature of employee: [B]"

Den 9. maj 2022 sendte B en mail til en ansat inden for HR i C , hvoraf fremgår, at B ville forlade Brasilien med udgangen af juni 2022, og at han var gået i gang med at forberede dette.

Ligeledes den 9. maj 2022 fik B et svar på mail fra C hvoraf blandt andet fremgår, at hjemlandets HR afdeling sammen med afdelingen Global Mobility ville arbejde på en ansættelseskontrakt for B i Danmark.

Den 24. juni 2022 sendte afdelingen "Global Mobility Expats" i C et brev til B , hvori det bekræftes, at den forventede dato for hans afrejse fra Brasilien var den 12. juli 2022.

Den 29. juni 2022 sendte C Denmark et kontraktoplæg til B på en ansættelse som "lead engineer" i C Denmark med virkning fra den 12. juli 2022 og anciennitet fra den 1. september 2002 samt nærmere angivne vilkår om løn, pension, ICP (bonusordning) mv.

Den 7. juli 2022 meddelte B i en mail til C Denmark, at han ikke kunne acceptere tilbuddet om ansættelse fremsendt den 29. juni 2022, idet tilbuddet ikke levede op til hans forventninger med hensyn til grundløn, pension og ICP.

Den 7. juli 2022 skrev E fra C Denmark i en intern mailkorrespondance i C blandt andet, at C i den oprindelige "expat" kontrakt havde lovet B en lignende stilling, når han skulle tilbage til Danmark, og at der desværre ikke var en lignende stilling til B. E havde imidlertid håbet, at det kompromis, der var tilbudt B, kunne løse situationen.

Den 1. august 2022 sendte F fra C en mail til B vedhæftet en opsigelse pr. 1. august 2022 samt en "release agreement", hvoraf fremgik blandt andet, at B ansættelse var ophørt den 1. august 2022, og at B, hvis han underskrev "release agreement", ville få udbetalt USD 41.335,28 til fuld og endelig afgørelse af alle krav mod selskaber i C. B underskrev ikke denne aftale.

Den 4. august 2022 sendte B en mail til C Denmark, hvor han blandt andet skrev, at F havde orienteret ham om, at han var opsagt pr. 1. august 2022, og at der var tale om en "global opsigelse", som B derfor konkluderede også gjaldt for hans ansættelse hos C Denmark. Endvidere bad han C Denmark, hvis opsigelsen stod ved magt, om at informere ham om, hvad der forventedes af ham i opsigelsesperioden.

Den 11. august 2022 sendte F fra C en mail med en række vedhæftninger om afslutning af det brasilianske ansættelsesforhold til B.

Det er ubestridt, at B fik udbetalt løn for juli 2022 fra den C afdeling i USA, som udbetalte hans løn, mens han arbejdede i Brasilien.

Det er ubestridt, at B i forbindelse med afslutning af sit ansættelsesforhold i Brasilien har fået udbetalt det, der tilkom ham efter brasiliansk ret. Dette omfatter en betaling i henhold til den brasilianske ordning, FGTS, hvis indhold der er afgivet forklaring om under sagen. Det er ubestridt, at B under FGTS har fået udbetalt, hvad der svarer til samlet 600.974 kr. ved afslutning af ansættelsesforholdet. Det er endvidere ubestridt, at dette beløb un-

der FGTS fremkommer ved dels en obligatorisk opsparelsesordning i Brasilien, hvor 8% af B løn løbende er blevet indsat på FGTS-ordningen, dels ved et tillæg på 40 % af det opsparede beløb udløst af opsigelsen af B i Brasilien.

B kravsopgørelse følger af hans påstandsdokument nedenfor, og de enkelte poster er kommenteret af C Denmark i deres påstandsdokument.

Parterne er uenige om, hvilken månedsløn der i givet fald skal lægges til grund ved kravsopgørelsen. B har på baggrund af en fremlagt lønseddel fra C Denmark fra maj 2025 (den seneste før udstationeringen) taget udgangspunkt i en månedsløn fra den lønseddel på 60.934,13 kr. C har på baggrund af et vedhæftet skema til "assignment letter" af 2. juni 2021 taget udgangspunkt i B seneste månedsløn i Brasilien på USD 8.654,79 svarende til 59.112 kr.

Forklaringer

Der er afgivet forklaring af B , E , F , D og G .

B har forklaret blandt andet, at han er uddannet civilingeniør. Han har arbejdet med olie og gas i 25 år. Han har dansk statsborgerskab og bor i Danmark i dag. Han startede faktisk i C i 1995 og var der indtil 2000. Derefter var ude i andet job i 2 år, hvorefter han kom tilbage til C , først som konsulent og derefter som ansat som omtalt i denne sag fra 2002. Han var først projektingeniør og fik derefter ansvar for deres forsøgshal. Han er ikke længere i besiddelse af sin ansættelseskontrakt fra 2002, som er bortkommet. Det var en almindelige funktionærkontrakt, han fik i 2002. Den var på 1 side. Fra 2002 refererede han til H . Han overgik på et tidspunkt fra overarbejdsbetaling til bonusordning og i den forbindelse blev han også teamleder i 2007, og det var han til 2015, hvor han blev "Pipe Completion Manager." Han fik lederansvar i C allerede i 2004.

Han kendte C kunder og kontakter i Brasilien, og det var derfor, en udstationering til Brasilien kom på tale.

Udstationeringsaftalen fra 2015 kom til på et tidspunkt, hvor C i Danmark hele tiden lavede udstationeringsaftaler. Der var nok 50 ansatte i C Denmark udstationeret på det tidspunkt. Han fik at vide af I i C Denmark, at han skulle passe godt på udstationeringsaftalen, fordi det var hans returbillet til Danmark.

I Brasilien fik han yderligere opgaver i forhold til Danmark, idet vedligehold og indkøb nu også kom til at høre under ham. C fremstiller dybest set fleksible rør, og han var groft sagt ansvarlig for indkøb og vedligehold af koblinger dertil, som er en vigtig komponent og et slags problembarn for C . Han havde lederansvar for omkring 40 ansatte i Brasilien. Til at starte med refererede han til H , som til at starte med også var i Brasilien. Han havde et tæt samarbejde med H . Omkring 2018 eller 2019 fik han E som ny chef. Han talte velsagtens med E omkring to gange om ugen.

Han fik sin løn udbetalt fra US Payroll under sin udstationering i Brasilien.

C Denmark overfører viden til C Brasilien, fordi de brasilianske myndigheder har krav om lokal produktion. Han mener, at det brasilianske selskab er underlagt det danske selskab.

Hans udstationering skulle i første omgang vare to år, men der kom forlængelser, som typisk løb fra juni til juni hvert år. Han endte med at være der i syv år. Hvert år i foråret begyndte han en snak med sin chef om forlængelse.

I 2021 fik han det fremlagte "assignment letter". I den forbindelse meddelte E ham, at det ville blive den sidste forlængelse. Han bad derfor i forbindelse med assignment letter i 2021 om en bekræftelse fra D på, at han fortsat var ansat i Danmark.

Det var et lovkrav, at han også havde en brasiliansk kontrakt, og den skulle bruges som grundlag for at betale blandt andet husleje, el og internet til ham. Men han har hele tiden været ansat i Danmark.

Han forventede derfor at vende retur til Danmark, og han havde et møde med E den 13. maj 2022, hvor de talte om en kommende stilling i Danmark med en løn på 70.000 kr. og en bonus på 12 %. Derefter blev sagen syltet af C . Der gik alt for lang tid, før han fik et mere konkret tilbud fra C Denmark

Han blev derefter tilbudt at blive "lead ingeniør" i Danmark. Han afslog tilbuddet, fordi kompensationspakken ikke harmorede med hans stilling, og rollen passede heller ikke til hans hidtidige rolle.

