

BONUSAVTALER I ARBEIDSFORHOLD

Hvilke rettslige rammer og hensyn gjør seg gjeldende ved utforming og praktisering av avtaler om bonus i arbeidslivet?

Kandidatnr: 375

Veileder: Henning Jakhell

Leveringsfrist: 26. april 2004

Til sammen 17.751 ord

23. april 2004

Innholdsfortegnelse

1	<u>INNLEDNING</u>	1
1.1	TEMA OG PROBLEMSTILLING	1
1.2	AVGRENSNINGER	2
1.3	DEFINISJONER	3
1.3.1	LØNNSYSTEMER	3
1.3.2	BONUS	4
1.4	DEN VIDERE FREMSTILLING	5
2	<u>METODE OG KILDER</u>	7
2.1.1	METODE	7
2.1.2	RETTSREGLER	7
2.1.3	RETTSPRAKSIS	8
2.1.4	REELLE HENSYN	9
2.1.5	ANDRE RELEVANTE RETTSKILDEFAKTORER	9
3	<u>UTGANGSPUNKTER</u>	11
3.1	GENERELLE HENSYN VED UTFORMING AV BONUSAVTALER	11
3.1.1	ØKT LØNNSOMHET OG MOTIVERTE ANSATTE	11
3.1.2	DET PSYKOSOSIALE MILJØ	11
3.1.3	DE ANSATTES FYSISKE HELSE	12
3.2	ARBEIDSAVTALEN	12
3.3	TARIFFAVTALER	13
3.4	ER BONUS "LØNN"?	16
3.4.1	GRUPPE-/ORGANISASJONSBONUSER	16
3.4.2	YTELSER MED GAVEPREG	18
3.4.3	BONUS FOR FREMTIDIG INNSATS	19
3.5	HVA BEREGNES BONUSEN AV?	19

4	<u>LOVFESTEDE SKRANKER FOR BONUSAVTALER</u>	22
4.1	ARBEIDSMILJØET, AML. § 12	22
4.1.1	FORSVARLIG ARBEIDSMILJØ, AML. § 12 NR.1 OG 2	22
4.1.2	DRØFTELSESPLIKT, AML. § 12 NR.3	25
4.1.2.1	Drøftelsespliktens innhold	28
4.1.3	SIKKERHETSHENSYN, AML. § 12 NR.4	30
4.2	IKKE-DISKRIMINERING, AML. § 54C	32
4.2.1	KJØNNSDISKRIMINERING	34
4.2.1.1	Bonus og fødselspermisjon	34
4.2.2	ALDERSDISKRIMINERING	37
4.2.3	DELTIDSANSATTE	38
4.3	OVERTID, AML. § 49	39
4.3.1	BEREGNINGEN AV OVERTIDSTILLEGGET	41
5	<u>ANSETTELSE, ENDRING OG OPPHØR I ARBEIDSFORHOLD</u>	42
5.1	FØRSTE ÅRET I ARBEIDSFORHOLDET	42
5.2	ENDRINGER I BONUS	43
5.2.1	ENDRINGSOPPSIGELSE	44
5.2.2	STILLINGSMESSIGE ENDRINGER TIL UGUNST FOR ARBEIDSTAKER	48
5.2.3	ERSTATNING VED URETTMESSIG OPPSIGELSE ELLER AVSKJED	50
5.2.3.1	Beregningen av tapet	51
5.3	OPPHØR AV ARBEIDSFORHOLDET	52
6	<u>AVTALEREVISJON</u>	56
6.1	AVTALER SOM KAN TENKES Å RAMMES AV AVTL. § 36	56
6.1.1	AVTALER MED URIMELIG INNHold	57
6.1.2	ETTERFØLGENDE FORHOLD TILSIER REVISJON	59
7	<u>KILDELISTE</u>	61
	<u>VEDLEGG</u>	66

1 Innledning

1.1 Tema og problemstilling

Avtaler om bonus blir stadig mer utbredt i Norge. Det er ikke lenger bare toppsjefer som lønnes med bonus, det benyttes i økende grad også overfor alminnelige arbeidstakere.¹ I andre land, bl.a. i USA, Frankrike og England, startet denne utviklingen allerede på åttitallet, ved at myndighetene stimulerte fremveksten av bruk av incentivbelønninger gjennom lovgivning og skattefordeler. Årsaken til at Norge ikke fulgte denne utviklingen kan være flere. Myndighetene kan ha vurdert det slik at stimulering av incentivbelønninger ville gå på bekostning av det etablerte forhandlingssystemet blant arbeidslivsorganisasjonene, og at det kanskje ville føre til større lønnsulikheter og mindre kontroll med lønnsutviklingen. I de senere år har det vært en tendens til at organisasjonene inntar bestemmelser i hovedavtalene om at eventuelle andre lønnsystem enn det tariffavtalte må godkjennes av partene.

Bonusordninger har fått mye negativ oppmerksomhet i media den siste tiden, etterfulgt av en debatt om etikk i næringslivet. Flere store, kjente bedrifter, både i Norge og våre naboland, har vært i pressens søkelys fordi lederne har fått utdelt lønn og bonuser som ikke harmonerer med bedriftenes resultater.² I enkelte bedrifter har arbeidstakere blitt oppsagt på grunn av dårlige resultater, samtidig som lederne har hentet ut bonuser i millionklassen. Utbetalingene har endog blitt forsøkt holdt skjult.³ På grunn av mistroen høye lederlønninger i enkelte fall har utløst, vurderer nå Justisdepartementet hvorvidt det skal fremmes en ny lov som gir selskapsaksjonærer større kontroll med ledelsens lønn og fordeler.⁴

¹ Jf. f.eks. Dagbladet, nettutg. 21.12.03 *Flere pølser gir mer lønn*

² jf. f.eks. Adresseavisen 26.02.02 *Bonus*, Dagens Næringsliv 30.03.04 *Saftige lederlønninger*

³ Dagsavisen 13.11.03 *DNB-leder sparket etter bonusskandale*

⁴ Høringsnotatet: <http://odin.dep.no/jd/norsk/publ/hoeringsnotater/012041-080069/index-dok000-b-n-a.html>, Dagens Næringsliv 02.03.04 *Vil la aksjonærene styre lederlønn*

Det har fra flere hold også vært rettet kritikk mot bruk av resultatbasert lønn, fordi det finnes få beviser for at økt lønn faktisk medfører bedre prestasjoner.⁵ Måten belønningen deles ut på kan være like avgjørende for motivasjonseffekten som størrelsen. Det advares mot bonussystemer som ukritisk gjør bruk av målbare kvantitative kriterier ved beregningen av bonusen, som f.eks. produksjon eller omsetning, på bekostning av sosiale og menneskelige fenomener.⁶ Sistnevnte faktorer har stor betydning i forhold til det å skape motivasjon, samarbeid og fellesskap.

Innføring av bonusordninger vil også kunne gi signaler om hvilke typer arbeidstakere ledelsen ønsker, og kan føre til at mennesker som ikke har tro på egne resultater rett og slett ikke søker på slike jobber. Dette hemmer et mangfoldig arbeidsmiljø. Det kan også føre til at enkelte føler seg mindreverdige og rent faktisk også diskrimineres med hensyn til lønn. Det er i tilfelle en utvikling som er uønsket ut fra et likeverdighetsperspektiv og det foreslåtte lovbestemte målet om et inkluderende arbeidsliv⁷.

Bonusordningene har fått betydelig utbredelse, og de gir grunnlag for mange rettslige problemer, som i liten grad er regulerte og i liten utstrekning behandlet i litteraturen.

Oppgavens problemstilling er derfor: **Hvilke rettslige rammer og hensyn gjør seg gjeldende ved utforming og praktisering av bonusavtaler i arbeidslivet?**

1.2 Avgrensninger

Bonus er et vidt begrep som omfatter mange ulike godtgjørelsesformer. I denne oppgaven har jeg valgt å konsentrere meg om bonuser som utbetales i penger, som

⁵ DinSide Økonomi 04.12.03 *Ny undersøkelse: Lønn motiverer ikke alle*

⁶ Ukeavisen Ledelse 13.-20.februar 2004, "Det som teller, telles ikke"

⁷ jf. NOU 2004:5 § 1-1

belønning for arbeidsinnsats. Spørsmål knyttet til medeierskap, opsjoner, fond mv. behandles ikke.

Oppgaven er begrenset til arbeidsforhold der den ansatte er arbeidstaker som omfattes av arbeidervernlovgivningen. Freelanceres og selvstendige oppdragstakeres stilling vil derfor falle utenom oppgavens tema.

Av plasshensyn behandles ikke agenturlovens regler om provisjon og avgangsvederlag til handelsreisende, samt spørsmålet om disse reglene kan anvendes analogisk på andre typer salgsforhold. I samråd med veileder gis imidlertid temaet en behandling i vedlegg 1. Det understrekes at dette ikke er en del av oppgaven.

Enkelte spørsmål som ligger i randsonen av oppgavens tema behandles heller ikke i oppgaven. Dette gjelder skatt og arbeidsgiveravgift av bonus, se vedlegg 2, og bonusavtalers stilling ved arbeidsgivers konkurs, virksomhetsoverdragelse og skifte mellom ektefeller, se vedlegg 3. Heller ikke dette er en del av avhandlingen.

Bonusavtaler har en rekke psykologiske/sosiologiske aspekter som ikke vil bli behandlet, med mindre de kan knyttes til rettsregler om arbeidsmiljøet.

Strategiske valg med hensyn til hva slags bonusordninger en bør velge, utformingen av dem mv., vil ikke bli behandlet.

1.3 Definisjoner

1.3.1 Lønnssystemer

Med **lønnssystem** menes i denne oppgaven måten lønnen fastsettes på, og hvilke kriterier som ligger til grunn for beregningen. Det finnes to hovedformer: Tidlønn og

resultatlønn. Tidlønnssystemer er ikke sjelden kombinert med en eller annen form for resultatlønn.

Når lønnen fastsettes på bakgrunn av den tid arbeidstakeren stiller sin arbeidskraft til rådighet for arbeidsgiveren, kalles lønnssystemet **tidlønn**. Denne avlønningsformen behandles ikke i oppgaven.

Fastsettes lønnen på bakgrunn av resultater, taler en om **resultatlønn/ prestasjonslønn**. Lønnen kan baseres på individuelle prestasjoner, eller følge av avdelingens eller bedriftens samlede resultat. Resultatlønn kan anta mange former. Ofte benyttes f.eks. bonusavtaler eller ordninger for medeierskap.

1.3.2 Bonus

Med bonus menes i denne oppgaven resultatbaserte tilskudd til arbeidstakerne i form av penger. Bonus kan utbetales på bakgrunn av den enkeltes innsats (ofte kalt provisjon) eller på bakgrunn av avdelingens eller hele bedriftens prestasjoner. Det er realiteten som er avgjørende, ikke hva arbeidsgiveren kaller tilskuddet.

Det kan være flere årsaker til at bedrifter ønsker å innføre et lønnssystem hvor hele eller deler av lønnen gjøres resultatbasert. Det overordnede målet er i de aller fleste tilfeller å bedre bedriftens lønnsomhet. Økt lønnsomhet er avhengig av flere elementer, som igjen danner grunnlaget for ulike typer bonusavtaler. Det kan være tale om å øke omsetningen, senke kostnader, øke markedsandelen, yte bedre service, senke leveringstiden, redusere overtidsarbeid, redusere antall arbeidsulykker, forbedre orden og ryddighet, gjennomføre kurs, senke administrasjons- og lagerkostnader, øke tilfredsheten blant de ansatte mm. Bonus kan med andre ord ha sin bakgrunn i mange andre faktorer enn bedriftens tallmessige omsetning. Hvilke bonusordninger som gir best motivasjonseffekt vil avhenge av individuelle preferanser, sosiale normer og organisasjonstrekk. Motivasjonseffekten vil også variere avhengig av

organisasjonsforhold knyttet til størrelse, arbeidsoppgaver, samarbeidsrelasjoner og lederstil.

Bonussystemer finnes i mange varianter. En vanlig form er overskuddsdeling, som innebærer at arbeidstakerne får del i bedriftens overskudd, som et tillegg til en fastlønn. Den variable delen kan utgjøre en stor eller liten del av lønnen, og den kan gjøres avhengig av den enkeltes innsats, men er det vanligvis ikke. Ofte utbetales den variable delen som en bonus som tilkommer alle med like stor del. En annen vanlig ordning er at arbeidstakerne får individuelle bonuser, basert på egeninnsats, f.eks. slik at det gis bonus for inntjening, basert på prosenter av beløp over visse fastsatte grenser. Det forekommer også at bonus beregnes ut fra antall produserte/solgte enheter.

Gruppebonus benyttes oftere enn individuell belønning, og kan ha sine fordeler ved at det motiverer de ansatte til å kontrollere hverandre og stimulerer til bedre samarbeid. Når bonusen i stedet utdeles på bakgrunn av den enkeltes innsats, er fordelene med et slikt system at det er lett forståelig for arbeidstakerne. Det vil imidlertid også kunne innebære kilder til tilfeldighet i arbeidstakernes inntekt, dersom f.eks. produksjonsutstyr går i stykker. Det kan dessuten være at de ansatte blir mer fokuserte på antall produserte enheter enn på bedriftens resultat som helhet. Individuelle bonusordninger stimulerer heller ikke til samarbeid på samme måte som bonuser som utdeles på bakgrunn av en gruppes- eller avdelings resultat.

Det forekommer at bedriftens overskudd kommer til de ansattes gunst enten ved at de får eierandeler i selskapet, eller at pengene settes inn på fond som ikke utbetales før den ansatte går av med pensjon eller arbeidsforholdet opphører av andre årsaker. Disse bonusformene behandles ikke her.

1.4 Den videre fremstilling

I oppgavens kap.2 redegjøres for metode- og rettskildebruk.

Kapittel 3 tar for seg utgangspunktene hva gjelder bonus. Her behandles for det første generelle hensyn som må ivaretas ved utforming og bruk av bonusavtaler. I kap. 3.2 omtales bonusavtalers forankring i arbeidsavtalen, og de prinsipper som gjelder ved tolkning av denne. I 3.3 behandles bonusavtalers forhold til evt. tariffavtaler. Spørsmålet om bonus er å regne som lønn, samt beregningen av bonus, sies det noe om i kap. 3.4 og 3.5.

I kap. 4 følger en behandling av de lovfestede skrankene som det må tas hensyn til ved utforming og praktisering av bonusavtaler. Først behandles skranker vedrørende arbeidsmiljøet som finnes i lov 4.februar 1977 nr.4 om arbeidervern og arbeidsmiljø (aml.) § 12 (4.1). Deretter tar jeg for meg de skranker som gjelder med hensyn til ikke-diskriminering i arbeidslivet. Dette reguleres i de nylig vedtatte reglene i aml. kap. XA §§ 54A flg. (4.2). Til slutt tar jeg for meg de begrensningene arbeidsmiljølovens overtidsbestemmelser medfører for utformingen (4.3).

