

27. maj 2025

The Danish High Court sets aside a term whereby the payout to a salaried employee of bonus considered part of remuneration for work was contingent on continued employment. Such term violated Section 17a(1) of the Danish Salaried Employees' Act

Summary in English

In a judgment delivered on 5 February 2025, the Western division of the Danish High Court set aside a term in a bonus agreement for a salaried employee whereby the payout of the bonus was contingent on continued employment. The case concerned a salaried employee, who had resigned but who had fulfilled the criteria for a performance-based bonus for an earlier financial year. The Court held that the bonus scheme constituted remuneration for work performed and was therefore protected under Section 17a(1) of the Danish Salaried Employees' Act. Pursuant to this mandatory provision, a salaried employee is entitled to a bonus earned prior to the termination of the employment. The Court therefore set aside a term making continued employment a condition for the payout of bonus.

--oOo--

Landsretsdom fastslår, at hvis en bonusordning må anses som aflønning for udført arbejde, er den omfattet af funktionærlovens § 17 a, stk. 1. Udbetaling kan i givet fald ikke være betinget af fortsat ansættelse, og vilkår herom er ugyldige

Vestre Landsret har i en dom afsagt den 5. februar 2025 optrykt i U.2025.1455 V fastslået, at en bonusordning, der i overvejende grad var udtryk for udført arbejde på samme måde som løn, var omfattet af beskyttelsen i den præceptive bestemmelse i funktionærlovens § 17 a, stk. 1.¹ Et vilkår om, at udbetaling var betinget af fortsat ansættelse, var derfor ugyldigt.

Sagens nærmere omstændigheder var følgende.

¹ [LBK nr 1002 af 24/08/2017](#)

Faktum

A blev i 2017 ansat som byggerådgiver hos H A/S, for hvem han solgte parcel- og rækkehuse. Han blev forfremmet til afdelingsleder i 2018, men fortsatte med at sælge boliger. A var fastlønnet med provision og bonus.

A opsagde sin stilling den 28. februar 2022 til fratrædelse den 31. marts 2022. Der opstod i forbindelse med opsigelsen uenighed om, hvorvidt A havde krav på udbetaling af en bonus for regnskabsåret 2020-2021. Bonuskravet lød på 150.000 kr. med tillæg af feriepenge, i alt 168.750 kr.

A havde den 27. marts 2020 underskrevet en løn- og provisionsaftale. Af aftalens punkt 4.1 fremgik, at A kunne opnå en bonus på 150.000 kr., hvis han indgik 25 provisionsgivende kontrakter med en gennemsnitlig forkalkuleret dækningsgrad på minimum 17%. A kunne desuden opnå á conto-bonusser på henholdsvis 50.000 kr. ved 15 kontrakter og 100.000 kr. ved 20 kontrakter, forudsat samme dækningsgrad på 17% blev opfyldt.

Parterne aftalte senere et tillæg til løn- og provisionsaftalen for regnskabsåret 2020-2021. Dette gjorde de som reaktion på et vanskeligt marked. Ifølge tillæggets punkt 4.5 om "*Særordning vedr. beregning af gennemsnitlig FK DG [forkalkuleret dækningsgrad]*" kunne de tre kontrakter med laveste dækningsgrader fratrækkes, når den gennemsnitlige forkalkulerede dækningsgrad skulle beregnes for bonus ved 25 salgskontrakter. Særordningen indeholdt dog den betingelse, at hvis A opsagde sin stilling eller blev bortvist, bortfaldt særordningen, og bonussen skulle i stedet beregnes i henhold til den oprindelige løn- og provisionsaftale for regnskabsåret 2020-2021.

Tvisten angår denne betingelse i særordningen, idet A opsagde sin stilling hos H A/S forud for udbetalingen af bonus. A mente at have opfyldt betingelserne for at modtage både en bonus på 100.000 kr. og den ekstra bonus på 150.000 kr. for regnskabsåret 2020-2021. Dette havde A og hans nærmeste leder, regionsdirektør L, endda drøftet på et møde den 18. marts 2022. Formålet med mødet var at opgøre det samlede bonusgrundlag for regnskabsåret 2020-2021. Parterne udfyldte og underskrev et regneark i Excel med de relevante tal. Senere nægtede H A/S imidlertid at anerkende mødet og regnearket som bindende, og H A/S henviste i stedet til, at særordningen var bortfaldet som følge af A's opsigelse, jf. tillæggets bestemmelser herom.

Byrettens dom

Retten i Sønderborg afsagde den 19. april 2024 dom i sagen.² Retten fandt, at særordningen ikke kunne anvendes.

Retten lagde vægt på tillæggets pkt. 4.5, hvorefter bonus for 25 kontrakter kun kunne beregnes med fradrag af de tre sager med laveste forkalkulerede dækningsgrader, hvis A ikke havde opsagt sin stilling, før bonussen forfaldt til betaling. Retten konkluderede i denne forbindelse, at bonussen først var forfalden til betaling, når den beregnede

² BS-45020/2023-SON

dækningsgrad var endeligt fastlagt, kvalitetssikret og godkendt af bestyrelsen. Da dette ikke var sket på opsigelsestidspunktet, fandt særordningen ikke anvendelse.