Den stilling, han blev tilbudt, indeholdt ikke noget decideret personaleansvar, og kunne i det hele ikke sammenlignes med stilling, han havde, da han forlod Danmark i 2015, hvor han blandt andet havde 13 ansatte under sig.

Han fandt ikke andet arbejde i opsigelsesperioden. Han manglede et netværk i Danmark. Han søgte også stillinger i udlandet, men fandt ikke noget. I dag har han et andet arbejde.

Han ville ikke indgå fratrædelsesaftalen, som F tilbød ham. Aftalen indeholdt blandt andet et vilkår om, at tvister i givet fald skulle løses i Texas. Og efter 20 års anciennitet mente han, at kompensationen skulle være større. Hans expat kontrakt udløb den 30. juni 2022, og derfor forstod han ikke, at F var involveret i sagen efter det tidspunkt.

FGTS består af en løbende, obligatorisk opsparing på 8% af lønnen, som efter brasiliansk ret kan bruges f.eks., hvis man skal købe hus, får kritisk sygdom i familien eller lignende. Pengene står i arbejdstagerens navn i en statslig bank i Brasilien. Der kommer yderligere 40 % på, hvis man ikke selv opsiger, men opsiges af arbejdsgiveren.

Han fik en bonusordning af C . Det er en bonus, som følger af ens position i C . Det er ikke en brasiliansk bonus, men en generel C ordning. Der var også en lokal brasiliansk bonus. Han havde også en ICP bonus i C , før han blev udstationeret. Han fik i den fremlagte bonusordning fra hans tid i Brasilien 22,5 % i bonus, hvis målene i C generelt blev nået. Målene var altså baseret på generelle tal i C . Hvis C kom i mål på alle områder, kunne bonus stige til 200%, hvilket vil sige, at han kunne komme op på en bonus på 45 % i alt. Han har siden 2011 eller 2012 altid være omfattet af bonusordning i C . Han har fået udbetaling hvert år, og i de rigtig gode år fik han omkring 400.000 kr. 2022 var et godt år, hvor man kom op på omkring 25%.

Han har været medlem af fritvalgsordningen. C var medlem af Dansk Industri og fulgte fritvalgsordningen indtil 2024. Han fik således fritvalg udbetalt.

Han har på supplerende spørgsmål forklaret, at han efter udløb af udstationering i 2022, og indtil han ifølge de fremlagte skattepapirer blev skattepligtig i Danmark den 2. oktober 2022, befandt sig i Danmark, på Rømø.

De løbende forlængelser af hans udstationering skete ved årlige tillæg, som i det store hele ligner det fremlagte "assignment letter".

E har forklaret blandt andet, at han var ansat i C i 27 år. Han er ikke længere ansat. Han var "global director for supply chain" med ansvar for blandt andet Brasilien, da B var udstationeret.

Han var ikke med til at udarbejde udstationeringsaftalen i 2015, men han blev bekendt med aftalen, da HR afdelingen besluttede, at man ikke længere ville have expats i Brasilien. Det betød, at han begyndte at arbejde på at få blandt an-

det B tilbage til Danmark. Det var en undtagelse, at medarbejdere var udstationeret så længe tid, som B var.

Det var omkring 2018, at han fik ledelsen af blandt andet B , som refererede direkte til ham. De talte sammen flere gange om ugen, også fordi de skulle bygge en organisation op, som kunne afløse, når B skulle tilbage til Danmark.

B var ikke lokalansat i Brasilien. Pointen var netop, at HR afdelingen i C havde fokus på, at expats var meget dyre, og at de derfor skulle tilbage til deres hjemlande.

I forbindelse med, at B skulle tilbage til Danmark, fandt han på to passende stillinger til B , som han drøftede med B på et møde i Brasilien i maj 2022. Han mener, at B nødtvungen accepterede det ene af de to forslag. Foreholdt mail af 7. juli 2022 fra ham til blandt andet J om B afslag på et tilbud forklarede han, at tilbuddet ikke angik en tilsvarende stilling, men det var det bedste, han kunne tilbyde. B kunne ikke komme ind på samme niveau i en ny stilling, herunder fordi der ikke var penge til det. Det var væsentlige anderledes stillinger, han kunne tilbyde B , også med hensyn til personaleansvar.

Der er meget store forskelle på C Denmark og C Brasilien. Det er meget forskellige kulturer. Der er meget "kæft, trit og retning" i Brasilien sammenlignet med Danmark og mere hierarki.

Senere ringede han til B på foranledning af HR afdelingen i C . Han havde synspunkter om, at man ikke bare kunne standse lønudbetalingerne til B , men han fik at vide af HR-afdelingen, at det ville de tage sig af. Han var ikke inde over resten af forløbet.

Mens B var udstationeret i Brasilien, var han typisk i Brasilien fire gange om året, og i den forbindelse forhandlede han også løn med B

Han har på supplerende spørgsmål forklaret, at når han har sagt, at B ikke var lokalt ansat, er det fordi, at HR afdelingen havde sagt, at de var trætte af de store expat-udgifter. Derfor fik han til opgave at bygge en lokal organisation op i Brasilien, så B kunne komme hjem. Så B var expat og ikke lokalt ansat. Han var ikke inde i de juridiske overvejelser i henseende til udstationering. Så vidt, han husker, så han ikke de enkelte forlængelser af B , som kom fra USA kontoret til B .

B ville, så vidt han ved, gerne været blevet i sin rolle i Brasilien.

F har forklaret blandt andet, at han er HR direktør i Latinamerika for C . Han har været i C i 22 år. I Latinamerika dækker hans ansvar 11 lande. I hvert land er der en HR-manager mv., og hans afdeling understøtter dem alle. Han har også samarbejde med HR-afdeling i Danmark. HR-afdelingerne arbejder hver for sig i det daglige, men samarbejder generelt.

I Brasilien kan arbejdsgivere afslutte arbejdsforhold, også uden grund som man gjorde over for B . Derefter følger en standardprocedure for afsluttende betaling, herunder FGTS. Opsigelsesperioden er 30 dage + 3 dage for hvert år, man har været ansat. Så det var 51 dage for B .

FGTS er en lovetableret ordning for lønmodtagere i Brasilien. Man indbetaler 8% af hver måneds løn til en FGTS konto for medarbejderen. Hvis medarbejderen selv opsiger, bliver pengene stående i FGTS i op til 3 år, før medarbejderen kan hæve dem. Hvis arbejdsgiveren opsiger uden grund, får lønmodtageren pengene + et tillæg på 40 %. Hvis der er grund til opsigelsen, behandles opsigelsen som om, at lønmodtageren selv havde sagt op.

Alle ansatte i Brasilien har ret til en FGTS konto.

Han kendte B tilbage i 2015, hvor han var HR-manager for C i Brasilien.

Expat-kontrakten blev for B vedkommende håndteret fra USA og fra Brasilien.

ICP programmet blev håndteret af HR afdelingen i USA.

B modtog ingen betalinger fra C i Danmark under udstationeringen.

Han har om den mail, han sendte den 11. august 2022 til B , forklaret, at i denne mail opridses det, der følger af brasiliansk ansættelsesret, som han også havde forklaret mundtligt til B . I den oversigt finder man først "Contract Termination Agreement" og "Proof of Payment", som opregner blandt andet den afsluttende afregning af tilgodehavender fra C til B samt dokumenterer betalingen heraf. FGTS afregnes fra en bank til B . "Work Booklet Updates" er en oversigt over, hvad B har afholdt af ferie mv. FGTS rækken i hans besked indeholder al dokumentation vedrørende udregning og betaling af FGTS. Dernæst var der vedhæftet "Unemployment Benefits", som ikke var relevant, fordi B fraflyttede Brasilien. Alt i alt indeholder mailen alt, der skal til for at afslutte ansættelsesforholdet efter brasiliansk ret.