Etter å ha behandlet de lovfestede rammene for utforming og praktisering av bonusavtaler, vil jeg i kapittel 5 gjøre rede for de problemstillinger som oppstår i forbindelse med bonus ved ansettelse midt i et opptjeningsår (5.1), endringer i bonusavtalen eller arbeidsforholdet (5.2), og opphør av arbeidsavtalen før fastsatt utbetalingstid (5.3). Endringer i arbeids-/eller lønnsforhold kan innebære at det foreligger en endringsoppsigelse. I tilknytning til kap. 5.2 om endringer i bonus, vil jeg derfor også redegjøre for hvorvidt arbeidstaker har krav på å få erstattet evt. bonustap dersom vedkommende har blitt urettmessig oppsagt/avskjediget (5.2.3).

Avhandlingens siste tema er avtalerevisjon etter avtl. § 36. Dette har fått sin behandling i kap. 6.

2 Metode og kilder

2.1.1 Metode

Avhandlingens problemstilling er hvilke rettslige rammer og hensyn som gjør seg gjeldende ved utforming og praktisering av bonusavtaler.

Utgangspunktet er at det hersker avtalefrihet mht. hvordan arbeidstakere skal avlønnes. Parallelt med avtalefriheten foreligger det imidlertid hensyn og lovfestede regler som må ivaretas ved utforming og praktisering disse avtalene. Jeg søker å gi en oversikt og systematisering av disse.

En del juridiske problemer hva angår bonusavtaler har ingen løsning i lovverket. I mange tilfeller finnes heller ikke rettspraksis. Min oppgave blir i disse tilfellene å argumentere for løsninger som etter mitt skjønn har de beste grunner for seg, på bakgrunn av de rettskilder som foreligger. Argumentasjonen foregår innenfor de alminnelige juridiske normer.

2.1.2 Rettsregler

Det finnes ingen regler som eksplisitt regulerer bonusavtalers stilling i arbeidsforhold.⁸ Imidlertid finnes det en del regler spredt rundt i lovverket som legger føringer på hva som lovlig kan avtales, og som gir retningslinjer for utfylling der avtalen selv er taus.

Først og fremst finnes det regler i arbeidsmiljøloven som dreier seg om arbeidsmiljøet, om ikke-diskriminering og overtid (kap.4). Arbeidsmiljøloven inneholder også regler

⁸ Agenturloven (lov 19. juni 1992 nr.56) regulerer enkelte sider ved utbetaling av provisjon og avgangsvederlag til agenter og handelsreisende. Disse reglene behandles ikke her.

om vilkår for oppsigelse (5.2.1) og om erstatning ved urettmessig oppsigelse og avskjed (5.2.3).

Reglene om avtalers inngåelse, gyldighet og opphør i lov 31.mai 1918 nr.4 om avslutning av avtaler, om fuldmagt og om ugyldige viljeserklæringer (avtl.), har anvendelighet også når det gjelder avtaler om bonus og provisjon.⁹ Det er særlig generalklausulen i avtaleloven § 36 om avtalerevisjon som har interesse i denne sammenheng, jf. kap.6.

Det foreligger per i dag forslag til lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern (Arbeidslivsloven) som skal erstatte dagens arbeidsmiljølov. Forslaget er ennå ikke vedtatt, men i den utstrekning jeg viser til bestemmelser i dagens lov vil det også foreligge en henvisning til arbeidslivslovsutvalgets forslag, slik dette har gitt seg uttrykk i NOU 2004:5.

2.1.3 Rettspraksis

Det finnes kun et par dommer fra Høyesterett som tar for seg fragmenter av de problemstillingene som bonusavtaler reiser. Jeg har ikke lyktes med å finne en eneste sak hvor bonus er sakens hovedtema, verken fra Høyesterett eller fra underrettene.

I mange av oppgavens drøftelser anvender jeg argumenter hentet fra dommer i underrettene. Det bør derfor sies noe om deres rettskildemessige vekt. Et av argumentene som tradisjonelt har vært anvendt mot å legge vekt på dommer fra underrettene, er at det er tilfeldig hvilke dommer som publiseres. Dette argumentet har nok fremdeles aktualitet i forhold til tingrettsdommer, men alle dommer avsagt av lagmannsrettene tilbake til 1993 ligger inne i Lovdatas database.¹⁰ De underordnede

⁹ Avtaleloven gjelder ”på formuesrettens område”. Loven anvendes i stor grad analogisk på avtaler av ikke-formuesrettslig art, deriblant arbeidsavtaler, jf. f.eks. Rt.2000-1800.

¹⁰ <http://www.lovdatabasen.no/info/norlex.html#DOMMER>

retters domsslutninger har lavere rettskildemessig rang enn Høyesteretts uttalelser. Men i lovtomme rom, hvor Høyesterett heller ikke har uttalt seg, vil underrettenes praksis være viktige argumentbærere, som til dels vil få større vekt enn om rettskildebildet hadde sett annerledes ut.

2.1.4 Reelle hensyn

I forhold til bonusavtaler vil hensynet til rettferdighet, forutsigbarhet og vern om berettigede forventninger være relevante. Likeså bør arbeidstakers generelt underlegne posisjon i arbeidsforholdet etter mitt skjønn være et hensyn som må vektlegges ved vurderingen av hva som er et godt resultat. Disse vurderingene kan bli utslagsgivende på et felt som her, hvor det kun i begrenset grad foreligger andre rettskilder av høyere rang.

2.1.5 Andre relevante rettskildefaktorer

Det finnes lite relevant juridisk litteratur om bonusavtaler, verken norsk eller utenlandsk. Enkelte forfattere nevner bonusavtaler som et problemområde i tilknytning til lønn, men uten å gå i dybden eller redegjøre nærmere for hvilke problemer det faktisk dreier seg om.

Når det gjelder bonusavtalers forhold til likestillingsproblematikken, foreligger det uttalelser og avgjørelser fra Likestillingsombudet. Siden likestillingsretten håndheves av forvaltningsorganer,¹¹ og bare helt unntaksvis behandles i de ordinære domstoler, bør deres uttalelser og avgjørelser tillegges vekt.¹² I forarbeidene til likestillingsloven er det

¹¹ Likestillingsombudet og likestillingsnemnda er to faglig uavhengige forvaltningsorgan oppnevnt i medhold av likestillingsloven § 10, for å medvirke til gjennomføringen av likestillingsloven. Ombudet fører tilsyn med at loven ikke overtres.

¹² Vigerust, Elisabeth *Arbeidstakers rettsstilling ved graviditet og omsorg*, UIO(1998), s.51

også uttalt at praksis fra nemnda og ombudet skal kunne påvirke likestillingslovens innhold¹³.

Norge er etter EØS-avtalens art.69 forpliktet til å gjennomføre og opprettholde likelønnsprinsippet, slik det fremgår av EF-traktaten art.141. Dommer EF-domstolen har avsagt før undertegnelsen av EØS-avtalen er bindende for Norge, jf. EØS-avtalen art.6 og Høyesteretts og EFTA-domstolens praksis. Nyere dommer skal imidlertid også vektlegges, det følger av ODA art.3 og rettspraksis. Det heter i Ot.prp.nr.77 (2000-2001) om lov om endringer i likestillingsloven mv. s.11:

”Likestillingsrettens dynamiske karakter tilsier at nyere praksis anses som ledd i en utvikling som ligger innebygget i det EF-rettslige diskrimineringsforbudet. Hvilken vekt nyere avgjørelser bør tillegges kan likevel avhenge av hvor store sprang i utviklingen resultatet i den enkelte sak innebærer i forhold til de foregående. Vekten av nyere avgjørelser bør derfor vurderes konkret fra sak til sak.”

I forhold til enkelte andre problemer som kan oppstå i forbindelse med bonusavtaler, finnes det noe utenlandsk praksis. Siden det ikke har vært lett å få oversikt over de rettsavgjørelser som finnes på feltet, bruker jeg dette materialet med forsiktighet, som illustrasjon og evt. som argument for at samme løsning bør velges i Norge i den grad den finnes rimelig og egnet.

¹³ Ot.prp.nr.33(1974-1975)s.56

3 Utgangspunkter

3.1 Generelle hensyn ved utforming av bonusavtaler

Det ligger mye arbeid bak et velfungerende lønssystem. Det er av stor viktighet at arbeidsgiver har tenkt nøye gjennom virksomhetens målsetting, og hvilke midler som anvendes for å nå målet. Dersom det svikter på dette punkt, vil bonusavtalen i beste fall ha liten effekt, i andre tilfeller vil den kunne få svært uheldige konsekvenser.

3.1.1 Økt lønnsomhet og motiverte ansatte

Ett hensyn som er av betydning ved utformingen av bonusavtaler, er økt lønnsomhet for bedriftene og motiverte ansatte. Arbeidstakerne har mulighet til å tjene mer, dersom de når visse fastsatte mål. Skal dette fungere er det avgjørende at målet er realistisk, og at arbeidstakerne rent faktisk har mulighet til å påvirke måloppnåelsen. Det positive med resultatbaserte lønnsordninger er at dersom de fungerer etter sin intensjon, vil de kunne føre til økt lønnsomhet for bedriftene, større lønnsutbetalinger til de ansatte og dessuten mer fornøyde kunder.

3.1.2 Det psykososiale miljø

Ved utformingen av bonusavtalen må en videre ta hensyn til det psykososiale miljøet. Resultatlønn kan føre til at enkelte ansatte føler sin posisjon truet. For arbeidstaker vil hverdagen kunne oppleves mer usikker når lønnen er basert på resultater istedenfor tid. Denne usikkerheten vil øke proporsjonalt med andelen av lønnen som gjøres resultatbasert.

Dersom bonusen beregnes på bakgrunn av den enkeltes innsats vil det kunne oppstå en konkurransesituasjon blant de ansatte. Dersom ikke alle ansatte har lik mulighet til å

oppnå bonus, vil også det kunne føre til misunnelse og dårlig stemning. I tilfeller hvor bonusen beregnes på bakgrunn av hva bedriften som helhet har oppnådd, kan det være at alle ikke bidrar like direkte til resultatet. Dette kan igjen skape misnøye hos de som har bidratt mer.

3.1.3 De ansattes fysiske helse

Også de ansattes fysiske helse er et moment som må tas hensyn til ved utformingen av et lønssystem. Lønssystemer som belønner innsats vil kunne ha negativ innvirkning på arbeidstakernes fysiske helse. Poenget med bonusavtaler er å gi ansatte en ekstra spore til innsats, hvilket nødvendigvis innebærer forventninger om økt arbeidstempo. Når presset på denne måten øker, kan det hende at enkelte arbeidstakere ikke klarer å holde tritt med utviklingen uten å slite seg ut, og av den grunn blir syke og fraværende fra arbeidet. Dette rammer først og fremst de som ikke har helse som tillater et høyt arbeidstempo, kanskje eldre eller andre grupper med svekket fysisk yteevne. På denne måten kan bonusordninger også føre til at skade- eller feilfrekvensen øker. På lang sikt vil dette svekke virksomhetens økonomi. Det vil derfor være i arbeidsgivers interesse å motvirke at lønssystemet har slike virkninger.

3.2 Arbeidsavtalen

Arbeidsavtalen danner utgangspunktet for arbeidstakers krav på lønn og bonus. Bonusbetingelsene kommer som regel til uttrykk i den individuelle arbeidsavtalen, i et personal- eller arbeidsreglement,^{14 15} eller i en avtale ensidig utarbeidet av arbeidsgiver som det vises til i arbeidsavtalen. Arbeidsreglementet fastsettes av arbeidsgiver i samarbeid med de ansattes representanter. En henvisning i den individuelle arbeidsavtalen til bestemmelser om bonus i arbeidsreglementet, innebærer at disse

¹⁴ Arbeidsmiljøloven bestemmer at bedrifter som sysselsetter mer enn 10 arbeidstakere innen handel og kontor eller industrien skal ha et arbeidsreglement, jf. aml.§§69-73, NOU 2004:5 §§14-14 til 14-18

¹⁵ Arbeidslivslovutvalgets flertall har foreslått å ikke videreføre bestemmelsene om arbeidsreglement i den nye arbeidslivsloven under henvisning til at deres betydning stadig har blitt svekket siden de vesentlige sider av arbeidsforholdet i dag er avtale- eller lovregulert, jf NOU 2004:5, s.493-494

bestemmelsene blir en del av den ansattes arbeidsavtale. Bestemmelser i arbeidsreglementet må i alle tilfeller vike for bestemmelsene i de individuelle arbeidsavtalene.¹⁶ Innholdet av bonusavtalene må for øvrig fastlegges gjennom alminnelige avtalerettslige prinsipper for tolkning og utfylling.¹⁷

Avtaler må imidlertid leses i lys av deres egenart. Avtaletypen legger føringer på hvilke tolkningsdata som anses relevante og for hvilken innbyrdes vekt de ulike tolkningsdata skal tillegges.¹⁸ De fleste arbeidsavtaler er inngått mellom ikke-likeverdige parter. Arbeidsgiver er normalt den som innehar maktposisjonen med hensyn til ansettelsesvilkårene, særlig i tider med stor arbeidsledighet. Alt i alt er arbeidstaker normalt å regne som den ”svake part” i dette forholdet. Dette faktum ligger til grunn for utviklingen av arbeidervernlovgivningen som har vokst fram gjennom de siste hundre år. Når det gjelder tolkning av bonusavtaler hvor det er tvil om tolkningsresultatet, kan dette momentet lede til at avtalen tolkes favør av arbeidstaker. Dersom relevante tolkningsdata ikke gir noe bestemt tolkningsresultat, innebærer også uklarhetsregelen¹⁹ en tolkning i arbeidstakers favør.

3.3 Tariffavtaler

Det finnes per i dag ingen standardavtaler om bonus i arbeidslivet.

HSH (Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon) og HK (Handel og Kontor i Norge) inngikk i 1987 en tilleggsavtale (IX) om resultatlønn, hvor det i gis uttrykk for at organisasjonene ”anbefaler at det i de enkelte bedrifter innføres lønnsystemer som bygger på at en del av den totale lønn baseres på oppnådd resultat – resultatlønn – når de lokale parter er enige om det”.

¹⁶ NOU 2004:5 pkt. 21.8.3, s.393

¹⁷ Mer om dette i f.eks. Hagstrøm/Selvig *Kontraktsrett til studiebruk – hefte 1*, 1997, s.74 flg.

¹⁸ Haaskjold, Erlend *Kontraktsforpliktelser*, 2002 s.146flg.

¹⁹ Uklarhetsregelen går ut på at en avtale skal tolkes mot den som burde ha uttrykt seg klarere, enten fordi vedkommende har forfattet avtalen selv, eller fordi vedkommende innehar en profesjonell rolle i forhold til motparten

Dette var en avtale som fastslo de overordnede prinsippene, men heller ikke mer enn det. I 1993 gikk de samme organisasjonene sammen om å utarbeide en brosjyre om resultatlønn, hvis hensikt var å belyse hvordan den enkelte bedrift kunne bygge opp og innføre et slikt lønssystem. Etter å ha vært i kontakt med HSH har jeg fått opplyst at arbeidet med resultatlønn etter dette dabbet av. Brosjyren medførte ikke økt respons fra bedriftene som tenkt, og HSH mener det kan komme av at innføring av et resultatbasert lønssystem koster mye tid og arbeid. Dette belyser ett av problemene med resultatbasert lønn: skal det ha noe for seg, må kostnadene ved innføringen ikke overstige gevinstene. Bedriftsmarkedet, når det gjelder HSHs medlemmer, er et lite homogent marked og det vil nok være vanskelig å lage en standardisert bonusavtale som kan benyttes av alle virksomheter.