Beregningen af forkalkulerede dækningsgrad og dermed bonussen skulle således ske efter den oprindelige løn- og provisionsaftale, og da betingelserne for bonus i denne aftale ikke var opfyldt, havde A ikke krav på den ekstra bonus på 150.000 kr.

Retten tog således H A/S' frifindelsespåstand til følge.

A gjorde ikke for byretten gældende, at funktionærlovens § 17 a, stk. 1, fandt anvendelse, og byretten forholdt sig derfor ikke til dette spørgsmål.

A ankede imidlertid dommen til landsretten.

Landsrettens dom

Vestre Landsret omgjorde byrettens dom og gav A medhold i kravet om den yderligere bonus på 150.000 kr.

Landsretten anførte i sin begrundelse, at tillægget om særordningen for bonus i 2020-2021 var knyttet til løn- og provisionsaftalen, hvorfor aftalerne udgjorde et samlet aftalegrundlag. Landsretten lagde vægt på, at udbetaling af bonus efter aftalegrundlagets ordlyd var gradueret efter antallet af bonusberettigede salgskontrakter, som den enkelte konsulent havde formået at skaffe til selskabet. Bonusordningen havde dermed et sådant element af vederlæggelse for udførelse af arbejde på samme måde som løn, at bonusordningen var omfattet af funktionærlovens § 17 a, stk. 1. Bestemmelsen beskytter funktionærer, der delvist vederlægges med bonus, tantieme eller gratiale, mod at miste mod optjente ydelser ved fratrædelse, og lyder som følger:

§ 17 a

Såfremt en funktionær, der ifølge aftale eller sædvane delvis vederlægges med tantieme, gratiale eller lignende ydelser, fratræder sin stilling i et løbende regnskabsår, tilkommer der ham en i forhold til hans ansættelsestid i regnskabsåret afpasset andel af den ydelse, han ville have fået udbetalt, dersom han havde været ansat i virksomheden ved regnskabsårets afslutning eller på det tidspunkt, ydelserne i øvrigt udbetales.

Stk. 2. Stk. 1 finder ikke anvendelse på købe- eller tegningsrettigheder til aktier m.v., der er omfattet af lov om brug af køberet eller tegningsret til aktier m.v. i ansættelsesforhold.

Bestemmelsen er præceptiv og kan ikke fraviges til ugunst for funktionæren, jf. lovens § 21, stk. 1.

Landsretten afviste H A/S' anbringende om, at der var tale om en fastholdelsesbonus. Bonussen var betinget af antallet af gennemførte salgskontrakter, hvilket adskiller sig fra en fastholdelsesbonus, som udelukkende skal være knyttet til medarbejderens fortsatte ansættelse. Bonusordningen blev vurderet som en del af det lønmæssige vederlag og var dermed omfattet af funktionærlovens § 17 a, stk. 1. Da bestemmelsen er præceptiv til fordel for funktionæren, kunne H A/S ikke gyldigt stille krav om fortsat ansættelse som betingelse for udbetaling. Bonussen ansås derfor for optjent gennem A's udførte arbejde i regnskabsåret 2020-2021.

Vestre Landsret tilkendte A den fulde bonus på 150.000 kr. samt 12,5 % feriegodtgørelse, hvilket samlet udgjorde 168.750 kr. med tillæg af procesrente fra sagens anlæg. Derudover blev H A/S pålagt at betale 59.500 kr. i sagsomkostninger.

Konklusion

Dommen præciserer, at bonusordninger, der knytter sig til udført arbejde, betragtes som en del af vederlaget og er omfattet af beskyttelsen i FUL § 17 a, stk. 1. Bestemmelsen har til formål at sikre, at funktionærer ikke mister retten til allerede optjente ydelser, der udgør en del af aflønningen. Kontraktmæssige betingelser om, at optjent bonus kun udbetales ved fortsat ansættelse, kan, hvis FUL § 17 a, stk. 1 finder anvendelse, derfor ikke håndhæves overfor funktionærer, da funktionærloven er beskyttelsespræceptiv.

--oOo--

Eventuelle spørgsmål i relation til ovenstående kan rettes til advokat Christoffer Galbo (E:

cg@copenhagenlaw.eu, T: +45 26 22 09 77), advokatfuldmægtig Viktor Kjær (E: vkj@copenhagenlaw.eu, T: +45 21 31 19 43) eller stud.jur. Christine Lindhard Fridolf (E: clf@copenhagenlaw.eu, T: +45 24 94 71 88).

--oOo--

Nærværende skrivelse er en generel orientering og bør ikke anvendes som grundlag for konkrete dispositioner.