Han kan godt huske den samtale, han havde med B forud for ovennævnte mail. Der var ingen problemer i den aftale.

Han fik "Release Agreement" tilsendt fra C i USA. Han præsenterede derefter aftalen over for B . Det, der blev tilbudt i den aftale, var i tillæg til det, han modtog efter brasiliansk ret. Det var nemlig baseret på USA reglerne, det, han fik tilbudt i aftalen, og det var derfor i tillæg til afregningen efter brasiliansk ret.

B havde accepteret at få flyttet sine ansættelsesforhold til USA og Brasilien og havde ikke været tilknyttet Danmark i syv år. Derfor håndterede de ansættelsen efter brasiliansk ret og rettigheder baseret på regler fra USA. Han var ikke i tvivl om, at der ikke var tale om et dansk ansættelsesforhold.

Han kan ikke huske at have talt med B , efter ovennævnte udveksling.

Han var ikke en del af udarbejdelsen af tilbuddet om en stilling i Danmark, men han var orienteret herom.

Han har på supplerende spørgsmål forklaret, at da B forlod Danmark, blev han i Brasilien i syv år. B overgik med det samme til brasiliansk ansættelse den 9. juni 2015. B fik det første "internationalt assignment letter" fra C i 2014.

Alle expats, der arbejdede for C i Brasilien, hvilket var vistnok 12 fra Danmark, blev brasiliansk ansat fra starten ifølge "assignment letters" ligesom B . De øvrige danske expats, som ikke vendte tilbage til Danmark, fik nøjagtig samme behandling som B . De fik alle FGTS ifølge brasiliansk ret som B , forstået på den måde, at dem, der vendte tilbage til C Denmark , ikke fik et tillæg på 40% af FGTS.

Han gik ud fra, at alle der kom fra C i Danmark, havde en dansk ansættelseskontrakt derfra.

FGTS blev udbetalt i tillæg til lønnen og hvad der ellers skulle betales til B og skulle ikke modregnes deri.

D har forklaret blandt andet, at hun blev ansat i C Denmark i november 2018 og var ansat frem til februar 2022. Hun var HR-country manager for to C selskaber i Danmark, og som led i én af sine funktioner var hun med i den globale ledergruppe for Subsea Productions Systems i C . Hun var også HR-afdelingens vej til ind til det globale forretningsområde, Subsea Pro-

ductions System, som var det eneste globale forretningsområde, som havde hovedkvarter uden for USA. C i Danmark havde blandt andet forretningsområdet Subsea Productions Systems i Brasilien under sig.

C generelle politik om udstationering hørte under temaet "Global Mobility" i Texas. Men ingen kunne skifte stilling eller få lønforhøjelse eller lignende i Subsea Production Systems uden hendes tilladelse. Alle Expat aftaler skulle dog godkendes i et højere niveau, hvor det på det tidspunkt var K , der skulle godkende.

Foreholdt "confirmation of employment" underskrevet af hende den 8. juni 2021 forklarede hun, at der under tid var sket en eller anden forandring med B forhold i relation til udstationering. Hver marts måned i hvert år tog hun emnet op og sagde til sine ansvarlige kollegaer, at det ikke kunne blive ved med at gå med disse forlængelser af udstationeringen af B . Og hver gang, K skulle godkende forlængelsen af B udstationering, fik hun og hendes chef kritik for, at det blev nødvendigt at forlænge ham igen.

Efter den første 3-årige periode i Brasilien havde man for B , så vidt hun forstod, udarbejdet en form for mærkelig hybrid-ansættelse af B , som befandt sig et sted mellem lokalansættelse, dansk ansættelse og USA ansættelse.

F og "Global Mobility"-afdelingen godkendte det "confirmation of employment" brev, som hun underskrev den 8. juni 2021.

Hun har på supplerende spørgsmål forklaret, at de forlængelser, der skete af B udstationering, mens hun var i C , så vidt hun husker skete via hende, men på den måde, at det var Global Mobility, der udarbejdede forlængelserne. Hun kan ikke huske, om det var hende, der sendte "assignment letter" af 6. juni 2021. Det "confirmation letter", hun sendte til B derefter, var så vidt hun husker en afskrift af et lignende brev, der tidligere var sendt til B .

G har forklaret blandt andet, at han er HR-business partner for Danmark i C . Han har været i C siden 1998 og i sin nuværende funktion siden 2007. Hans ansvarsområde som HR-business partner dækker Kalundborg og Nyborg. Det var Global Mobility i Huston, som håndterede udstationeringsaftaleforholdet for B . Han var ikke involveret i udstationeringen. Han har kendt B i mange år.

Han blev involveret i sagen her, da E tog fat i ham og spurgte om, hvad de skulle gøre, hvis ikke det kunne lade sig gøre at få B til-

bage i en dansk stilling, og de skulle afskedige ham. Foreholdt mailkorrespondance fra den 7. juli 2022 og frem om B svar på tilbuddet om en stilling i Danmark, forklarede han, at da han skrev mailen af 8. juli 2022, havde han ikke foretaget nogen vurdering af, om B skulle opsiges efter danske regler. Han svarede bare på spørgsmålet, om hvad det ville betyde, hvis han skulle.

Han havde en samtale om B situation med E , og der sagde han til E , at han mente, at de nok kunne finde en løsning på B situation i jobmæssig henseende.

Når en expat-kontrakt er ved at udløbe, er der en lille smule samarbejde mellem de to landes HR-afdelinger om overflytningen, men ellers er der ikke noget samarbejde mellem de to landes HR-afdelinger om expat-kontrakten, som ikke varetages fra Danmark.

D var country manager i Danmark og medlem af den øverste ledelsesgruppe. Men hun sad ikke med "global mobility".

Han talte med B , som ringede til ham, da B han havde modtaget "release agreement" fra C . Han sagde til B , at hvis han skulle tale som C -ansat, kunne han ikke sige noget om forløbet. Men mere privat synes han, at det var et mærkeligt forløb.

Han var ikke inde over jobbeskrivelserne for de jobs i Danmark, der blev tilbudt B efter Brasilien. I den normale terminologi i C betyder "Team Leader", at man har ledelsesansvar for personale. Det har en "Lead Engineer" ikke nødvendigvis.

Han er som sagt business partner i Kalundborg-afdelingen, og det er korrekt, at B blev udstationeret fra Brøndby-afdelingen.

Han kendte ikke til udstationeringsaftalen med B , før han blev inddraget i mailkorrespondancen og snakke om sagen i sommeren 2022.

Han har prøvet at få expats retur til Kalundborg, også fra Brasilien. Han ved ikke, hvad FGTS er.

Parternes synspunkter

B har i det væsentlige procederet i overensstemmelse med påstandsdokumentet, idet kravet på flytteomkostninger dog blev frafaldet ved hovedforhandlingens start. Af påstandsdokumentet fremgår følgende:

"…

ANBRINGENDER:

Til støtte for den nedlagte påstand gøres det gældende, at sagsøger under udstationeringsperioden fortsat har været omfattet af danske ansættelsesretlige principper i relation til sagsøgte. Dette indebærer, at sagsøgte, i overensstemmelse med udstationeringsaftalen (bilag 3), er forpligtet over for sagsøger svarende til den oprindelige ansættelseskontrakt fra 2002 samt vilkårene i udstationeringskontrakten.