Både i privat sektor og i statlige og kommunale arbeidsforhold vil lønnsatsene ofte bli fastsatt med utgangspunkt i tariffavtaler. Det er i rettspraksis fastslått at tariffavtaler bygger på en underliggende enighet og forutsetning om at vilkårene som fastslås i tariffavtalen også får anvendelse overfor uorganiserte arbeidstakere. Det at arbeidsgiver ikke kan fravike en inngått tariffavtale, verken til arbeidstakernes gunst eller ugunst, og uavhengig av om arbeidstakerne er organiserte eller ei, omtaler en som ufravikelighetsprinsippet i den kollektive arbeidsretten.

Arbeidsretten har ved flere anledninger behandlet bonusordningers forhold til ufravikelighetsprinsippet. I ARD.1995-251 fant retten at det stred mot ufravikelighetsprinsippet å innføre en bonusordning i tillegg til den normallønnsordningen som var fastsatt i tariffavtalen, når det var bestemt at andre lønssystemer enn normallønnsordningen skulle godkjennes av organisasjonene.

Spørsmålet i denne saken var om en bonusordning/kampanjepremiering som Aftenposten innførte i sin annonseavdeling var i overensstemmelse med standardoverenskomsten mellom LO-NHO. Ordningen omfattet avisens telefonselgere, ca.40 av de i alt ca.185 ansatte i annonseavdelingen. I standardoverenskomsten het det at overenskomstens lønssystem skulle anvendes dersom ikke annet var avtalt og godkjent av organisasjonene. Arbeidsretten delte seg i to. Flertallet kom til at bonusordningen var å anse som et tilleggselement til lønnen som fulgte av standardoverenskomsten. Overenskomsten måtte forstås slik at den var til hinder for at arbeidsgiver ensidig innførte et slikt tillegg. Det var ingen tvil om at utbetalingene var å anse som lønn siden de var vederlag for utført arbeid. Det avgjørende var at den enkeltes arbeidstakers løpende avlønning skjedde på en måte som avvek fra det lønssystemet som var fastlagt i overenskomsten. Arbeidsretten bemerket at dette for så vidt skilte seg fra ”engangsutbetalinger i form av gratialer, årsbonuser og lignende som gis ensidig

etter at arbeidet er utført og ikke på samme måte er knyttet til de løpende arbeidsprestasjoner.” Om saken hadde fått et annet utfall i sistnevnte tilfelle, tar retten ikke stilling til. Mindretallet derimot, kom til at bonusordningen ensidig kunne etableres av arbeidsgiver, som et supplement til overenskomstens lønssystem. Det ble lagt vekt på at ordningen ikke grep inn i den enkelte arbeidstakers overenskomstbestemte avlønning, og at bonusutbetalingene skjedde med samme beløp til alle ansatte i den utstrekning avdelingens samlede resultat tilsa premiering. Mindretallet fant at det ikke var avgjørende om utbetalingene i ulike relasjoner måtte bli å betrakte som lønn.

I den ovenfornevnte saken forelå det en eksplisitt bestemmelse om at overenskomstens lønssystem skulle anvendes, dersom annet ikke var avtalt og godkjent. I en senere sak la Arbeidsretten til grunn flertallets synspunkt fra saken i 1995, og underkjente en bonusordning også i et tilfelle hvor det ikke fantes en eksplisitt bestemmelse i tariffavtalen om at bonusordninger som kom i tillegg til den tariffavtalte lønnen måtte avtales og godkjennes av partene, jf. ARD.1998-14. Arbeidsretten la i dette tilfellet vekt på at ordningen hadde karakter av å være en ordning for vederlag for utført arbeid som ga variable tillegg til normallønnen slik den var fastsatt i operatøravtalen. Dette var ikke forenlig med tariffavtalen. Det at bonusen ikke ble utbetalt kontant, men i form av aksjer som først kunne realiseres ved fratredelse, var ikke avgjørende for Arbeidsrettens vurdering.

Bedriften var her bundet av operatøravtalen mellom LO/NOPEF og NHO/OLF, som var en normallønnsavtale. Det ble etablert en ensidig bonusordning knyttet til bedriftens resultater, og spørsmålet var om dette var forenlig med tariffavtalen. Retten kom til at verken operatøravtalen eller forhandlingsprotokollene fra de årlige tariffrevisjonene kunne fortolkes slik at de åpnet for lokale avtaler eller ordninger som gikk ut over de rammer som ellers fulgte av tariffavtalen. Arbeidsretten sa videre at ”spørsmålet om en ordning som gir arbeidstakere økonomiske fordeler ut over de som følger av tariffavtalens bestemmelser, er tariffstridig eller ikke, må vurderes konkret. Avgjørelsen må bero på en helhetlig vurdering av den ordningen det er tale om i forhold til tariffavtalens regler og de formål og hensyn som ligger til grunn for dem.”

Disse avgjørelsene illustrerer at tariffavtalenes ufravikelighet innebærer en begrensning i arbeidsgivers adgang til å avtale bonus og provisjonsordninger som kommer i tillegg til, eller ellers avviker fra, den lønnen som er fastsatt i tariffavtalen. Regelmessig vil det være et spørsmål om forståelsen og rekkevidden av tariffavtalen.

Tariffmessige begrensninger med hensyn til avtaleadgangen vil ikke bli problematisert ytterligere.

3.4 Er bonus "lønn"?

Det finnes ingen legaldefinisjon av begrepet "lønn". En vanlig definisjon av begrepet er vederlag for et utført arbeid eller godtgjørelse for en arbeidsinnsats.²⁰ Dette betyr at for eksempel lån, forskudd på lønn, dekning av utgifter arbeidstaker har hatt på arbeidsgivers vegne, bilgodtgjørelser, diett penger osv. ikke er å anse som lønn. I forhold til bonus kan en si at så lenge utbetalingen har sammenheng med egen arbeidsinnsats, er en innenfor lønnsbegrepet. Hvorvidt det er tale om lønn, eller noe annet, vil kunne ha betydning for beregningsgrunnlaget for offentlige ytelser som dagpenger og sykelønn, for feriepengegrunnlaget, lønnsgarantiordningen mm. Lønnsbegrepet kan ha ulikt innhold i de ulike bestemmelsene. Det er derfor ikke mulig å gi en generell definisjon av lønn, for så å vurdere hvorvidt bonus faller innenfor eller utenfor. Ved enkelte bonustyper er det særlig grunn til å stille spørsmål ved om en har å gjøre med "lønn", i betydningen vederlag for arbeidsinnsats. Dette gjelder særlig gruppe- og organisasjonsbonuser, bonuser med gavepreg og bonuser som skal være en spore til fremtidig innsats og lojalitet. Disse gis det en behandling av i det følgende.

3.4.1 Gruppe-/Organisasjonsbonuser

Utgangspunktet er at bonuser som følger av den ansattes *egen* innsats er å anse som lønn. Når bonusen derimot utbetales på grunnlag av en gruppes-, avdelings- eller en hel virksomhets resultat, er spørsmålet om slike bonuser også må betrakte som lønn, i betydningen godtgjørelse for arbeidsvederlag.

I lov 28.februar 1997 om folketrygd (ftrl.) § 8-29(1) heter det med hensyn til beregningsgrunnlaget for sykepenger at:

²⁰ Jf. F.eks. SSBs definisjon av "lønn" i forbindelse med lønnsstatistikken: "Lønnsbegrepet i lønnsstatistikken er begrenset til å omfatte kontante godtgjørelser fra arbeidsgiver til arbeidstaker for utført arbeid."

”Lønnsinntekt og andre godtgjørelser som er resultat av arbeidstakerens egen arbeidsinnsats tas med”

Når det gjelder dagpengegrunnlaget heter det i ftrl. § 4-11(2):

”Dagpengegrunnlaget fastsettes ut fra medlemmets utbetalte arbeidsinntekt..”

Feriepenger reguleres av lov 29.april 1988 nr.21 om ferie, og her heter det i § 10:

”Feriepenger fra arbeidsgiver beregnes på grunnlag av arbeidsvederlag som er utbetalt i opptjeningsåret. Som arbeidsvederlag regnes ikke utbetalinger som gjelder dekning av utgifter til bilhold, kost, losji o l.”

Alle disse bestemmelsene inneholder ulike formuleringer, men ingen av dem bringer oss nærmere svaret på om bonus skal medtas i beregningsgrunnlaget for de ulike ytelsene.

Fra rettspraksis kan nevnes en dom inntatt i Rt.1980-1703, hvor en annonseakkvisitør i et tidsskrift var lønnet med 17 % av samtlige annonseinntekter. Han var imidlertid ikke alene om å selge annonser, og spørsmålet var om han var berettiget til feriepenger (etter den gamle ferieloven) av hele lønnsbeløpet. Høyesterett svarte bekræftende på dette, og tok ikke hensyn til at også andre ansatte kunne ha bidratt til resultatet. Dette syn er senere også kommet til uttrykk i juridisk teori, jf. f.eks. Holo, Lars *Ferieloven med kommentarer*, 2001 s.138:

”Bonus er normalt å betrakte som vederlag for arbeid og skal tas med i opptjeningsgrunnlaget. Det gjelder selv om bonusberegningen er knyttet til mer enn den enkelte arbeidstakers innsats, f.eks. avdelingens og selskapets resultat, det er like fullt arbeidsvederlag i lovens forstand.”

Overnevnte dom og uttalelse gjelder ferieloven. Det er etter mitt skjønn ingen grunn til å statuere andre regler i forhold til beregning av andre ytelser som tilkommer arbeidstakerne med utgangspunktet i deres ”arbeidsvederlag” eller ”lønn”. I større bedrifter vil det være en vanskelig, for ikke å si håpløs oppgave, å finne ut hvem som faktisk har bidratt til resultatet og ikke. Et godt resultat kan dessuten like gjerne være influert av oppsving i markedet, større etterspørsel, organisatoriske forandringer, ledelsens økonomistyring mm. Hensynet til harmoni og klarhet i rettssystemet samt

forutsigbarhet for arbeidstakerne, taler også for at samme løsning legges til grunn overalt hvor problemstillingen oppstår.

Bonus er etter dette å anse som arbeidsvederlag eller lønn, uavhengig av om den beregnes på bakgrunn arbeidstakerens, gruppens eller virksomhetens innsats.

3.4.2 Ytelser med gavepreg

Arbeidsgiver kan av og til velge å belønne sine ansatte med en ekstra påskjønnelse, gjerne i form av julebonuser e.l. En slik bonus er ikke noe en har krav på etter arbeidsavtalen, men en ytelse som tilkommer arbeidstakerne etter arbeidsgivers eget forgodtbefinnende. En kan da anlegge det syn at belønningen er en gave, undertiden kalt diskresjonær bonus. En diskresjonær bonus er ikke en del av arbeidstakerens lønn, hvilket innebærer at arbeidstakeren har svært få rettigheter i forhold til *om* det skal skje en utbetaling, *størrelsen* på denne og *tidspunktet* overføringen evt. skal finne sted. Arbeidsgiver har en korresponderende rett til å styre dette som han ønsker.

Arbeidsgiver bør ikke bare kunne kalle bonusen diskresjonær, og dermed frata arbeidstakerne rettigheter forbundet med denne. I USA og England har det gjennom rettspraksis²¹ utviklet seg en del kriterier som må være oppfylt for å kunne betegne ytelsen som en diskresjonær bonus. Sammenfatningsvis kan sies at dersom arbeidsgiver på noe vis gir arbeidstakeren berettigede forventninger om bonus, så vil det være å anse som en del av arbeidstakers lønn. For at det skal være tale om en gave, må det ikke foreligge noen kontrakt, avtale eller løfte om bonus forut for utbetalingen. En meddelelse om bonusutbetalingen må først komme når en er helt i slutten av opptjeningsperioden. Det vil si at hvor arbeidsgiver akter å gi en årsbonus, kan dette ikke annonseres før helt i slutten av opptjeningsåret. Arbeidsgiver må videre holde for seg selv hvor stort beløp det dreier seg om. Dersom ytelsen etterhvert gir inntrykk av å være en fast ordning, (bonusen utbetales regelmessig, til en fiksert prosentsats, til alle

²¹ Chequepoint(UK) Ltd.-v-Radwan (2000), Stephen Clark-v-Nomura International Plc (2000)

eller en bestemt gruppe arbeidstakere) mister den preg av å være gave, og bør betraktes som en del av arbeidstakernes lønn.²²

Så vidt meg bekjent finnes det verken norsk teori eller rettspraksis som behandler spørsmålet. Jeg mener imidlertid den nevnte utenlandske praksis gir uttrykk for fornuftige prinsipper som bør legges til grunn også i norsk rett. Har en skapt en begrunnet forventning hos arbeidstaker om bonus, bør arbeidsgiver være forpliktet til å foreta utbetalingen i samsvar med forventningen. Forventninger om bonus ved oppnåelse av et fastsatt mål, gir en spore til ekstra innsats hos arbeidsstokken, som igjen leder til at en kan betrakte løftet om bonusen som et løfte om "lønn", dvs. godtgjørelse for arbeidsinnsats.

3.4.3 Bonus for fremtidig innsats

Der bonus etter arbeidsgivers syn ikke er godtgjørelse for en allerede prestert arbeidsinnsats, men er ment som et incentiv til fremtidig innsats og lojalitet, er spørsmålet om slike bonuser likevel må anses som lønn. Jeg mener at bonus i disse tilfellene nødvendigvis må vurderes etter de samme kriterier som omtalt ovenfor mht. ytelser med gavepreg, siden de samme hensyn gjør seg gjeldende. I den grad arbeidsgiver har skapt en berettiget forventning hos arbeidstaker om bonus av noen art, bør denne betraktes som en del av vedkommendes lønn, selv om den betegnes som et incentiv til fremtidig innsats.

3.5 Hva beregnes bonusen av?

Når bonusen beregnes ut fra bedriftens eller arbeidstakerens omsetning, kan det oppstå vanskelige spørsmål vedrørende beregningsmåten dersom dette ikke er regulert tilfredsstillende i arbeidsavtalen.

²² European Foundation for the improvement of living and working conditions (EU-organ): <http://www.eurofound.eu.int/emire/FRANCE/DISCRETIONARYBONUS-FR.html>

Det finnes ingen bakgrunnsrett i form av deklarasjonslov som kan være til hjelp i denne prosessen. Det finnes heller ingen ensartet og utbredt kontraktsbruk, og ingen standardkontrakter. Høyesterett har så vidt meg bekjent aldri hatt en slik sak oppe til behandling, og min egen drøftelse vil derfor basere seg på de leger ferenda betraktninger.