Dansk ansættelseskontrakt og udstationeringsaftale var gældende

Det følger af parternes aftale, at sagsøger ved udløb af udstationeringen skulle vende tilbage til det danske ansættelsesforhold, hvilket også stemmer overens med almindelige ansættelsesretlige principper for håndtering af udstationeringsforhold, hvorefter udløb af en udstationeringsaftale ikke automatisk medfører annullering af den bagvedliggende danske funktionærkontrakt.

Sagsøgers anciennitet blev regnet fra 2002, hvilket blev nævnt flere gange, også i relation til udstationeringen og forlængelserne heraf.

Det bestrides derfor, at sagsøger i juli 2022 alene kunne anse sig som værende "lokalt ansat i Brasilien", dels på baggrund af at der var tale om et tidsbegrænset udstationeringsforhold, der, uanset forlængelserne, fortsat udgjorde en væsentligt kortere del af det samlede 20- årige ansættelsesforhold, dels fordi parterne havde indgået en udtrykkelig aftale om, at ansættelsesforholdet fortsat skulle være omfattet af dansk ret.

Sagsøgers krav er således støttet på parternes danske ansættelsesaftale, som var gældende fra det tidspunkt, hvor hans udstationeringsforhold udløb, jf. bilag 2 og 4 (bilag 4: ekstraktens side 76). Spørgsmålet om, hvorvidt sagsøgers ansættelse i udstationeringsperioden havde nærmest tilknytning til Brasilien, er derfor ikke relevant for sagens afgørelse, idet parternes aftale udtrykkeligt angiver, at denne var underlagt dansk ret (bilag 2, pkt. 6).

Det gøres supplerende gældende, at sagsøger ikke med modtagelsen af den sidste forlængelse af udstationeringsperioden (bilag 3) har fraskrevet sig rettighederne i henhold til den oprindelige udstationeringsaftale (bilag 2), hvilket i givet fald måtte forudsætte en udtrykkelig angivelse heraf.

Tværtimod følger det af den samtidigt udstedte bekræftelse af 8. juni 2021 fra sagsøgtes danske HR-afdeling (bilag 4), at det danske ansættelsesforhold bestod i forlængelse af ophør af udstationeringsaftalen og at sagsøgers anciennitet var gældende fra 2002.

Det bestrides, at sagsøger ved forlængelsen af udstationeringsforholdet i 2021 (bilag 3) har fraskrevet sig de rettigheder, der kunne udledes af det danske ansættelsesforhold og den oprindelige udstationeringskontrakt. En sådan forståelse kan ikke i sig selv udledes af dokumentet om forlængelse, og det var under ingen omstændigheder en fortolkning, der blev beskrevet eller præsenteret for sagsøger.

Tværtimod indeholdt det af sagsøgte tilknyttede dokument (Confirmation of Employment, bilag 4), udtrykkelig bekræftelse af, at sagsøger fortsat var ansat hos sagsøgte, når udstationeringen udløb, og der blev ikke afgivet en opsigelse af de vilkår, der var fastsat i den oprindelige udstationeringskontrakt og funktionærkontrakt af 2002.

Ordlyden i bilag 4 "Confirmation of Employment" bekræftede således, at sagsøger ved endt udstationering skulle tilbydes en tilsvarende stilling hos sagsøgte.

Dette stemmer også overens med, at sagsøger gennem hele udstationeringen refererede til sagsøgte og den danske ledelse, som sagsøger var i tæt kontakt med gennem hele perioden. Sagsøger fik aldrig fra hverken den danske ledelse eller fra sagsøgtes HR-funktioner i øvrigt besked om eller antydning af, at man ikke anså hans oprindelige ansættelsesforhold som bevaret uanset udstationeringen.

Sagsøger havde på den baggrund en berettiget forventning om, at hans ansættelsesforhold i henhold til den indgåede funktionærkontrakt af 2002 fortsat var gældende, selvom den tidsbegrænsede udstationeringsaftale ophørte.

Det gøres dertil gældende, at uklarheder i en kontrakt skal fortolkes imod koncipisten, hvilket i denne sag vil medføre, at eventuel uklarhed om vilkår for opsigelse/ophør af udstationeringsforholdet, skal fortolkes imod sagsøgte.

Sagsøgte var som koncipist og den professionelle part i aftalen nærmest til at undgå efterfølgende tvivlsspørgsmål angående uklarheder i bilag 2. Sagsøgte bør derfor bære risikoen herfor.

Ikke tilbudt tilsvarende stilling

Det gøres herunder gældende, at sagsøgte ikke tilbød sagsøger en tilsvarende, passende stilling, og at sagsøgers stilling – såvel i henhold til aftalegrundlaget, som i henhold til almindelige ansættelsesretlige principper – var opsagt eller i hvert fald væsentligt ændret pr. august 2022.

Sagsøger afslog den 7. juli 2022 sagsøgtes tilbud om ny stilling i Danmark som Lead Engineer (bilag 8), idet han, som det fremgår, ikke fandt, at der var tale om en tilsvarende stilling i forhold til hans ansættelsesforhold hos sagsøgte, jf. forudsætningen herom i udstationeringskontrakten.

Den fremlagte mailkorrespondance (side 4-5) for perioden 7. juli – 22. juli 2022, som findes i bilag 25 (ekstraktens side 97), viser tillige at sagsøgte, efter egen opfattelse, ikke var i stand til at tilbyde sagsøger en tilsvarende stilling. E sendte således en mail til J , G m.fl. af 7. juli 2022, hvoraf følgende fremgår (uddrag):

"unfortunately we do not have a similar position to offer B *now, and I had hoped that the compromise I pulled together would do the job."*

På denne baggrund gøres det gældende, at sagsøger fra august 2022 har været berettiget til at anse sig som opsagt i henhold til dansk ret fra ansættelsesforholdet, der blev påbegyndt i 2002.

Det skal dertil bemærkes, at sagsøgte ikke tidligere har gjort gældende, at den pågældende stilling var "tilsvarende", og sagsøgte har heller ikke informeret sagsøger om, at et afslag på stillingen ville medføre, at udstationeringsaftalen og sagsøgtes forpligtelser i relation til det danske ansættelsesforhold skulle bortfalde.

Først i juli 2022, da sagsøger havde afvist at acceptere sagsøgtes oplæg til ny ansættelsesaftale, blev det fra den brasilianske HR-afdeling fremført, at det samlede ansættelsesforhold blev betragtet som ophørt med udløbet af udstationeringen.

Ad. Kravsopgørelsen

Det gøres gældende, at sagsøger som følge heraf har krav på løn svarende til funktionærlovens varsel inkl. fritvalg og forholdsmæssig bonus, samt godtgørelse i henhold til funktionærlovens § 2a. Det gø- res videre gældende, at ansættelsesforholdet var om-

fattet af Lederaftalen, hvorfor sagsøger var berettiget til 3 måneders godtgørelse i henhold til denne aftales § 12. […]

Sagsøgers månedsløn kan opgøres på baggrund af den seneste lønseddel fra det danske ansættelsesforhold (bilag 19, ekstraktens side 173).

Ad bonus

Det gøres gældende, at sagsøgers krav på betaling af løn i opsigelsesperioden efter dansk ret skal tillægges påregnelig variabel løndel i form af bonus svarende til de procentvise andele af årets resultat, hvilken kan opgøres på baggrund af bilag 24 (ekstraktens side 77).

Sagsøgers opgørelse er baseret på den i 2022 gældende bonusordning, og på, at bonus som det var sædvanligt hos sagsøgte gennem mangeårig praksis, blev beregnet på baggrund af den månedsløn, man havde ved udgangen af et kalenderår.