Først må det avgjøres hvorvidt det er arbeidstakerens eller bedriftens resultat som helhet som danner grunnlaget for beregningen. Dette går som regel frem av arbeidsavtalen, og volder derfor ikke de store problemer.

Deretter må det tas stilling til hvorvidt det er utfakturert beløp som skal legges til grunn, eller om bonusen derimot skal beregnes ut fra det beløpet som er innkommet til bedriften. Det kan være store beløpsmessige forskjeller mellom det som er fakturert og det som er innbetalt, begrunnet i at en del av det som faktureres aldri blir betalt.

Manglende betaling kan for eksempel skyldes at kunden/klienten gjør bruk av en lovmessig angrerett, at varen/tjenesten lider av feil eller mangler, at det er en mangel ved selve kontrakten, at det i det hele tatt ikke er kommet i stand noen kontrakt mv. Ganske vanlig er det også at kunden/klienten ikke har betalingsevne eller -vilje. Mange av disse forholdene er selger/tjenesteyter nærmere til selv å avklare i forkant av avtaleinngåelsen, enn det arbeidsgiver er. Er avtalen taus, vil det etter mitt skjønn være rimelig å falle tilbake på at det innbetalte beløpet utgjør beregningsgrunnlaget. Dersom bonusen skal være en påskjønnelse for et oppnådd resultat, bør den beregnes ut fra det *endelige* resultatet. En motsatt regel ville innebære at arbeidsgiver ble forpliktet til å yte arbeidstakerne kreditt, i den grad selgerens/tjenesteyterens avtaler ikke ble gjennomført. Det kan en etter mitt skjønn ikke pålegge arbeidsgiver uten avtalemessig forankring. Det ville også innebære at arbeidstaker ble forpliktet til å tilbakebetale bonus for avtaler som ikke ble oppfylt. Her ville en kunne få mange kompliserte etteroppgjør. Det ville dessuten innebære en usikkerhet for arbeidstaker når vedkommende i det ene øyeblikket fikk utbetalt bonus, som i det andre øyeblikket ble tilbaketrasket. De beste grunner taler således for at hvor intet er avtalt, må en falle tilbake på at det er det innbetalte beløp som danner grunnlaget for bonusberegningen.

Det neste spørsmål er om arbeidsgiver har rett til å trekke fra diverse kostnader forbundet med driften i beregningsgrunnlaget for bonusen. Det kan være tale om vareforbruk, variable kostnader som strøm og lønnsutgifter, eller utgifter til markedsføring eller reklame. Gode grunner taler for at dersom slike trekk skal være tillatt, må det kreves en klar forankring i avtale. En motsatt regel vil føre til at arbeidstakers inntekt blir svært usikker og uforutsigbar. Arbeidstakeren vil ikke kunne styre hvor mye arbeidsgiver utbetaler i lønn, eller hvor mye som trengs til markedsføring, lagerutgifter, strøm osv. Slike variable kostnader som ikke selger selv skal stå for, vil være helt utenfor vedkommendes herredømme. Det må antas at slike bonusordninger heller ikke gir noen særlig spire til motivasjon og økt arbeidslyst, slik meningen opprinnelig er med resultatbasert lønn. En ordning som går ut på at arbeidstaker trekkes i sin bonus for arbeidsgivers variable kostnader medfører også at en del av arbeidsgivers ansvar for driften skyves over på arbeidstakerne. En slik ansvarsforskyvning mener jeg ikke bør ha rettsapparatets beskyttelse uten at det foreligger en klar avtale. Eventuelle uklarheter i arbeidsavtalen på dette punkt bør arbeidsgiver, som har utformet avtalen, selv ha ansvaret og risikoen for.

4 Lovfestede skranker for bonusavtaler

Dette kapitlet omhandler reglene i arbeidsmiljøloven som utgjør begrensninger for utforming og anvendelse av bonusavtaler. Dette gjelder for det første regelen i aml. § 12 som dreier seg om krav til arbeidsmiljøet, arbeidsgivers drøftingsplikt og dessuten forbudet mot prestasjonslønn der dette har vesentlig betydning for sikkerheten på arbeidsplassen. Dette behandles i kap. 4.1. Deretter følger en behandling av forbudet mot diskriminering i kap.4.2, slik dette er fremkommet i nytt kapittel XA i arbeidsmiljøloven. Her er det særlig lønnsdiskriminering mht. kjønn, og spesielt bonusavtalers forhold til svangerskapspermisjon, som er viet oppmerksomhet. Bonusavtaler kan imidlertid også innebære diskriminering på grunn av alder eller diskriminering av deltids- og midlertidige ansatte. Dette gis en kort behandling til slutt. I kap. 4.3 reises spørsmål om hvorvidt bonusavtaler kan kompensere for det lovbestemte overtidstillegget fastsatt i aml. § 49(3). Det sies også noe om beregningen av overtidsgodtgjørelsen dersom arbeidstakeren er avlønnet med bonus eller provisjon.

4.1 Arbeidsmiljøet, aml. § 12²³

Et lønssystem vil sjelden bare ha innvirkning på selve lønnen, det vil også influere på organiseringen av arbeidet og arbeidsmiljøet ved virksomheten. Aml. § 12 stiller en del krav til arbeidsmiljøet som lønssystemer må tilpasses. Jeg vil i det følgende ta for meg bestemmelsens ulike sider, og dens betydning for utformingen og bruken av bonusavtaler.

4.1.1 Forsvarlig arbeidsmiljø, aml. § 12 nr.1 og 2²⁴

Det er et grunnleggende prinsipp i arbeidsretten at det er arbeidsgivers ansvar å påse at arbeidsmiljøet tilfredsstillers lovens krav. Aml. § 7 inneholder en rettslig standard, som

²³ NOU 2004:5 kap.4

²⁴ NOU 2004:5 §§ 4-1, 4-2

sier at arbeidsmiljøet skal være fullt forsvarlig. Dette er en minstestandard. Arbeidsmiljølovens § 12 kan ses som en presisering av dette prinsippet hva gjelder tilretteleggingen av arbeidet. Bestemmelsen bygger på fire grunnsteiner: 1) tilretteleggingen skal gi et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, både for den enkelte og for bedriften som helhet, 2) de tilsatte skal ikke lide noen psykisk eller fysisk overlast som følge av tilretteleggingen, 3) utformingen av arbeidet skal bidra til en positiv utvikling for den enkelte og 4) tilretteleggingen skal være et resultat av de tilsattes egen medvirkning. Blant de momenter som inngår som en del av tilretteleggingen av arbeidet, nevnes lønssystemer spesielt²⁵.

Lønssystemer skal altså legges opp slik at arbeidstakerne ikke utsettes for unødige psykiske eller fysiske belastninger, jf. første ledd. Med lønssystemer har lovgiver hatt i tankene måten lønnen fastsettes på, og hvilke kriterier som ligger til grunn for beregningen. Det har ikke vært meningen å gripe regulerende inn i fastsettelsen av lønnsnivået i markedet.²⁶ Det er i mange tilfeller naturlig å vurdere virkningen av et lønssystem sammen med de spørsmål som gjelder organiseringen av arbeidet. I bestemmelsens andre ledd heter det at det skal tas hensyn til den enkelte arbeidstakers mulighet for selvbestemmelse og faglig ansvar. Videre skal ensformig arbeid søkes unngått, og arbeidet skal generelt søkes utformet slik at det gir mulighet for variasjon og kontakt med andre, for sammenheng mellom enkeltoppgaver og for at arbeidstakerne kan holde seg orientert om produksjonskrav og resultater.

Resultatbasert lønn kan i enkelte tilfeller føre til at de ansatte får begrenset mulighet til selv å styre arbeidsrytme og tempo. Det kan også ha den virkning at det svekker grunnlaget for kontakt og samarbeid. En vil kunne få en usunn konkurransesituasjon, hvor fokus ikke settes på trivsel og samarbeid, men hvor hver enkelt er sin egen lykkes smed. Dette synet er tilkjennegitt i forarbeidene²⁷ til arbeidsmiljøloven hvor det heter:

²⁵ NOU 2004:5 § 4-1(2) annet punkt

²⁶ Friberg, Fougner, Holo *Arbeidsmiljøloven med kommentarer*, 7. utg., 1998, s.123

²⁷ Ot.prp.nr.3(1975-1976), s.51

”En bør for eksempel ikke ha individuell prestasjonslønn for arbeidstakere som er avhengig av et nært samarbeid med hverandre.”

Hvor lønssystemet har slike negative virkninger som nevnt, er det klart at dette over tid vil gå ut over de ansattes psykiske og fysiske helsemessige tilstand. Belastninger kan vise seg gjennom mistriksel, liten interesse for arbeidet, konflikter blant de ansatte, hyppige/lange sykefravær, mange uføretrygdede, ”gjennomtrekk” osv. Kan dette føres tilbake til lønssystemet, er lønssystemet i strid med loven.

Hvorvidt lønssystemet tilfredsstiller lovens krav eller ei, er en vurdering som tilligger Arbeidstilsynet, som har tilsynsansvaret etter arbeidsmiljøloven, jf. § 74(1).²⁸ Finner tilsynet at belastningene arbeidstakerne melder om kan spores tilbake til lønssystemet, kan det gi de pålegg og treffe de vedtak som er nødvendige for at situasjonen gjenoprettes, slik at arbeidsmiljøet igjen vil tilfredsstille lovens krav, jf. aml. § 77.²⁹ Et slikt pålegg kan f.eks. gå ut på at arbeidsgiver må forandre lønssystemet etter nærmere angitte retningslinjer innen en viss frist. Dersom arbeidsgiver ikke retter seg etter disse påleggene innen fristen, vil arbeidstilsynet ha anledning til å stanse virksomheten inntil pålegget er utført, jf. aml. § 77 nr.2(2),³⁰ eller ilegge tvangsmulkt inntil pålegget etterkommes, jf. § 78.³¹ Det er ikke trolig at stansning av virksomheten er et adekvat virkemiddel i forhold til bonusordninger som praktiseres i strid med aml. § 12 nr.1 og 2. Stansning vil ramme arbeidstakerne i for stor grad, og det er ikke tale om noen umiddelbar fare for de ansattes liv og helse.

I tilknytning til oversittelse av fristen til å etterkomme pålegg, vil arbeidstilsynet i enkelte tilfeller også gå til anmeldelse av forholdet. Det å ikke etterkomme et pålegg er straffbart i seg selv, jf. § 85(1),³² og at det i det hele tatt er utstedt et pålegg er en sterk indikasjon på at lovens regler er overtrådt. En kjennelse avsagt av Høyesterett, publisert

²⁸ NOU 2004:5 §18-1(1)

²⁹ NOU 2004:5 §18-6(1)

³⁰ NOU 2004:5 § 18-8

³¹ NOU 2004:5 § 18-7

³² NOU 2004:5 §19-1(1)

i Rt.1956-1319, konstaterer at et pålegg utferdiget av arbeidstilsynet inneholder en skjønnsmessig vurdering fra arbeidstilsynets side, som retten ikke kan prøve. Det må imidlertid presiseres at det ikke er noen forutsetning for straffansvar at det forut er ilagt et pålegg om retting etter aml. § 77. Dette er fastslått i rettspraksis.³³ I odelstingsproposisjonen som ble utarbeidet i forbindelse med arbeidervernloven i 1936³⁴ uttalte departementet:

”En annen sak er det at det i mange tilfelle hvor det gjelder en skjønnsmessig bedømmelse av hva som skal gjøres, ikke vil være rimelig å skride inn med straffansvar før vedkommende gjennom pålegg er blitt uttrykkelig foreholdt sine plikter, og er gitt frist på å rette på de mislige forhold”.

4.1.2 Drøftelsesplikt, aml. § 12 nr.3³⁵

Det er i praksis ofte bedriftens ledelse som utarbeider forslag til kriterier for beregningen av lønnen. Forslaget blir deretter forelagt arbeidstakerne som rent formelt står fritt til å akseptere eller å la være. De har på dette stadiet ingen, eller svært liten, innflytelse på utformingen. Spørsmålet er om arbeidsgiver har en plikt til å drøfte utformingen med sine ansatte før det iverksettes nytt eller endret lønnsystem, eller om arbeidsgiver har eksklusiv styringsrett i dette henseende.

Per i dag er det ingen eksplisitte regler som statuerer drøftelsesplikt for arbeidsgiver i denne sammenheng. Det finnes imidlertid en bestemmelse som omhandler styrings- og planleggingssystemer, jf § 12 nr.3. Her pålegges arbeidsgiver en drøftelsesplikt i forhold til arbeidstakerne og deres tillitsvalgte. Disse skal holdes orientert om systemer som benyttes ved planlegging og gjennomføring av arbeidet, herunder om planlagte endringer i slike systemer. Videre skal de ansatte gis opplæring, slik at de kan sette seg inn i systemet og de skal også selv være med på å utforme det. Kravene om informasjon, opplæring og medvirkning skal bidra til å redusere uheldige virkninger av planleggings- og styringssystemene. Dette bør ses i sammenheng med de krav som

³³ Rt.1987-1104

³⁴ Ot.prp.1935 nr.31 s.60, jf. Friberg, Fougner, Holo *Arbeidsmiljøloven med kommentarer* 1998, s.609-610

³⁵ NOU 2004:5 § 4-2(1) Bestemmelsen er foreslått videreført i arbeidslivsloven, med samme realitetsinnhold som dagens aml. § 12 nr.3, jf. NOU 2004:5, s.540, merknader til § 4-2

stilles i § 12 og arbeidsmiljøloven for øvrig, for eksempel om kontroll over, og variasjon i, egen arbeidssituasjon. Forarbeidene gir liten veiledning utover dette.

Direktoratet for Arbeidstilsynet har utgitt en veiledning i forbindelse med denne bestemmelsen.³⁶ Her presiserer tilsynet at med ”styrings- og planleggingssystemer” menes at det i en virksomhet, eller deler av denne virksomheten, er planlagt og styrt etter bestemte regler, rutiner og instruksjoner med sikte på å samordne innsatsen til de ansatte og bruken av maskiner, utstyr med mer. Det er på det rene at bestemmelsens kjerneområde er innføring av systemer basert på datateknologi. Det er imidlertid ikke bare EDB-systemer som omfattes, § 12 nr.3 rammer også andre typer. I veiledningen fra Arbeidstilsynet nevnes en rekke eksempler på systemer som omfattes,³⁷ lønssystemer er imidlertid ikke nevnt.