Det gøres gældende, at sagsøger efter indholdet af bonusaftalen var berettiget til fuld bonus for 2022, idet hans korrekte opsigelsesvarsel først udløb med udgangen af januar 2023. Derfor har sagsøger også krav på den del af bonus for 2022, der vedrører tiden før opsigelse.

Det gøres supplerende gældende, at sagsøgtes vilkår om, at der alene var krav på bonus, såfremt sagsøger fortsat var ansat på udbetalingstidspunktet primo 2023., ikke kan gøres gældende i forhold til sagsøger, jf. funktionærlovens § 17a.

Funktionærlovens § 17a fastslår princippet om, at tillæg til den faste løn, der ydes funktionæren i henhold til aftale eller sædvane, udgør en del af funktionærens aftalte løn, og at funktionæren derfor skal have en forholdsmæssig opgjort del af sådanne tillæg, hvis fratrædelse sker f.eks. midt i et regnskabsår. Funktionærloven kan ikke fraviges til skade for funktionæren, jf. lovens § 21.

Eftersom ovenstående aftale er baseret på årsresultat og revenue og ikke et særligt fastholdelseshensyn, kan bonusudbetaling ikke betinges af, at sagsøger var ansat i virksomheden på et bestemt tidspunkt.

Det gøres gældende, at sagsøgte ikke er fremkommet med indsigelser vedrørende den beregningsmæssige opgørelse af kravet, hvorfor sagsøgers opgørelse kan lægges til grund.

Det må komme sagsøgte bevismæssigt til skade, at sagsøgte ikke kan redegøre nærmere for baggrunden for, at der ikke skulle være opnået bonus svarende til forrige år.

Ad. Godtgørelse efter Lederaftalens § 12

Det gøres gældende, at sagsøger på opsigelsestidspunktet var omfattet af en funktionærkontrakt og dermed også Lederaftalen, og at sagsøger på opsigelsestidspunktet opfyldte Lederaftalens bestemmelser i § 12 i forhold til medlemskab, ancninnitet og alder, for at være berretiget til godtgørelse ved afsked.

Sagsøger har siden 2004 været omfattet af Lederaftalen og uanset om udstationeringsperioden måtte blive udeladt fra anciennitetsberegningen, havde sagsøger således på opsigelsestidspunktet haft en lederstilling i minimum 10 år. Dertil opfyldte sagsøger de øvrige betingelser for anciennitet og alder, såvel på udstationeringstidpunktet, som på fratrædelsestidspunktet.

Det gøres på den baggrund gældende, at anciennitet i henhold til Lederaftalens § 12 opretholdes.

Såfremt retten måtte finde, at Lederaftalen skulle anses for bortfaldet i forbindelse med udstationeringsaftalen, gøres det subsidiært gældende, at, sagsøger, allerede på tidspunktet for udstationeringstalens indgåelse, opfyldte kriterierne for udbetaling. Derfor skulle godtgørelse i henhold til Lederaftalens § 12 være blevet udbetalt i forbindelse med "ændringen".

Det gøres envidere gældende, at sagsøger, i henhold til den mellem parterne indgåede individuelle aftale, hvorefter han ville beholde sin funktionærancinnitet, havde en klar forventing om, at han tillige ville bevare sin optjening af såvel anciennitet i forhold til funktionærlovens § 2a som Lederaftalens § 12.

Ad. Fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a

Det fastholdes, at funktionærer, der udstationeres på baggrund af en dansk funktionærkontrakt og udstationeringsaftale, der henviser til dansk ret, bevarer deres funktionæranciennitet, hvilket også er blevet bekræftet af sagsøgte.

Det gøres gældende, at sagsøger, i kraft af sin status som funktionær og 20 års anciennitet, er berettiget til at modtage fratrædelsesgodtgørelse svarende til 3 måneders løn, i overensstemmelse med funktionærlovens § 2a.

Udgifter til relokation:
Det gøres gældende at […] at der ikke er grundlag for at bringe de af sagsøgte afholdte udgifter i modregning.

Indkomst i opsigelsesperioden:

Sagsøger har ikke haft indkomst i opsigelsesperioden (august 2022- januar 2023), jf bilag 23 (ekstraktens side 176). Sagsøger er ikke medlem af A-kasse og levede i perioden af egen formue. Sagsøger afsøgte mulighederne for ny ansættelse først og fremmest via sit netværk i branchen, ligesom han fulgte relevante jobdatabaser m.v.

Sagsøgers muligheder for at finde ny beskæftigelse var påvirket af, at han havde været udstationeret i 7 år og ansat ved samme virksomhed i 20 år, at han var 57 år, og at hans primære erfaringsområde var management inden for olie- og gasindustrien.

Ej modregning i FGTS udbetaling fra C *Brazil*

Det bestrides, at sagsøgte kan bringe de udbetalinger, som sagsøger modtog i forbindelse med afslutningen af udstationeringsforholdet i henhold til brasiliansk ret, i modregning i sagsøgers krav på opsigelsesvarsel og godtgørelse efter dansk ret.

Det gøres herunder gældende, at udbetalingerne vedrørende FGTS-ordningen dels vedrørte opsparet løn for perioden 2015-2022, dels en efter lokal ret obligatorisk og sikret opsparring, hvilket ikke modsvarer sagsøgers krav i henhold til godtgørelse efter dansk ret.

Det bestrides i den forbindelse, at det er sagsøger, der skulle have bevisbyrden for, at de pågældende udbetalinger ikke svarer til løn og godtgørelse. Sagsøgte må som arbejdsgiver, i dansk sammenhæng såvel som i forhold til udstationeringen, kunne redegøre for baggrunden for udbetalingerne, herunder dokumentere, at disse kan bringes i modregning.

Sagsøger bestrider, at sagsøgte har godtgjort, at de udbetalinger, som sagsøger modtog fra FGTS-ordningen i anledning af opsigel-

sen af det brasilianske ansættelsesforhold, kan udgøre betaling for løn i opsigelsesperioden og/eller godtgørelse i anledning af opsigelsen af det danske ansættelsesforhold.

På baggrund af sagsøgtes egen redegørelse må det lægges til grund, at udbetalingerne fra det brasilianske selskab til sagsøger skete som opfyldelse af en række obligatoriske rettigheder, som sagsøger havde i henhold til det lokale ansættelsesforhold.

Sagsøgte har ikke godtgjort, at disse udbetalinger kan ændres til nu at blive anvendt til opfyldelse af et eventuelt krav, som retten - i henhold til dansk ret - måtte give sagsøger medhold i.

OPGØRELSE AF SAGSØGERS KRAV:

Sagsøgers krav opgøres svarende til opgørelsen i bilag 16 (ekstraktens side 159), idet krav på feriegodtgørelse dog er reguleret svarende til 2,08 feriedag:.