Paragraf § 12 nr.3 statuerer drøftelsesplikt ved innføring av ”systemer som nyttes ved planlegging og gjennomføring av arbeidet”. Lønssystemer vil i aller høyeste grad inngå som en del av planleggingen av arbeidet i en bedrift. Et resultatbasert lønssystem vil helt klart påvirke organiseringen og tilretteleggingen av arbeidet. Det bør etter min mening derfor ikke tillegges den helt store betydning at Direktoratet for Arbeidstilsynet i sin veiledning ikke eksplisitt har uttalt at lønssystemer omfattes av bestemmelsen. Veiledningen inneholder eksempler og kan ikke tolkes som en uttømmende liste over systemer som faller innenfor lovens ordlyd. Den er utarbeidet av Arbeidstilsynet som er tillagt det overordnede tilsynsansvaret etter loven,³⁸ og som beskjeftiger seg med å overvåke at bestemmelsene i arbeidsmiljøloven blir fulgt. Dette arbeidet er i stor grad konsentrert omkring vern av arbeidstakernes liv og helse. Arbeidstilsynet vil følgelig inneha en spesialkompetanse hva gjelder krav som stilles til arbeidsmiljøet for å ivareta

³⁶ Best.nr.510

³⁷ internkontrollsystemer, industriell produksjonsplanlegging, systemer som kobler sammen opplysninger om kjøp, salg og lagerbeholdning i varehandelen, systemer for informasjonsbehandling og lagring av visse typer av data, kontrollordninger som kan omfatte oversikt over den enkeltes tempo, innsats, tidskontroll og TV-overvåking samt systemer for årsplaner eller flerårsplaner som tar opp framdriften for hele virksomheten, slik som investeringer, nye produkter og tiltak, personalutvikling med mer.

³⁸ Aml.§ 74

ansattes liv og helse, men det er ikke grunn til å tro at de innehar den samme sakkyndige kompetanse med hensyn til lønn og lønssystemer. Arbeidstilsynet har prioritert områder med større konkret skadepotensiale, som f.eks. farlige maskiner, håndtering av giftige stoffer, ulovlig bruk av overtid med mer. Dette må tas i betraktning når en leser veiledningen. Det er ikke gitt at tilsynet har ment at lønssystemer ikke skal omfattes av begrepet ”styrings- og planleggingssystemer”, selv om det ikke er inntatt i eksempellisten.

Bestemmelsen må dessuten leses i lys av den utvikling som har funnet sted med hensyn til bedriftsdemokratisering. Hovedavtalen mellom LO-NHO § 9-1 fastslår at det er et mål at de ansatte gjennom medinnflytelse og samarbeid skal være med på å skape de økonomiske forutsetningene for bedriftens fortsatte drift, og for trygge og gode arbeidsforhold. Forholdene skal legges til rette slik at de ansatte sikres en reell mulighet til innflytelse på bedriftens alminnelige arbeid, herunder spørsmål om å øke effektiviteten, nedsette produksjonsomkostningene, bedre bedriftens konkurransevne, utnytte ny teknologi og lette nødvendig omstilling. Videre heter det i § 9-3 at bedriftens ledelse skal drøfte de alminnelige lønns- og arbeidsforhold ved bedriften med de tillitsvalgte, minimum en gang i måneden, og for øvrig når de tillitsvalgte ber om det. Dette innebærer at i alle fall bedrifter som er underlagt Hovedavtalen har en plikt til å drøfte innføring av nye lønssystemer eller endringer i slike. Lignende regler finnes også i hovedavtaler for andre ulike funksjonær- og arbeiderområder.

Hovedavtalen mellom NHO-YS har i § 9-3 valgt nøyaktig den samme formuleringen som i § 9-3 i hovedavtalen mellom LO-NHO. I hovedavtalen mellom Arbeidsgiverforeningen NAVO og LO/YS/SAN (Sammenslutningen av akademikere i NOVO-området) § 30 heter det blant annet at virksomhetens ledelse skal drøfte med de tillitsvalgte ”*de alminnelige lønns- og arbeidsforhold*” ved virksomheten. Slike drøftelser skal holdes regelmessig og for øvrig når de tillitsvalgte ber om det. I hovedavtalen mellom HSH-YS er det inntatt en tilleggsavtale om resultatlønn (tilleggsavtale VII). I dennes punkt 2.2 heter det at resultatlønn bare kan innføres og praktiseres når partene i bedriftene er enige om det. I punkt 3.1 bestemmes det at begge partene kan fremsette forslag om resultatlønn, og snarest mulig etter at et slikt forslag er fremsatt, skal det drøftes av bedriftsledelsen og arbeidstakernes tillitsvalgte for det aktuelle område. Det anbefales at det i bedrifter hvor det forberedes å innføre-, og hvor det praktiseres resultatlønn, nedsettes et eget utvalg, et resultatlønnsutvalg, som skal ha representanter fra begge parter, og som skal arbeide med spørsmål knyttet til lønssystemet.

Det foreligger i dag et forslag til et nytt kapittel om informasjon og drøfting i arbeidslivsloven, jf. NOU 2004:5 kap. 7. Her pålegges arbeidsgivere å drøfte spørsmål ”*av betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold*” med representanter for arbeidstakerne, jf. utkast til § 7-1. Plikten inntreer ikke før bedriften sysselsetter minst 50 arbeidstakere. Reglene implementerer Rådsdirektiv 2002/14/EF, og blir med stor sannsynlighet vedtatt uten nevneverdige endringer. Det må være på det rene at innføring av resultatbasert lønn/bonusavtaler på en arbeidsplass vil medføre slike endringer i arbeidsforholdet at det utløser drøftingsplikt etter § 7-1. Bestemmelsen overlappes av forslaget § 4-2(3), hvor det statueres en plikt for arbeidsgivere til å sørge for nødvendig informasjon, medvirkning og kompetanseutvikling under omstillingsprosesser som medfører ”*vesentlig endring av arbeidstakernes arbeidssituasjon*”. Denneplikten gjelder uavhengig av virksomhetens størrelse.

Både det at de store arbeidslivsorganisasjonene har inntatt bestemmelser om regelmessig drøftelsesplikt når det gjelder lønns- og arbeidsforhold, samt de foreslåtte regler i arbeidslivsloven, og dessuten det grunnlovfestede prinsipp om arbeidstakeres medbestemmelsesrett, jf. grl. § 110(2), taler etter min mening for at aml. § 12 nr.3 tolkes slik at arbeidsgiver plikter å drøfte eventuell innføring/endring av lønssystemer med sine ansatte. Det er ikke positivt unntatt, og bestemmelsen er, som redegjort for ovenfor, svært vid.

4.1.2.1 Drøftelsespliktens innhold

Jeg går ut fra at gjennomføringen av drøftingsplikten i forhold til innføring eller endring av lønssystemer følger de samme retningslinjer som drøftingsplikten for andre planleggingssystemer. Dette er behandlet i veiledningen fra Arbeidstilsynet, og nedenstående tar derfor utgangspunkt i det som fremgår her.³⁹

Drøftingsplikten skal utøves både overfor de tilsatte som berøres av lønssystemet og de tillitsvalgte ved bedriften. Med tillitsvalgte siktes det først og fremst til de organisasjonsmessig tillitsvalgte. Dersom det ikke finnes organisasjonsmessig tillitsvalgte på bedriften, kan arbeidsgiver isteden forholde seg til verneombudet. Arbeidsgiver skal sørge for at nødvendig informasjon når både ansatte og tillitsvalgte

³⁹ Arbeidstilsynet: Veiledning om styrings- og planleggingssystemer, best.nr.510

(evt. verneombud) på et så tidlig stadium som mulig. Det er avgjørende at de tilsatte sikres en reell mulighet til å påvirke utformingen av systemet på alle stadier i prosessen. Informasjonen må selvsagt være så klar at arbeidstakerne forstår innholdet og de antatte konsekvenser systemet medfører. Arbeidstakerne skal være informert om den planlagte fremdriften for gjennomføringen av lønssystemet, samt om hvordan deres rettigheter etter arbeidsmiljøloven er ivaretatt. Denne informasjonen kan gå via de tillitsvalgte. Dersom arbeidsgiver utelater å gi slik informasjon som beskrevet, bør partene diskutere hvorvidt det videre arbeidet med gjennomføringen bør stanses inntil slik informasjon er formidlet. Tillitsvalgte og de berørte ansatte skal også få opplæring, slik at de får innsikt i hovedtrekkene i systemet og den betydning det vil få, eller har, for bedriften, og selvsagt hvilken virkning det vil få for arbeidssituasjonen til den enkelte arbeidstaker. Arbeidstakerne og de tillitsvalgte skal medvirke, i det omfang, på de tidspunkt, og i de sammenhenger som er nødvendig, for å få en faktisk innflytelse på utformingen av systemene. Dersom ledelsen treffer viktige beslutninger angående lønssystemet eller gjennomføringen av dette, bør prosessen stanses inntil de impliserte har fått uttalt seg.

Når virksomheten ikke selv har tilstrekkelig faglig kunnskap eller kompetanse til å vurdere de arbeidsmiljømessige konsekvenser innføringen av et nytt lønssystem kan ha, plikter arbeidsgiver å sørge for sakkyndig bistand, jf. aml. § 14 bokstav e. Hvor arbeidsgiver har oversett drøftingsplikten, kan arbeidstilsynet gi de pålegg og treffe de vedtak som de finner nødvendige, jf. aml. § 77.⁴⁰ Et slikt pålegg kan for eksempel gå ut på at lønssystemet ikke får tas i bruk før drøfting har funnet sted. Arbeidsgiver kan også straffes med bøter etter aml. § 85, for brudd på bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

⁴⁰ NOU 2004:5 § 18-6(1)

4.1.3 Sikkerhetshensyn, aml. § 12 nr.4⁴¹

Arbeidsmiljøloven § 12 nr.4 bokstav a statuerer et eksplisitt forbud mot prestasjonslønn hvor dette kan ha vesentlig betydning for sikkerheten. Dette innebærer derfor en skranke for hvilke arbeidsområder det er tillatt å inngå bonusavtaler på.

Det er lett å tenke seg at ønsket om å tjene mest mulig penger kan føre til at en eksempelvis sløyfer påkrevde vernetiltak, for at arbeidet skal gå raskere. Bestemmelsen har fulgt med fra arbeidervernloven av 1956 og det må antas at bestemmelsen den gang hadde akkordlønn/stykkpris for øyet. Bestemmelsen presiserer imidlertid ikke hva som menes med prestasjonslønn. Den bør derfor leses i lys av den utviklingen som har skjedd med hensyn til arbeidstakeres avlønning, og dessuten bestemmelsens formål som er å hindre ulykker. Med prestasjonslønn etter denne bestemmelsen forstås derfor alle former for godtgjørelse basert på resultat, i motsetning til tid.

Det bør understrekes at bestemmelsen bare rammer tilfeller hvor det kan ha *vesentlig* betydning for sikkerheten. Hvor terskelen ligger er ikke enkelt å si. Det må nødvendigvis bygge på en helhetsvurdering hvor sikkerhetsmomentene i arbeidet må veies opp mot den påvirkning en resultatbasert lønn i det aktuelle tilfellet kan ha. Det har betydning om arbeidet krever stor grad av årvåkenhet, oppmerksomhet, vurderinger eller overveielser. Det er vanskelig å trekke skarpe grenser. Lønnssystemet er bare en av mange tenkbare årsaker til en økning av uhell på arbeidsplassen. Ofte vil det være tale om flere og sammenvirkende årsaker til dette. Men bestemmelsen i aml. § 12 nr.4 rammer alle prestasjonslønnssystemer som *kan* ha vesentlig betydning for sikkerheten. Det er dermed nok at det finnes en mulighet for at lønnssystemet, enten alene, eller sammen med andre faktorer, kan virke inn på sikkerhetsnivået.

I likhet med brudd på aml. §§ 12 nr. 1 og 2, vil det også her være naturlig om Arbeidstilsynet griper inn og utferdiger et pålegg om at bonusordningen endres eller

⁴¹ NOU 2004:5 § 4-1(2) "...lønnssystemer, mv. skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at *sikkerhetshensyn* ivaretas."

fjernes, med hjemmel i aml. § 77.⁴² Dersom pålegget ikke tas til følge innen den fastsatte fristen, vil tilsynet kunne stanse driften, aml. § 77 nr.2.⁴³ Dette vil være aktuelt dersom arbeidstakernes helse og sikkerhet er i fare. Et eksempel i denne sammenheng kan være bonus- eller provisjonsordninger i skogbruket eller i langtransportyrket.⁴⁴ Dersom antall ulykker har økt etter innføringen av et lønnssystem, og arbeidsgiver ikke tar pålegg om endring til følge, vil det være en adekvat reaksjon å stanse driften inntil endring finner sted. Også her vil arbeidsgiver kunne bli ilagt straff etter aml. § 85.⁴⁵

⁴² NOU 2004:5 § 18-6(1)

⁴³ NOU 2004:5 § 18-8

⁴⁴ Aftenposten 29.04.04 ”Fire av ti lastebilsjåfører har sovnet” og ”- Få slutt på akkordbetaling!”

⁴⁵ NOU 2004:5 § 19-1

4.2 Ikke-diskriminering, aml. § 54C

Arbeidsgiver er forpliktet til å betale lik lønn for likt arbeid. Lønnsdiskriminering reguleres i dag av likestillingsloven og arbeidsmiljøloven. Arbeidslivslovutvalget har imidlertid fremlagt en delinnstilling om skjerpet vern mot diskriminering i arbeidslivet.⁴⁶ Disse reglene er vedtatt ved Besl.O.nr.58(2003-2004), 26.februar 2004. Reglene gjennomfører rådsdirektiv 2000/78/EF og samler reglene om diskriminering i arbeidslivet i et eget kapittel X A i arbeidsmiljøloven. I det følgende tas det utgangspunkt i de nye reglene, siden disse trer i kraft 1.mai 2004.

Reglene inneholder en bestemmelse som uttrykkelig fastsetter at forbudet mot forskjellsbehandling gjelder alle sider ved arbeidsforholdet, herunder lønns- og arbeidsvilkår, jf. utkast § 54C bokstav c). Dette er en utvidelse i forhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser, som bare gjelder i ansettelsesprosessen, og ikke de beslutninger som arbeidsgiver treffer underveis i arbeidsforholdet. Forbudet rammer både indirekte - og direkte forskjellsbehandling. Begrepene defineres i § 54B. Det er sjelden en står overfor direkte forskjellsbehandling i den forstand at arbeidsgiver åpenlyst diskriminerer arbeidstakere fordi de har visse kjennetegn som kjønn, rase, religion, alder, seksuell orientering osv. Mer interessant er den indirekte forskjellsbehandlingen, som kjennetegnes ved at det tilsynelatende ikke er noe formelt galt med vilkårene som oppstilles eller handlinger som foretas. Vilråene/handlingene fremstår som tilsynelatende nøytrale, men får i praksis en uforholdsmessig negativ virkning for visse grupper, på usaklig grunnlag. Ved anvendelse av diskrimineringsreglene bør det ses hen til Arbeidslivslovutvalgets målsetting om et inkluderende arbeidsliv. I utkastet til arbeidslivsloven heter det i § 1-1c) at lovens formål bl.a. er å legge til rette for tilpasninger i arbeidsforholdet knyttet til den enkelte arbeidstakers forutsetninger og livssituasjon.

Forskjellsbehandling som har et saklig formål, ikke er uforholdsmessig inngripende og dessuten er nødvendig for arbeidet eller yrket, er likevel ikke i strid med forbudet mot forskjellsbehandling, jf. § 54D.