Løn i opsigelsesperioden juli 2022-januar 2023: Sagsøger har modtaget amerikansk løn for juli 2022, og kravet opgøres således alene for perioden august 2022-januar 2023:

6 måneders grundløn à 60.934,13 kr.	kr. 365.604,78
Værdi af sundhedsordning, (6 x 82,08 kr.)	kr. 492,48
Virksomhedens pensionsbidrag, 12% af månedslønnen	kr. 43.872,57
Feriegodtgørelse, (4,8% af 60.934,13 kr. x 2,08)	kr. 6.083,66
Fritvalgsopsparing, 7% af 366.097,26 kr.	kr. 25.626,81

Der er ikke afregnet bonus for 2022, og kravet vedrører således hele 2022 samt januar 2023, og kan opgøres som følger:

Bonus under udstationering (løn i USD) januar-juli 2022: 22,5% jf. bonusaftale * 1,9817, faktor jf. årets resultat * 7 måneder à 9.000,98 USD = 28.093,66 USD. Ved Nationalbankens kurs pr. 18.12.23 (1 USD = 6,83 DKK) svarer dette beløb til	kr. 191.879,70

Bonus i opsigelsesperioden

august 2022-januar 2023: 22,5%
jf. bonusaftale * 1,9817, faktor jf. årets resultat
* 6 måneder á 61.016,21 kr. kr. 163.236,36

Fratrædelsesgodtgørelse i henhold til
funktionærlovens § 2a:

(3 x 99.805,50 kr) kr. 299.416,50

Godtgørelse i henhold til Lederaftalens § 12:

(3 x 99.805,50 kr.) kr. 299.416,50

Flytteomkostninger, jf. bilag 16, side 2: kr. 26.562,50

Samlet krav: **kr. 1.422.191,86**

…"

Ved hovedforhandlingens start frafalt B som anført kravet på flytteomkostninger, hvorved påstanden blev nedsat til 1.395.629,36 kr.

C Denmark har i det væsentlige procederet i overensstemmelse med påstandsdokumentet, hvoraf fremgår følgende:

"…

4 Anbringender

4.1 Til støtte for den nedlagte frifindelsespåstand gøres det gældende,

at der ikke er identifikation mellem C Denmark og C Brazil,

at B ansættelse var, senest ved hans underskrift på International Assignment Letter af 8. juni 2021, omfattet af brasiliansk ret, idet han ikke længere kunne anses for udstationeret men derimod lokalt ansat i Brasilien,

at International Assignment Letter erstattede den tidligere udstationeringsaftale af 9. juni 2015 og den underliggende danske ansættelsesaftale fra 2002, hvorfor udstationeringsaftalen ikke længere var gældende efter dette tidspunkt. Dette følger direkte af ordlyden i International Assignment Letter og understøttes af, at D

email (bilag 4) henviser til International Assignment Letter af 8. juni 2021 samt den oprindelige ansættelsesaftale fra 2002, men ikke til udstationeringsaftalen af 9. juni 2015, og det understøttes endvidere af,

at International Assignment Letter og D tilkendegivelse (bilag 4) ikke gentager udstationeringsaftalens afsnit om *"If the Employee does not accept the position offered and/or the parties cannot agree on the terms and conditions for such a position the employment under this Contract and the Contract of Employment dated 19 July 2002 shall be terminated"*,

at det endvidere fremgår af International Assignment Letter af 8. juni 2021, at ændringer til B ansættelsesaftale krævede aftale med senior management og ikke blot aftale med en dansk HR-partner, hvilket var B bekendt,

at D tilkendegivelse om, at B efter endt udstationering ville blive tilbudt en lignede stilling med sin oprindelige anciennitet, ikke kan tages som udtryk for at D har tilkendegivet, at vilkårene i udstationeringsaftalen fra 2015 fortsat skulle være gældende,

at den af sagsøger fremlagte mailkorrespondance for perioden 7. juli 2022 til 22. juli 2022 vedrørende tilbuddet om ansættelse i en lignende stilling (bilag 25) heller ikke indeholder en tilkendegivelse om, at vilkårene i udstationeringsaftalen fra 2015 fortsat var gældende,

at det derudover fremgår af udstationeringsaftalen af 9. april 2015, at aftalens varighed ikke kan overstige 3 år, hvorfor det også af den grund må anses for at være International Assignment Letter, der senest regulerede B ansættelsesforhold,

at B den 1. juli 2022 – i overensstemmelse med International Assignment Letter og som bekræftet af D – blev tilbudt en lignende stilling som Lead Engineer med virkning fra den 12. juli 2022,

at stillingen som Lead Engineer udgjorde en passende stilling henset til B erfaring og performance og

tilsvarede hans tidligere stilling som Team Lead End Fitting Designer, og derudover var vederlæggelsen på DKK 68.800 rimelig og passende i overensstemmelse med International Assignment Letter af 8. juni 2021 og bilag 4,

at B imidlertid den 7. juli 2022 afviste at tiltræde i den af C Denmark tilbudte lignende stilling, og han har ikke i øvrigt løftet bevisbyrden for, at der ikke var tale om en lignende stilling, hvorfor

at B blev opsagt i overensstemmelse med de brasilianske ansættelsesretlige regler den 1. august 2022, og han modtog i den forbindelse korrekt fratrædelsesbetaling under brasiliansk ret,

at B ikke udførte arbejde for C Denmark eller C Brazil efter den 12. juli 2022,

at Vilkårene i den danske ansættelsesaftale ikke blev genoplivet ved B afslag på at tiltræde den tilbudte stilling, hvorfor B ikke på tidspunktet for sin fratræden var ansat i C Denmark , og hans ansættelse var dermed ikke omfattet af dansk ret, alt med den konsekvens

at B ikke har krav på yderligere betalinger.

4.2 Yderligere gøres det til støtte for den nedlagte frifindelsespåstand gældende,

at B ikke efter udløbet af 3 år fra udstationeringens begyndelse, var omfattet af dansk ret,

at B i hvert fald ikke fra indgåelsen af International Assignment Letter var omfattet af dansk ret,

at en udstationering har karakter af en midlertidig udførelse af arbejde i et andet land end i det land, hvor medarbejderen sædvanligvis udfører sit arbejde. Det er fast antaget, at det kræver særlige omstændigheder, hvis en udstationering skal vare mere end 12-18 måneder

at det er almindelige anerkendt, og det fremgår af Rom Konventionen, at udgangspunktet ved udstationering er, at ansættelsesaftalen har nærmeste tilknytning til det udstationerede land i det første år og efter omstændighe-

derne i de første tre år, hvorefter ansættelsesforholdet vil have nærmeste tilknytning til det land, hvor arbejdet udføres,

at en udstationering på tidspunktet for indgåelsen af udstationeringsaftalen ikke kunne overstige 3 år, hverken efter Rom Konventionen eller udstationeringsaftalen, hvorfor der var tale om en lokal ansættelse,

at B på tidspunktet for ansættelsens ophør havde udført arbejde i Brasilien i 7 år, hvorfor ansættelsen må anses for at have være nærmest tilknyttet til Brasilien, og der herefter var tale om en lokal ansættelse.

4.3 Hvis Sø- og Handelsretten måtte finde, at B ansættelse var omfattet af dansk ret, gøres det videre til støtte for den nedlagte frifindelsespåstand gældende,

at B blev tilbudt en passende ansættelse i Danmark i overensstemmelse med International Assignment Letter,

at B afviste dette tilbud den 7. juli 2022, og B har ikke efter den 12. juli 2022 udført arbejde for C Denmark eller C Brazil. B rettede derudover først henvendelse til den danske HR-afdeling den 4. august 2022,

at B ansættelsesforhold efter dansk ret kan anses for ophørt ved udløbet af udstationeringsaftalen den 12. juli 2022, alternativt senest ved meddelelse om udløbet af B udstationering i juli 2022 afgivet den 24. juni 2022, alt med den konsekvens

at B dermed ikke har krav på yderligere betalinger.

4.4 Såfremt Sø- og Handelsretten måtte finde, at sagsøgers ansættelsesforhold er underlagt dansk ret og ikke kan anses for ophørt den 12. juli 2022 som følge af B afvisning af den tilbudte stilling som Lead Engineer, gøres det gældende,

at selv hvis udstationeringsaftalen af 9. juni 2015 måtte anses for at være gældende, er sagsøgers fortolkning af

B rettigheder, hvis han ikke ønskede at acceptere en lignende ansættelse ved C Denmark ikke korrekt, idet fortolkningen af ordlyden *"shall be terminated"* ikke kan udstrækkes til, at B kunne anse sig for opsagt af C Denmark , men derimod at ansættelsen i så fald skulle ophøre,

at B fik tilbudt en passende stilling, som han selv valgte ikke at acceptere, og dermed er han ikke berettiget til yderligere betalinger.