⁴⁶ NOU 2003:2 Skjerpet vern mot diskriminering i arbeidslivet

Vilkår i bonusavtaler kan på forskjellige måter innebære indirekte lønnsdiskriminering, fordi ulike arbeidstakergrupper ikke har like forutsetninger for å oppfylle bonusavtalenes vilkår. Enkelte arbeidsgivere bruker f.eks. bonusordninger som et ledd i tiltak mot fravær, ved å gjøre bonusutbetalingen avhengig av at arbeidstaker har hatt minimalt med fraværsdager. Dette kan tenkes å ramme ulike grupper som ikke har mulighet til å være i arbeid hver dag. Det kan dreie seg om langtidssyke, småbarnsforeldre som er hjemme med syke barn, kvinner i fødselspermisjon eller fedre som tar ut pappapermisjon. Hvorvidt en slik bonusavtale er i tråd med loven, må vurderes etter aml. kap X A.

Dersom arbeidstaker fremlegger opplysninger som gir grunnlag for å tro at vedkommende har blitt utsatt for forskjellsbehandling, er det arbeidsgiver som har bevisbyrden for at så ikke er tilfelle, jf. arbeidslivsloven § 54I. Det er altså tale om en delt bevisbyrde. Kan arbeidsgiver ikke dokumentere hvorfor bonusutbetalingen i ett tilfelle er større enn i ett annet, vil forholdet derfor lett kunne rammes av diskrimineringsforbudet.

Konsekvensene av at arbeidsgiver har handlet i strid med diskrimineringsforbudet er at de aktuelle vilkårene i avtalen anses ugyldige. De kan i så tilfelle ikke påberopes med rettslig virkning av eller mot noen, jf. § 54J nr.3. Arbeidstaker kan dessuten kreve oppreisning uten hensyn til arbeidsgivers skyld, jf. § 54J nr.1 og erstatning for økonomisk tap etter alminnelige erstatningsrettslige regler.

Når de nye reglene nå inntas i et eget kapittel i arbeidsmiljøloven, tydeliggjøres de for arbeidsgiver. Dette fører forhåpentligvis til at arbeidsgivere som utformer bonusavtaler nøye vurderer virkningene av dem, slik at diskriminering i større grad unngås.

Jeg konsentrerer meg i det følgende om lønnsdiskriminering på grunnlag av kjønn, siden jeg anser det som mest aktuelt. Arbeidslivslovutvalget har kommet med et utkast til regler om deltidsansatte og midlertidig ansatte. Disse reglene er inntatt i NOU 2004:5 §12-12. Reglene gjennomfører Rådsdirektiv 1997/81/EF og 1990/70/EF. De er ennå ikke vedtatt, og jeg nøyer meg derfor med en kort gjennomgang i avsnitt 10.2.

Bonusavtaler kan i enkelte tilfeller også innebære forskjellsbehandling pga. alder. Dette omtales kort i 10.3.

4.2.1 Kjønnsdiskriminering

Siden kvinner og menns arbeidsmønster er forskjellig, vil bonusavtaler som ikke tar høyde for dette kunne innebære kjønnsdiskriminering. Temaet er i det følgende i hvilken grad kvinnen har krav på bonus når hun har, eller har hatt, svangerskapspermisjon.

Ved forskjellsbehandling på bakgrunn av kjønn, gjelder likestillingsloven side om side med de nye reglene. Hva gjelder rettskildebildet for øvrig vises til det som er sagt i avsnitt 2.1.5.

4.2.1.1 Bonus og fødselspermisjon

Det forekommer at bonus blir avkortet, eller i det hele tatt ikke kommer til utbetaling, som følge av at arbeidstakeren har vært ute i fødselspermisjon. Likestillingsombudet har hatt flere slike saker til behandling.

I en sak overrasket en bank sine ansatte med en ekstraordinær påskjønnelse. De som hadde vært ute i svangerskapspermisjon det samme året fikk imidlertid ikke sin del av belønningen, siden banken hadde unntatt fra ordningen arbeidstakere som var ute i såkalt "frivillig permisjon". Likestillingsombudet ble bedt om rådgivende uttalelser i saken. Kvinnene reagerte på at arbeidsgiver skilte mellom ufrivillige permisjoner (sykdom og repetisjonsøvelse) og frivillige permisjoner (fødsel). De mente at fødselspermisjon måtte behandles på samme måte som sykemelding siden begge var lovfestede permisjoner finansiert av folketrygden. Likestillingsombudet var enig i dette, særlig fordi det her var tale om en uventet bonus, slik at ingen av kvinnene hadde hatt anledning til å vurdere hvorvidt de ville prioritere barn eller bonus. Kvinnene mente også at når det som her var tale om en engangsutbetaling med bakgrunn i et overskudd akkumulert over flere år, måtte alle som hadde bidratt til resultatet få del i bonusen. Elleve av de femten som ble rammet hadde arbeidet i banken i over åtte år. Bonusen ble

utdelt som et resultat av et godt fjorår, men Likestillingsombudet mente det var naturlig at også de som hadde svangerskapspermisjon skulle nyte godt av bonusen, siden bedriftens gode økonomi var oppbygd gjennom mange år. Likestillingsombudet uttalte at dersom det hadde vært tale om premiering for innsats i et bestemt tidsrom, ville det ikke være urimelig om det bare var de som hadde bidratt til resultatet som kom i betraktning. Men heller ikke i en slik situasjon burde arbeidsgiver kunne forskjellsbehandle arbeidstakerne med hensyn til frivillige - eller ufrivillige permisjoner. Ble sykemeldte inkludert i en slik bonus, måtte også kvinner i svangerskapspermisjon få del i belønningen. Etter at Likestillingsombudet hadde uttalt seg, endret arbeidsgiver betingelsene i kvinnes favør, og det ble derfor ikke nødvendig med noen klagesak for Likestillingsombudet.

I sak nr.1999/014, ble likestillingsombudet bedt om en orientering om praksis vedrørende bonus og gravide. Bakgrunnen var en konkret sak der to ansatte hadde fått avkortet sin bonus på grunn av svangerskapspermisjon. Her uttalte Ombudet:

”Det er ikke nødvendigvis i strid med loven å holde kvinner som har vært borte i fødselspermisjon utenfor en bonusordning. Når bonus gis for å premiere innsats og oppnådde resultater en bestemt periode, kan bonusen forbeholdes ansatte som aktivt har bidratt. Ansatte som har arbeidet deler av året, bør få utbetalt sin andel av bonusen. Enkelte bonussystemer har virkninger som er urimelige overfor ansatte som har vært i fødselspermisjon, for eksempel dersom bonusen er opparbeidet over flere år. I slike tilfeller bør ikke fødselspermisjon være avgjørende for bonusens størrelse. Andre systemer legger vekt på at ansatte skal være i arbeid på utbetalingstidspunktet. Dette vil få tilfeldige utslag avhengig av tidspunkt for fødsel og tilbakekomst. Hvorvidt en bonusordning vil være i strid med loven, må vurderes i hvert enkelt tilfelle.”

I saknr.2003/195 fikk en arbeidstaker som var ute i svangerskapspermisjon kun bonus for de to ukene hun hadde arbeidet i opptjeningsåret. Ombudet henvendte seg til arbeidsgiver, som deretter utbetalte bonus også for de ni ukene som utgjør lovpålagt permisjon. Kvinnen mente seg likevel forskjellsbehandlet, og viste til at langtidssykemeldte fikk utbetalt full bonus. Arbeidsgiver mente fødselspermisjon og sykefravær ikke kunne likestilles. I sykeperioden var årsaken til at en ikke kunne utføre sitt arbeid helsemessig fundert, mens kvinnen etter den lovpålagte delen av permisjonen har et valg mht. lengden på fraværet.

Likestillingsombudet konkluderte med at det var i strid med likestillingsloven da arbeidsgiver avkortet bonusen som følge av kvinnens fravær i tiden etter den lovpålagte permisjonen. Ombudet la vekt på at det fremdeles er slik at kvinner tar hoveddelen av permisjonen, slik at firmaets praksis i hovedsak vil ramme kvinner. Verken kvinnen eller den sykemeldte bidro med arbeidsinnsats i fraværsperioden. Skulle en godta firmaets argument, ville det uthule mye av formålet med forbudet mot forskjellsbehandling, nemlig at kvinnelige arbeidstakere skal ha et vern mot å bli stilt dårligere fordi de føder barn og av den grunn er ute i permisjon.

Likestillingsombudets syn mht. hvilke rettigheter kvinner har til bonus når de er i, eller har hatt, fødselspermisjon kan etter dette sammenfattes som følger:

Er utbetalingene å anse som generelle tillegg (ikke relatert til resultat i noe bestemt år), har ansatte i fødselspermisjon det samme krav på bonus som andre ansatte. Det skal m.a.o. ikke foretas noen avkorting for permisjonen i slike tilfeller. Dreier det seg derimot om resultatbaserte bonussystemer, har en krav på bonus ut fra hvor mye en faktisk har arbeidet og dermed bidratt til resultat. Kvinner har 9 ukers lovpålagt permisjon i forbindelse med fødselen. I denne perioden har de krav på bonus på lik linje med andre ansatte. Det samme gjelder menn som tar ut fedrekvoten på fire uker. I den grad det finnes regler i bonusavtalen om fravær av annet slag, f.eks. sykdom, skal personer i fødselspermisjon ikke behandles strengere enn det som fremgår av disse bestemmelsene.

Bonusavtalers forhold til fødselspermisjoner har vært til behandling også for EF-domstolen(ECJ). I saken Lewen v Denda [2000]-IRLR-67-ECJ hadde en tysk arbeidsgiver utdelt en julebonus tilsvarende én månedslønn. En kvinnelig ansatt som hadde fødselspermisjon fikk ingen bonus under henvisning til at hun på utbetalingstiden ikke var i aktivt arbeid. Den tyske Arbeidsretten ba om en uttalelse fra EF-domstolen. Domstolen sa at bakgrunnen for belønningen var irrelevant i forhold til om den skulle anses som ”lønn” etter art.141. Også bonuser som deles ut etter arbeidsgivers forgodtbefinnende og har preg av å være incentiv til framtidig innsats og lojalitet, rammes av likelønnsbestemmelsen. Om bonusen var i strid med bestemmelsen var

avhengig av hva den representerte. Den kunne betraktes som opptjent lønn for forutgående arbeid, eller den kunne ses som et incentiv til arbeid i framtiden. Dette var opp til de nasjonale domstoler å avgjøre. Dersom bonusen ble ansett å være incentiv til framtidig lojalitet og arbeid⁴⁷, ville det ikke foreligge verken direkte- eller indirekte diskriminering. Dersom bonusen derimot ble klassifisert som betaling for utført arbeid, ville en utelatelse av å (i det minste) betale kvinnen en forholdsmessig del av bonusen for den tid hun hadde vært i arbeid være å anse som indirekte diskriminering. Også for den tiden hvor kvinnen er forhindret fra å arbeide ifølge nasjonal lovgivning (lovpålagt permisjon) er arbeidsgiver forpliktet til å betale bonus som om arbeidstaker hadde vært til stede.

EF-domstolens oppfatning i denne saken samsvarer med Likestillingsombudets praktisering av de norske reglene, og vil måtte tillegges betydelig vekt ved eventuelle saksanlegg for norske domstoler.⁴⁸

Jeg stiller imidlertid spørsmål ved om regelen om at kvinnen har krav på bonus for de ni ukene hvor hun har lovbestemt fødselspermisjon, i tilstrekkelig grad hindrer lønnsdiskriminering. Den faktiske situasjon er at det stort sett er kvinnen, og ikke mannen, som er hjemme med barnet det første året. Alenemødre har ikke engang et praktisk valg. Etter mitt skjønn bør derfor også den ”valgfrie” perioden av fødselspermisjonen utløse krav på bonus.

4.2.2 Aldersdiskriminering

Etter de nye reglene er det forbudt å forskjellsbehandle arbeidstakere på grunn av alder, jf. § 54B nr.1. I § 54D er det gjort unntak dersom forskjellsbehandlingen har et saklig formål, og midlene som er valgt for å oppnå formålet er hensiktsmessige og nødvendige. Diskrimineringsforbudet gjelder både yngre og eldre arbeidstakere.

⁴⁷ Jf. kap. 3.4.3

⁴⁸ jf. Pkt. 2.1.5 i oppgaven

I forhold til bonusavtaler vil det særlig være aktuelt å statuere ulovlig aldersdiskriminering dersom eldre arbeidstakere ekskluderes fra ordningen, eller dersom vilkårene innebærer at denne arbeidstakergruppen faktisk stilles dårligere enn yngre arbeidstakere. Det finnes eksempler på at arbeidsgiver gir arbeidstakere over en viss alder (gjerne 60 år) en større bonus enn andre. Dette vil kunne være diskriminerende i forhold til de yngre, men er det som regel ikke. Bonusens formål i slike tilfeller vil ofte være å stimulere eldre arbeidstakere til å arbeide, fremfor å førtidspensjonere seg. Dette er etter mitt syn et saklig formål, som også støttes av arbeidslivslovens formålsparagraf om et inkluderende arbeidsliv.

4.2.3 Deltidsansatte

Deltidsansatte er ofte utelatt fra bonusordninger i arbeidslivet, enten fordi de har små muligheter til å nå fastsatte mål, eller fordi en antar at deres delvise engasjement i arbeidet ikke kan kvalifisere til å oppnå bonus for ekstra arbeidsinnsats. Deltidsansatte er ofte kvinner, hvilket innebærer at slike bonusordninger etter omstendighetene kan utgjøre indirekte forskjellsbehandling på bakgrunn av kjønn, jf. ovenfor.

Hovedbudskapet i forslaget til de nye reglene, jf. NOU 2004:5 §12-12, er at deltidsansatte/midlertidig ansatte ikke må behandles på en mindre gunstig måte enn heltidsansatte, utelukkende fordi de er deltids-/midlertidig ansatte. Bonusordninger som utelukker denne arbeidstakergruppen vil etter vedtagelsen av reglene derfor være direkte i strid med loven. Dersom vilkår i bonusavtalen, f.eks. om tilstedeværelse, utbetalingstid eller inntjeningsgrenser, gjør at deltids-/ midlertidig ansatte stiller svakere enn heltidsansatte, vil dette kunne innebære indirekte diskriminering i strid med loven.

Vilkår i bonusavtalene må tilpasses forholdsmessighetsprinsippet/pro-rata-prinsippet, slik at bonusrettighetene utmåles forholdsmessig i forhold til arbeidstakerens stillingsandel eller ansettelsestid.

4.3 Overtid, aml. § 49⁴⁹

For arbeidstakere som faller innunder arbeidsmiljølovens kapittel om arbeidstid,⁵⁰ vil alt arbeid utover 40 timer i uken regnes som overtidarbeid, jf. § 49 første ledd. Etter aml. § 49 nr.3⁵¹ skal overtidarbeidet godtgjøres med et tillegg på 40 %. Dessuten er det relativt strenge bestemmelser hva angår omfanget av overtidarbeidet, jf. § 50. Partene kan ikke avtale seg bort fra disse reglene. Hensynet bak reglene om overtid i arbeidsmiljøloven er at arbeidstakerne ikke skal utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger. Det er derfor bare i begrensede tilfeller at merarbeid og overtidarbeid er tillatt, og det er ikke lovlig å innføre overtid som en fast ordning.

Det finnes en del eksempel på bonusavtaler, hvor det heter at overtidarbeidet er inkludert i lønnsbetingelsene. Rettmessigheten av slike avtaler beror på om arbeidet som utføres rammes av arbeidsmiljølovens bestemmelser om overtid. Hvilke arbeidstakere som er unntatt fremgår av aml. § 41.⁵²

Det er særlig unntaket for ”arbeid av ledende art og arbeid av andre som har en særlig selvstendig stilling” som har foranlediget vanskelige spørsmål. Unntaket gjelder ikke arbeidsledere og andre ledere som deltar i det arbeidet de selv skal lede, dersom denne deltakelsen utgjør en vesentlig eller regelmessig del av arbeidet deres. Mer sporadisk deltakelse gjør ikke at en er utenfor unntaket.⁵³ Typiske leder som faller utenom arbeidstidsbestemmelsene er disponenter, avdelingssjefer, kontorsjefer, overingeniører og lignende. Disse har et særlig ansvar eller kan treffe selvstendige avgjørelser på vegne av bedriften. Det er imidlertid realiteten som er avgjørende, ikke hvilken tittel arbeidstakeren er tildelt.⁵⁴

⁴⁹ NOU 2004:5 § 10-6 (4)

⁵⁰ NOU 2004:5 kap.10

⁵¹ NOU 2004:5 § 10-6 nr.4, annet punktum

⁵² NOU 2004:5 §10-14

⁵³ Friberg, Fougner, *Holo Arbeidsmiljøloven med kommentarer*, 1998, s.283 note6

⁵⁴ NOU 2004:5 §10-14(1)a) Formuleringen ”særlig uavhengig stilling” er ment å innebære en innstramming av dagens praktisering av ”særlig selvstendig stilling”. Med ”uavhengig” siktes det til

En arbeidstakergruppe som særlig har vært i søkelyset den senere tiden er advokatfullmektigene. Advokatfullmektiger arbeider ofte mer enn 40 timer i uka, men de færreste får overtidsbetalt. Arbeid som advokatfullmektig vil vanskelig kunne karakteriseres som arbeid av ledende art, eller som noen særlig selvstendig stilling. Fullmektigene er i en form for opplæringsfase, og arbeider alltid under en ansvarlig partner. De er ikke ansvarlig utad, og firmaet plikter å ha tilsyn med deres arbeid. Det hersker imidlertid et syn blant ledelsen i flere store advokatfirmaer om at deres praksis ikke er i strid med arbeidsmiljøloven, idet fullmektigenes overtidsarbeid kompenseres gjennom høy fastlønn og bonusordninger. Men er det slik at bonusordninger kan tre i stedet for det lovbestemte minimumstillegget på 40 %?

Det heter i § 49 nr.3⁵⁵ at det *skal* betales et tillegg til normallønnen på minimum 40 %. Hensikten med bestemmelsen er bl.a. å hindre overdreven bruk av overtidsarbeid. Det vil derfor medføre en uthuling av overtidsreglene om arbeidsgivere isteden for å utbetale tillegget henviste til at dette var inkludert i den allerede avtalte lønn. Ikke bare vil det føre til at arbeidstaker går glipp av tillegget i lønnen, men også til at det blir umulig å holde kontroll med hvor mye overtid arbeidstakeren faktisk jobber, og om dette er innenfor grensen som følger av lovens § 50. Dette er etter mitt skjønn en omgåelse av reglene i disfavør av arbeidstakerne, og stikk i strid med bestemmelsens formål. Arbeidstilsynet har i 1937 uttalt at det ikke er adgang til å avtale at alt arbeid som tilligger stillingen, enten det utføres i eller utenfor arbeidstiden, skal være inkludert i lønnen.⁵⁶

Dette betyr altså at en bonusordning ikke kan tre i stedet for overtidsgodtgjørelse. Overtidsgodtgjørelsen må fastsettes særskilt, og mengden av overtidsarbeid må gå frem av lønningslistene.

særlig overordnede og ansvarsfulle stillinger. Prosjektstillinger vil bare helt unntaksvis kunne omfattes av begrepet, jf. NOU 2004:5 s.555.

⁵⁵ NOU 2004:5 § 10-6(4)

⁵⁶ Friberg, Fougner, Holo *Arbeidsmiljøloven med kommentarer*, 1998, s.346 note18

4.3.1 Beregningen av overtidstillegget

Tillegget skal utgjøre minst 40 %, jf. § 49.. Dersom den ansattes lønning består både av en fast og en variabel del, kan det være vanskelig å fastslå hva 40 % skal beregnes av. Spørsmålet løses ikke i forarbeidene, og det finnes heller ikke rettspraksis som belyser temaet. I den grad bonusen/provisjonen er å anse som lønn, jf. kap.3.4, er det klart den skal medtas i regnestykket. Det må da bli tale om en gjennomsnittsberegning.

Når det gjelder sykepenger, er det fastsatt at beregningsperioden skal være lengre enn fire uker dersom den ansatte er lønnet med skiftende inntekter, jf. ftrl. § 8-28(3)e). Dette er en minimumsregel. Perioden skal beregnes slik at den gir et mest mulig korrekt bilde av den normale *årsinntekten*.⁵⁷ Dette må også være utgangspunktet ved beregning av overtidsgodtgjørelse.

Sesongmessige svingninger, markedsvariasjoner m.v. kan gjøre at det ikke vil være forsvarlig å legge et kortere tidsintervall enn 12 måneder til grunn ved beregningen. Det vil derfor være en god regel at total årsinntekt for normal arbeidstid (inkludert bonuser) for foregående år, deles på den normale arbeidstid fastsatt i timer. Slik får en gjennomsnittslønnen per time, og overtidstillegget per time utgjør da 40 % av dette beløpet. Har arbeidstaker hatt lønnsøkning inneværende år må en ta høyde for dette ved beregningen. Dersom arbeidstaker har vært ansatt mindre enn ett år, bør lønnen beregnes på bakgrunn av den tid vedkommende har vært ansatt. Dersom denne er svært kort, eller av andre grunner ikke vil gi et riktig uttrykk for forventet årslønn, vil en måtte ta i bruk andre beregningsmetoder. En løsning kan være å fastsette et beløp som svarer til den inntekt arbeidsgiveren forventer at arbeidstakeren skal oppebære i løpet av året. Denne forventningen må selvfølgelig være realistisk. En annen mulig måte å beregne overtidstillegget på, er å se hen til hva andre arbeidstakere, med samme lønns- og arbeidsvilkår, tjener i løpet av et år.

⁵⁷ Gjone/Aagaard *Bedriftens personelhåndbok*, 2002 6.utg.s.131

5 Ansettelse, endring og opphør i arbeidsforhold

I virksomheter som opererer med bonus som utbetales sjeldent, for eksempel en gang i året, vil det kunne oppstå spørsmål om ansatte som slutter eller begynner i ny stilling i løpet av opptjeningsåret i det hele tatt skal nyte godt av bonusordningen. Dette behandles i henholdsvis kap. 5.1 (nyansettelse), og 5.3 (opphør av arbeidsforholdet).

Under ansettelsesforholdet kan det også være at betingelsene i bonusavtalen endres, eller at bonusavtalen på andre måter endrer karakter. I hvilken grad arbeidsgiver har rett til å foreta endringer i avlønningen i et løpende arbeidsforhold er temaet i kap. 5.2.

Dersom arbeidsgiver foretar endringer i lønnsvilkårene utenfor styringsretten, innebærer det at vi står overfor en endringsoppsigelse. Av den grunn omtales også vilkårene for oppsigelse, samt erstatning for urettmessig oppsigelse i kap. 5.2.

5.1 Første året i arbeidsforholdet

Om nyansatte får ta del i eventuelle bonusordninger ved bedriften det første året av arbeidsforholdet, må bero på innholdet i arbeidsavtalen. Arbeidstaker og arbeidsgiver bør ha full frihet til å avtale om, og eventuelt hvordan, bonus skal komme til utbetaling det første året. Tvilen oppstår hvor avtalen er taus eller uklar på dette punkt.

En bonusavtale vil eksempelvis kunne gå ut på at arbeidstakeren får en viss prosentsats i bonus dersom innbetalt beløp overstiger en viss sum. Når vedkommende ansettes midt i opptjeningsåret, er det klart at en har mindre tid til rådighet, og at sjansen for å nå bonusgrensen reduseres. Dersom ingenting er avtalt i disse tilfellene, er det minst to mulige løsninger. Avtalen kan fastholdes, hvilket mest sannsynlig fører til at arbeidstakeren ikke får utbetalt noen bonus. Alternativt kan bonusgrensen nedsettes forholdsmessig, slik at arbeidstakeren har like muligheter til å oppnå bonus som om vedkommende var blitt ansatt i begynnelsen av opptjeningsåret.

Eks.: Arbeidstakeren ansettes 1.juni på følgende vilkår: Arbeidstakeren får 40 % bonus av inntjening for den del som overstiger 700.000 kr. i året. Om en legger ordlyden i avtalen til grunn vil arbeidstaker ha små sjanser til oppbære noen bonus det første året. Om en imidlertid setter ned bonusgrensen forholdsmessig, vil arbeidstakeren ha mulighet til bonus når inntjeningen er kommet over 350.000 kr. Budsjettet på 700.000 kr. er her delt i to fordi arbeidstakeren bare har halvparten av tiden til å nå målet på.

Det er i utgangspunktet ikke holdepunkter for å legge til grunn noen annen tolkning av avtalen enn den som kan utledes av ordlyden. I eksemplet ovenfor vil arbeidstaker derfor måtte forholde seg til bonusgrensen på 700.000 kr.

En har normalt selv risikoen for de avtaler en inngår. Det kan imidlertid oppstå særlige tilfeller hvor avtalen kan tenkes revidert etter avtl.§ 36. F.eks. hvor fastlønnen er svært lav, slik at en må gå ut fra at mesteparten av lønnen var forutsatt å skulle utgjøres av bonus, vil en uoppnåelig bonusgrense etter omstendighetene kunne revideres, jf. kap.6.

5.2 Endringer i bonus

Det klare utgangspunktet er at arbeidsgiver ikke ensidig har rett til å endre arbeidstakerens lønns- og arbeidsvilkår i ansettelsesperioden, dersom det ikke finnes avtalemessig grunnlag for det. Arbeidsavtalen er, som alle andre avtaler, underlagt det grunnleggende prinsipp at avtaler skal holdes.

En endring kan bestå i at kriteriene som ligger til grunn for beregningen av bonusen eller provisjonen endres. For eksempel dersom de fastlagte mål som skal nås forandres, eller at prosentsatsene reguleres. Det avgjørende er hvorvidt det skjer en endring som på den ene eller andre måten justerer lønnen, eller måten den fastsettes på, i forhold til det avtalte. Dette gir følgende sak for Arbeidsretten⁵⁸ et eksempel på:

Spørsmålet var om en tariffavtale kunne gi grunnlag for å sette ned lønnen for de arbeidstakere som på tidspunktet for innføringen av avtalen hadde en høyere lønn. De

⁵⁸ ARD.1986 s.136

ansatte ved Peppes Pizza Pub hadde tidligere en lønn som besto både av en fast del samt en bonus som ble utbetalt på bakgrunn av bedriftens omsetning. Gjennom innføringen av tariffavtalen, gikk en over til et fastlønnssystem, hvor bonusordningen forsvant og den faste timelønnen forble uendret. Dommen er avsagt under dissens 5-2. Flertallet kom etter en tolkning av tariffavtalen til at arbeidsgiver ikke hadde adgang til å fjerne bonustillegget slik dette ble gjort. Mindretallet derimot kom til det motsatte resultat, men begrunnet det i at den tidligere bonusordningen forutsatte et utvidet arbeidsområde i forhold til det som fremgikk av den nye tariffavtalen. Innføringen av tariffavtalen medførte således ikke bare en ny avlønningsform, men også en ny måte å organisere arbeidet på, og bedriften måtte derfor være berettiget til ikke lenger å opprettholde bonusordningen.

5.2.1 Endringsoppsigelse

Dersom arbeidsgiver ensidig, og uten forankring i avtalen, endrer arbeidstakers lønnsvilkår, herunder provisjons- eller bonussatser, vil dette regelmessig innebære en oppsigelse med tilbud om ny ansettelse, det vil si en endringsoppsigelse. Dette gjelder så vel hvor arbeidsgiver kombinerer lønnsnedsettelsen med å henvise arbeidstakeren til andre arbeidsoppgaver eller tildeler ham en annen stillingsbetegnelse, som der hvor det kun er tale om lønnsnedsettelse. Dette kan arbeidsgiver bare foreta seg i de tilfeller hvor det foreligger saklig grunn for oppsigelse etter aml. § 60⁵⁹.

I aml. § 60 heter det at oppsigelsen må kunne begrunnes saklig, enten i virksomhetens, arbeidsgiverens, eller arbeidstakerens forhold. Saklighetskriteriet er en rettslig standard, som må leses i lys av utviklingen ellers i samfunnet.⁶⁰ Loven bygger på prinsippet om individuell saklighet, hvilket innebærer at (endrings-)oppsigelsen må være saklig i forhold til hver enkelt ansatt. Det skal foretas en avveining mellom arbeidsgivers nytte

⁵⁹ NOU 2004:5 § 15-7

⁶⁰ Ot.prp.nr.41(1975-1976), s.72

av oppsigelsen og den ansattes behov for arbeidet.⁶¹ Utgangspunktet må tas i at det foreligger en brist i forutsetningene i forhold til arbeidsavtalen som ble inngått.⁶²

Hva gjelder oppsigelse på bakgrunn av arbeidstakers forhold, er det ikke enhver form for mislighold som gir grunn til oppsigelse etter aml. § 60. Det går en grense, og denne er relativt streng. Det skal ikke være enkelt for arbeidsgiver å kvitte seg med ”brysomme” arbeidstakere. Forhold som kan begrunne oppsigelse kan for eksempel være dårlig arbeidsinnsats, slurv og likegyldighet. Det kreves et markant kvalitetsavvik i forhold til det en arbeidsgiver kan vente av sine ansatte⁶³. Brudd på lydighetsplikten kan også innebære at en oppsigelse anses gyldig, for eksempel om arbeidstaker nekter å utføre lovlig overtidsarbeid. Det er moment ved vurderingen om arbeidsgiver i forkant av oppsigelsen har gitt den ansatte advarsel. Andre mulige oppsigelsesgrunner er ulovlig fravær, gjentatt fremmøte i beruset tilstand, brudd på lojalitets- eller taushetsplikt, offentlig kritikk av ledelsen, falske anklager, utilbørlige forhold både i og utenfor tjenesten mm.