4.5 Såfremt Sø- og Handelsretten måtte finde, at B afvisning af at tiltræde i en passende stilling vil berettige ham til at anse sig for opsagt i overensstemmelse med sin kontrakt fra 2002, gøres det i forhold til sagsøgers kravopgørelse gældende,

At B maksimalt kan være berettiget til et opsigelsesvarsel svarende til 6 måneder i perioden juli 2022 til december 2022 (B har allerede modtaget løn for juli måned 2022) samt godtgørelse efter funktionærlovens § 2a (3 måneder) svarende til i alt DKK 532.744,

At B kravopgørelse **bestrides i det hele**. For overblikkets skyld følger nedenfor en opsummering af C Denmark bemærkninger til en eventuel opgørelse af betalingskravet, såfremt Sø- og Handelsretten måtte finde, at B ansættelsesforhold var omfattet af dansk ret:

Månedsløn: C Denmark gør gældende, at det er B månedsløn på fratrædelsestidspunktet som den fremgår af International Assignment Letter (bilag 3), der skal lægges til grund for en eventuel beregning af sagsøgers betalingspåstand. Herefter udgør B månedsløn USD 8.654,79 svarende til DKK 59.112 ved kurs 683. Det gøres dermed gældende, at B månedsløn, inklusive pension (12 %) udgør DKK 66.206 hvilket svarer til i alt DKK 331.028 i opsigelsesperioden.

Baseret på denne månedsløn udgør en eventuel § 2 a-godtgørelse et beløb svarende til DKK 198.617, og et

eventuelt betalingskrav efter dansk ret vil dermed maksimalt udgøre **DKK 529.645**.

Bonus: B er ikke berettiget til bonus for 2022 eller 2023, da det er en betingelse for betaling af bonus, at B var ansat i C Brazil på tidspunktet for udbetalingen af bonus primo 2023.

Selv hvis retten måtte finde, at B opsigelsesvarsel skal fastsættes efter dansk ret, medfører det ikke, at den bonusordning, som B var omfattet af under sin ansættelse i Brasilien, bliver omfattet af den danske funktionærlov. Der er tale om en brasiliansk bonusaftale underlagt brasiliansk ret for en medarbejder, der udfører arbejde i Brasilien, hvorfor der ikke er tale om en bonusaftale, der er omfattet af den danske funktionærlov.

Det gøres gældende, at det ikke er dokumenteret, at B ville have opnået en bonus på DKK 355.116, såfremt han havde været ansat på tidspunktet for bonusudbetalingen.

Fritvalg: Det fremgår ikke af B tidligere konkrakt eller den lønseddel, der er fremlagt for 2015, at B er berettiget til fritvalgsbetaling. B var hverken under sin udstationering eller tiden forud omfattet af overenskomst. B har ikke i øvrigt modtaget betalinger relateret til dansk ansættelse under sin udstationering. Det er således ikke dokumenteret, at B skulle have krav på fritvalgsbetaling.

Ledergodtgørelse: Det er et almindeligt anerkendt princip, at en kollektiv overenskomst – som Lederaftalen – kun er gældende indenfor et geografiske afgrænset område. Det er almindeligt antaget i dansk arbejdsret, at en kollektiv overenskomst mellem danske arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer i mangel af anden aftale ikke omfatter arbejde uden for Danmark. En sådan aftale foreligger ikke vedrørende Lederaftalen. Selv, hvis fratrædelsen skal behandles efter dansk ret, betyder dette ikke at en dansk kollektiv overenskomst vil finde anvendelse. Der henvises til FV af 13. juni 2000 og FV 2022-780 af 19. oktober 2023.

Hertil kommer desuden, at ledergodtgørelse forudsætter ansættelse som leder på en dansk virksomhed i 10 år.

B udførte i de sidste 7 år af sin ansættelse arbejde udenfor Danmark, hvorfor han ikke er omfattet af Lederaftalen og således heller ikke af den grund vil være berettiget til godtgørelse efter Lederaftalen.

[…]

Ferie: Opgørelsen af feriegodtgørelse bestrides i sin helhed, da der ikke er tale om et dansk ansættelsesforhold, der ikke er omfattet af den danske ferielov.

4.6 Videre gøres det gældende, at såfremt Sø- og Handelsretten måtte finde, at B kan betragte sig som opsagt efter dansk ret i overensstemmelse med sin ansættelseskontrakt fra 2002, skal de fratrædelsesbetalinger, som B allerede har modtaget i overensstemmelse med brasiliansk ret fratrækkes sagsøgers samlede betalingskrav efter dansk ret. Til støtte herfor bemærkes det,

at ved fastlæggelsen af løn i et opsigelsesvarsel i et internationalt ansættelsesforhold, er det ikke kun den udbetalte løn, men også øvrige elementer af økonomisk værdi for medarbejderen, der kan tages i betragtning ved opgørelsen af lønnen,

at FGTS-betalinger skal sidestilles med løn i opsigelsesvarsel, idet der er tale om obligatoriske månedlige indbetalinger foretaget af arbejdsgiver og som medarbejderen ikke har rådighed over i det løbende ansættelsesforhold, men som kommer til udbetaling i forbindelse med ansættelsesforholdets ophør. Derudover udbetaltes 40 % af det indestående FGTS-beløb i tillæg til det optjente beløb ved opsigelse, der ikke er begrundet i medarbejderens forhold,

at B har modtaget både den ordinære FGTS-betaling og tillægsbetalingen på 40 % svarende til i alt DKK 609.974. Såfremt B bestrider, at FGTSbetalingerne tilsvarer løn i opsigelsesvarsel og fratrædelsesgodtgørelse, har B bevisbyrden herfor,

at B modtog følgende fratrædelsesbetalinger i forbindelse med ophøret af sin stilling som Pipe Completion Manager ved C Brazil:

FGTS-betaling (anciennitetsopsparing)

BRL 317.101,20 (USD 64.456)

Obligatorisk fratrædelsesgodtgørelse i overensstemmelse med FGTS

BRL 122.264,46 (USD 24.852)

FGTS-betalinger i alt omregnet fra USD til danske kroner (DKK) ved brug af kurs 683

DKK 609.974

At B dermed har modtaget i alt DKK 609.974 i overensstemmelse med brasilianske vilkår, og betalingerne direkte relateret til B fratræden overstiger dermed, hvad B har krav på, hvis dansk ret finder anvendelse, idet dette beløb alene udgør DKK 532.744. Selv hvis retten måtte finde, at opsigelsen skal behandles i overensstemmelse med dansk ret, har B dermed ikke krav på yderligere betalinger.

…"

Rettens begrundelse og resultat

B og C Denmark indgik den 2. juni 2015 en udstationeringsaftale, hvorefter B , som siden den 1. september 2002 havde været ansat som funktionær i C Denmark , skulle udstationeres til Brasilien, hvor han skulle arbejde i et brasiliansk selskab i C . Det fremgår af udstationeringsaftalen, at aftalen var underlagt dansk ret, og tvister om udstationeringsaftalen skal derfor bedømmes efter dansk ret, jf. artikel 3, stk. 1, i Romkonventionen, jf. lovbekendtgørelse nr. 139 af 17. februar 2014 om gennemførelse af konvention om, hvilken lands lov der skal anvendes på kontraktlige forpligtelser. Dette gælder uanset, hvor lang tid han var udstationeret.

Retten finder det ikke godtgjort, at udstationeringsaftalen fra 2015 blev erstattet af det "assignment letter", som B accepterede den 2. juni 2021. Der er således ikke sikre holdepunkter for en sådan fortolkning i ordlyden af "assignment letter", og i den samtidige skriftlige bekræftelse fra C Denmark , som udgør et tillæg til hans ansættelseskontrakt, bekræftes B an-

sættelse i det danske selskab, ligesom det anføres, at hans ansættelse i det danske selskab har været udsat under hans internationale opgave, og at hans ansættelse i det danske selskab derefter vil genoptages med anciennitet fra 2002. Der er heller ikke i øvrigt grundlag for at antage, at udstationeringsaftalen ikke fortsat skulle være i kraft i 2022.

I henhold til udstationeringsaftalen fra 2015 og bekræftelsesbrevet af 2. juni 2021 skulle B efter endt udstationering tilbydes en stilling i C Denmark svarende til den stilling, han havde i C Denmark før udstationeringen.

Der er ikke efter den skete bevisførelse grundlag for at anse det for godtgjort, at det stillingstilbud fra C Denmark , som B afslog i mail den 7. juli 2022, angik en stilling svarende til den stilling, B havde før sin udstationering i 2015. Det kan således ikke lægges til grund, at der i den tilbudte stilling indgik personaleansvar i samme omfang som før udstationeringen, ligesom den tilbudte bonusordning på 10% var lavere end den bonusordning på 12%, som B havde før sin udstationering. Det bemærkes tillige, at E i en intern mailkorrespondance i C den 7. juli 2022 skrev, at der desværre ikke var en tilsvarende stilling ledig til B .

I forbindelse med sit afslag på den tilbudte stilling den 7. juli 2022 meddelte B samtidig, at det var hans opfattelse, at det herefter påhvilede selskabet af opsige ham.

Der er ikke grundlag for at anse B for opsagt fra C Denmark tidligere end pr. 1. august 2022, hvor F meddelte ham en "global opsigelse" på vegne af C .

Der er heller ikke grundlag for at forstå udstationeringsaftalen på anden måde, end at ansættelsesforholdet i C Denmark skulle ophøre ved opsigelse fra C Denmark side i en situation, hvor B afslog et stillingstilbud i Danmark som sket. Der er således ikke grundlag for at oversætte det engelske ord "terminate" i udstationeringsaftalen på anden måde end "opsige", hvilket også stemmer bedst overens med udstationeringsaftalens punkt 5.1.

B har herefter krav på løn og godtgørelse efter dansk ret som følge af sin opsigelse fra C Denmark pr. 1. august 2022.

Opsigelsesvarslet for B , som den 1. august 2022 havde 19 års anciennitet, var 6 måneder, jf. funktionærlovens § 2, stk. 3.

Retten finder, at løn i opsigelsesperioden som anført af C Denmark må fastsættes til den løn, B fik på opsigelsestidspunktet, hvilket vil sige

59.112 kr. Hertil skal lægges værdi af sundhedsordning, 82,08 kr. pr. måned samt virksomhedens pensionsbidrag på 12% af månedslønnen (7.093,44 kr.). Månedslønnen er herefter 66.287,52 kr. svarende til 397.725,12 kr. for 6 måneder.

Der skal hertil lægges feriegodtgørelse efter den danske ferielov på 4,8% af 59.112 kr. gange 2,08 (= 5.902,74 kr.) svarende til optjent ferie i den sidste måned i opsigelsesperioden.

Det er ikke godtgjort, at fritvalgsopsparing indgik i B løn, og derfor tillægges den ikke.

Resultatet af ovenstående er et krav på 403.627,86 kr. for løn i opsigelsesperioden.

Da B ansættelsesforhold i C Denmark var underlagt dansk ret, har B krav på forholdsvis bonus efter funktionærlovens § 17 a, stk. 1, idet det ikke gør nogen forskel herfor, at hans bonus ifølge det fremlagte bonusprogram var betinget af fortsat ansættelse, jf. herved funktionærlovens § 21, stk. 1.

Der er ikke rejst indsigelse mod selve udregning af den forholdsmæssige bonus, som angår bonus fra og med januar 2022 til og med udløbet af opsigelsesvarslet i januar 2023, det vil sige 13 måneder. Bonus skal tilkendes på grundlag af same månedsløn som anført som udgangspunkt ovenfor, og bonus bliver derfor 13 måneder gange 22,5% gange faktor 1,9817 gange månedsløn på 59.112 kr. I alt 342.465,55 kr.

B er tillige berettiget til fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a, på 3 måneders løn, som hver udgør 59.112 kr. + sundhedsforsikring på 82,08 kr. + 12 % pension (7.093,44 kr.) + gennemsnitlig månedlig bonus på 26.343,50 kr. Svarende til 92.631,02 kr. pr. måned og i alt 277.893,06 kr.

Ved sin opsigelse den 1. august 2022 opfyldte B betingelserne i lederaftalens § 12, hvori det anføres, at opsiges en leder, der er fyldt 50 år, men som på fratrædelsestidspunktet ikke er fyldt 65 år, og som har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed som leder i mindst 10 år, skal arbejdsgiveren betalt en godtgørelse svarende til 3 måneders løn. Ledelsesaftalen er en kollektiv overenskomst mellem A og Dans Arbejdsgiverforening, som omfatter C Denmark , og da fratrædelsesgodtgørelse for B fratræden fra C Denmark skal fastlægges efter dansk ret, tillægges tillige 3 måneders godtgørelse efter lederaftalens § 12 på i alt 277.893,06 kr., jf. udregningen ovenfor.

B samlede krav udgør herefter 1.301.879,53 kr.

Spørgsmålet er herefter, om der i dette krav skal fratrækkes de 609.974 kr., som B i anledning af afslutning af sit ansættelsesforhold i det brasilianske selskab inden for C fik udbetalt i overensstemmelse med brasiliansk ret i henhold til den såkaldte FGTS-ordning.

Det må på baggrund af de foreliggende oplysninger lægges til grund, FGTS-beløbet dækker over dels en løbende obligatorisk opsparing på 8 % af hver månedsløn samt et tillæg på 40 % af det opsparede beløb, som er udløst af, at B er opsagt uden grund.

Den løbende opsparing på 8 % af lønnen må anses som en del af det vederlag, B havde optjent forud for sin fratræden, og kan derfor ikke trækkes fra beløb, som skal dække løn i opsigelsesperioden og fratrædelsesgodtgørelse.

For så vidt angår tillægget på 40 % kan det på den anførte baggrund ikke lægges til grund, at det skulle udgøre løn i en opsigelsesperiode. Det må endvidere lægges til grund, at tillægget ikke udløses af samme forhold som godtgørelse efter funktionærlovens § 2 a, som udløses af anciennitet og er uafhængigt af, om opsigelsen var rimeligt begrundet.

På den anførte baggrund er der ikke grundlag for at fratrække de beløb, B har fået udbetalt efter brasiliansk ret, i kravet som opgjort efter dansk ret.

B krav tages herefter til følge med 1.301.879,53 kr. Der ses ikke at være grundlag for en forrentning før sagens anlæg.

Sagsomkostningerne er efter sagens værdi, forløb og udfald fastsat til dækning af advokatudgift med 70.000 kr. ekskl. moms og af retsafgift med 36.500 kr. I alt 106.500 kr.

THI KENDES FOR RET:

C Denmark skal inden 14 dage betale 1.301.879,53 kr. til B med procesrente fra den 16. januar 2024.

C Denmark skal inden 14 dage betale sagsomkostninger på 106.500 kr. til A som mandatar for B .

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.