En dom i Rt.1959-515 illustrerer at arbeidsgiver ikke kan endre provisjonssatsene med mindre det foreligger saklig grunn til oppsigelse. Her hadde en tidligere forsikringsinspektør blitt nedgradert som selskapets agent, han beholdt imidlertid de samme provisjonssatser han hadde som inspektør. Tre år senere varslet selskapet ham, med vanlig oppsigelsesfrist, om at provisjonen ville bli satt ned til de satser som vanligvis gjaldt for agenter, siden hans resultater ikke ble funnet tilfredsstillende. Agenten saksøkte selskapet og påsto at lønnsbetingelsene ikke kunne endres fordi han ikke hadde blitt oppsagt. Retten fant at selskapet sto fritt til å endre satsene i et tilfelle som dette, hvor det ble ansett å være saklig grunn for det, og oppsigelsesadgangen sto åpen.

⁶¹ Rt.1966-393, Rt.1972-1330

⁶² Larsen, Per Arne *Arbeidsmiljøloven*, 1999, s.383

⁶³ jf. f.eks. LB-1994-02898

Virksomheters behov for innsparinger vil også kunne begrunne endringer i arbeidstakernes lønns- og bonusvilkår. Slike endringer må imidlertid også tilfredsstillende saklighetskravet i aml. § 60. Det ikke enhver rasjonaliseringsgevinst som berettiger oppsigelse, og det må foretas en avveining mellom bedriftens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den ansatte.⁶⁴ Dertil er det et vilkår for at det skal foreligge en saklig oppsigelse at det ikke eksisterer ”annet passende arbeid” for den ansatte i bedriften.⁶⁵

I en dom avsagt av Frostating Lagmannsrett i 1997,⁶⁶ var sakens kjerne at A viste seg å være en bedre selger enn bedriften så seg tjent med. Hans lønn var etter 11 års ansettelse økt fra ca. 600.000 kroner til 1,435 mill. i året. Bedriften ønsket å tilpasse seg et annet lønnsnivå, og fremsatte et forslag som medførte en betydelig nedgang i As lønnsnivå, til 400.000 i fast lønn pluss en bonusordning av mindre rekkevidde. A så ingen grunn til å akseptere forslaget, og ble derfor oppsagt. Lagmannsretten fant at bedriftens ønske om økt lønnsomhet gjennom kostnadsreduksjoner var begrunnet, og ga anledning til reforhandling av selgernes arbeidsavtaler. Oppsigelsen ble likevel kjent usaklig, fordi det nye lønnstilbudet var urimelig lavt, og selskapets økonomi på langt nær tilsa så drastiske lønnskutt.

For å unngå situasjoner som i overnevnte sak, bør arbeidsgiver sørge for at det blir lagt inn i arbeidsavtalen et ”tak” på inntektsnivået, evt. operere med en lavere provisjonssats for salg over et visst nivå.

I en sak⁶⁷ for den svenske Arbetsdomstolen⁶⁸ ble A ansatt i et nystartet selskap som salgsleder. Etter arbeidsavtalen skulle han ha provisjon både av sitt eget og selgernes salg. På ansettelsestidspunktet var det ingen selgere knyttet til selskapet, men innen ett år hadde de knyttet til seg ni selgere. Selgernes lønn var 100 %

⁶⁴ Ot.prp.nr.41(1975-1976)s.72

⁶⁵ mer om dette: Jakhelln, Henning: *Oversikt over arbeidsretten*, 1996 s.305

⁶⁶ LF-1997-00291

⁶⁷ AD.121/1997, publ.1997-11-05

⁶⁸ Domstol i Sverige som behandler arbeidsrettssaker. Domstolens dommer er endelige. Fungerer både som første (og da også siste) instans, men også som ankeinstans. Les mer her:

<http://www.arbetsdomstolen.se/>

resultatavhengig. Salget gikk dårlig og ledelsen mente noe måtte gjøres for å beholde selgerne som ikke tjente mer enn 10.000 kroner i måneden. De bestemte seg for å fjerne As stilling som salgsleder, og tilby ham jobb som selger på samme vilkår som de andre. Dette innebar en vesentlig endring i As lønnsvilkår og inntektsmuligheter. A hadde hittil hatt en månedslønn på ca 25.000 kroner, og var blitt forespeilet at denne med tiden skulle bli vesentlig høyere. A aksepterte ikke tilbudet, med den konsekvens at han ble oppsagt.

Arbetsretten viste til forarbeidene til den svenske ”anstållningskyddslagen” hvor det ble uttalt at behovet for omorganisering og rasjonalisering var noe arbeidsgiver selv måtte vurdere, og at retten ikke skulle overprøve verken berettigelsen av tiltaket, eller gjennomføringen av det. Det forelå slik sett en ”arbetsbrist”, som er et lovteknisk begrep som refererer seg til alle tilfeller hvor oppsigelsen ikke begrunnes i forhold hos den ansatte. Etter svensk rett er det slik at hvor det foreligger ”arbetsbrist” foreligger det også saklig grunn til oppsigelse. Etter loven foreligger likevel ikke saklig grunn til oppsigelse i tilfeller hvor det er rimelig å kreve at arbeidsgiveren finner et annet arbeid til den ansatte. Plikten til omplassering hvor det er rimelig, innebærer ingen rett for arbeidstaker til å beholde de samme lønns- og arbeidsvilkår. Retten fant således at bedriften hadde oppfylt sin omplasseringsplikt da de tilbudte A arbeid som selger, og at oppsigelsen var saklig og berettiget da A takket nei til dette tilbudet.

Svensk rett skiller seg fra norsk rett når det gjelder oppsigelse begrunnet i virksomhetens forhold, fordi norsk rett stiller et selvstendig krav til saklig grunn også her. Norske domstoler har derfor adgang til å prøve om rasjonaliseringstiltaket eller omorganiseringen var berettiget, likeså om gjennomføring av tiltaket skjedde på en forsvarlig måte. I denne saken antar jeg norske domstoler ville foretatt en nærmere avveining av bedriftens behov for tiltaket, og de ulemper det ville medføre for A. Om resultatet hadde blitt det samme skal være usagt.

En saklig endringsoppsigelse må dessuten oppfylle de formelle krav som stilles til en ordinær oppsigelse jf. aml. §§ 57 og 58.⁶⁹⁷⁰

Lignende regler finnes også i de aller fleste hovedavtalene mellom organisasjonene i arbeidslivet, for eksempel i Hovedavtalen mellom LO-NHO §§ 10-2 og 9-3. For tjenestemenn i staten finnes tilsvarende regler i tjenestemannsloven § 18. I tillegg gjelder også forvaltningslovens saksbehandlingsregler for all offentlig virksomhet.

Det kreves at spørsmålet om oppsigelse skal ha vært drøftet både med arbeidstakeren selv og med bedriftens tillitsvalgte før det fattes en beslutning, jf. aml. § 57. Kravet er en forlengelse av drøftingsplikten behandlet i avsnitt 5.2. Bakgrunnen for kravet er at

⁶⁹ NOU 2004:5 §§15-3, 15-4

⁷⁰ LB-1996-01525

arbeidstaker selv skal kunne foreta en vurdering av om oppsigelsen er saklig.⁷¹ Konsekvensen av at drøfting er unnlatt er ikke nødvendigvis at oppsigelsen blir ugyldig, men det er et moment ved vurderingen av sakligheten av oppsigelsen. Dessuten må oppsigelsen være skriftlig og inneholde de opplysninger som fremgår av aml. § 57(1). Skriftlighetskravet er absolutt.

Arbeidsgiver vil etter dette ikke ensidig kunne endre ansattes lønssystem, verken med hensyn til lønnens størrelse, eller til kriteriene som ligger til grunn for beregningen av denne, uten at det foreligger saklig grunn til oppsigelse og samtlige formelle krav til oppsigelsen er ivaretatt.

5.2.2 Stillingsmessige endringer til ugunst for arbeidstaker

Det forekommer at faktiske endringer i arbeidsforholdet har innvirkning på den ansattes lønsvilkår til vedkommendes ugunst. Spørsmålet i dette avsnittet er om arbeidsgiver har rett til å foreta endringer i en ansatts arbeidsbetingelser, f.eks. mht. arbeidssted, arbeidsoppgaver mv., dersom dette innebærer en faktisk lønnsnedgang, uten å kompensere for tapet.

Arbeidsgiver har, innenfor rimelighetens grenser, rett til å beordre sine ansatte enten til å påta seg andre arbeidsoppgaver, eller til å godta et annet fysisk arbeidssted enn det avtalte. Dette kan arbeidsgiveren gjøre i kraft av styringsretten, som kan defineres som retten til å lede, fordele og kontrollere arbeidet.⁷² Styringsretten har imidlertid sine grenser. Den må utøves innenfor rammen av det arbeidsforhold som er inngått. Utgangspunktet for vurderingen av om arbeidsgiver har kompetanse til å foreta slike endringer i arbeidets innhold, er om det medfører forandringer i stillingens grunnpreg og karakter. Endres stillingens grunnpreg, er en utenfor arbeidsgivers styringsrett,⁷³ og endringen må i stedet forankres i bestemmelsen om oppsigelse, hvor kravet stadig er at

⁷¹ Ot.prp.nr.50(1993-1994)s.182

⁷² Jakhelln, Henning *Oversikt over arbeidsretten*, 1996 s.40

⁷³ Mer om dette i Dege, Jan Tormod: *Arbeidsrett*, 2003 s.142flg.

oppsigelsesgrunnen må være saklig, jf. § 60. Når det gjelder flytting av arbeidssted må også her utgangspunktet tas i det avtalte. Deretter må det foretas en avveining hvor flere momenter er relevante, blant annet om flyttingen er permanent eller midlertidig, om det er tale om store eller små avstander, arbeidsforholdets natur, hvilken situasjon arbeidstakeren er i mm.

Borgarting lagmannsrett hadde den 20.12.2002 til behandling en sak hvor arbeidsgiver flyttet en eiendomsmegler fra virksomhetens kontor på Stabekk til et annet kontor, eid av samme virksomhet, lokalisert til Bærums Verk. Lønnen hans var basert på provisjon av egen omsetning, samt 2 % av kontorets samlede omsetning, pluss et fast beløp på 8000 kroner per måned. Retten kom til at beordringen av flyttingen lå innenfor arbeidsgivers styringsrett, under henvisning til Nøkk-dommen, Rt.2000-1602⁷⁴. Når det gjaldt lønnsvilkårene ble det fra arbeidstakers side anført at en flytting ville innebære reduserte provisjonsinntekter, da Bærums Verk på langt nær var et like populært boligområde som Stabekk. Retten fant etter bevisførselen at dette argumentet ikke kunne legges til grunn, men uttalte deretter:

”Arbeidsgiverens styringsrett kan slik lagmannsretten ser det i utgangspunktet ikke gi adgang til en ensidig nedsettelse av den avtalte lønnen. I saken her påvirker ikke flyttingen As avtalte lønnsbetingelser. Når lønnen er basert på provisjon, kan imidlertid dette ikke være avgjørende, hvis flytting faktisk medfører redusert inntekt.”

Selv om arbeidsgiver i medhold av styringsretten har vid adgang til å omorganisere virksomheten, behøver arbeidstaker altså ikke godta at de avtalte lønnsvilkår endres som ledd i omorganiseringen, med mindre det foreligger saklig grunn til oppsigelse. Det samme gjelder selv om de avtalte lønnsbetingelsene forblir uendret, så sant endringen medfører at lønnen rent faktisk reduseres. En arbeidstaker trenger dermed ikke å finne seg i å bli flyttet over i et ”dårligere marked”. Selv om lønnsnedsettelsen i disse tilfellene er mer indirekte enn hvor selve lønnsbetingelsene i avtalen endres, gjelder hovedregelen like fullt. Det er imidlertid verdt å merke seg at det er arbeidstaker som må bevise at lønnen faktisk har blitt redusert som følge av endringen i arbeidsforholdet.

⁷⁴ I Nøkk-dommen legges til grunn en meget vid styringsrett ved omorganisering av virksomhet

5.2.3 Erstatning ved urettmessig oppsigelse eller avskjed

I tilfeller hvor arbeidstaker har blitt urettmessig oppsagt (f.eks. der det foreligger en usaklig endringsoppsigelse) eller avskjediget, og vedkommende helt eller delvis var lønnet med provisjon/bonus, blir spørsmålet om, og evt. i hvilket omfang, bonustapet kan kreves erstattet etter aml. § 62(2)⁷⁵ eller § 66 nr.5⁷⁶.

I avskjedssaker har arbeidstaker som hovedregel ikke rett til å bli stående i stillingen, jf. § 66 nr.3.⁷⁷ Tapsperioden kan være lang i slike saker, idet den refererer seg til tiden fra arbeidsopphøret og helt frem til det foreligger en rettskraftig dom i saken. Hvor det er tale om usaklige oppsigelser, blir problemstillingen den samme dersom retten bestemmer at arbeidstakeren skal fratrukke stillingen under sakens behandling, jf. § 61 nr.4(2).⁷⁸ Som hovedregel vil imidlertid arbeidstaker som mener seg urettmessig oppsagt ha rett til å stå i stillingen inntil saken er avgjort, jf. § 61 nr.4(1), og da oppstår det normalt ikke noe bonus/provisjonstap.

Utgangspunktet er at arbeidstaker i tilfelle av urettmessig avskjed eller oppsigelse skal ha erstatning etter rettens skjønn, hensett til det økonomiske tapet og omstendighetene for øvrig, jf. aml. §§ 62(2) og 66 nr.5. I forarbeidene⁷⁹ til arbeidsmiljøloven presiseres det at arbeidstaker har ubetinget krav på erstatning for lønnstap. I den grad bonusen anses som lønn, jf. avsnitt 3.4, kan den derfor kreves erstattet, hvilket det også finnes eksempler på i rettspraksis.⁸⁰ Bonuskravet kan medtas i oppsigelses- eller avskjedssaken i medhold av aml. § 61A(1).⁸¹

Dersom provisjon/bonus ikke kunne kreves erstattet, ville det medført at arbeidstakere som kun ble avlønnet med slik resultatbasert lønn, ble stående uten erstatning for lønnstap ved urettmessig oppsigelse/avskjed. Det ville være en

⁷⁵ NOU 2004:5 §15-12(2)

⁷⁶ NOU 2004:5 § 15-12(2), jf. § 15-14(2)

⁷⁷ NOU 2004:5 §15-11nr.3a

⁷⁸ NOU 2004:5 §15-11nr.2

⁷⁹ Ot.prp.41(1975-76)s.78

⁸⁰ Jf. f.eks. LB-2002-03748 eller RG-1993-77

⁸¹ Jf. f.eks. LB-2000-02556

uholdbar situasjon for arbeidstaker, og dessuten innebære en tilfeldig fordel for de arbeidsgivere som velger en slik avlønningsmetode.

I Rt.1983-537 var forholdet at A, som arbeidet offshore i Philips Petroleum, ble tilbudt arbeid som kranførerlærling på land. Han skulle gifte seg og ønsket av den grunn en jobb på land. Han takket derfor ja til tilbudet, selv om det innebar at han gikk glipp av årsbonusen hos Philips på 15.000 kroner. A ble etter tre ukers ansettelse oppsagt, begrunnet i at han ikke var skikket til arbeidet som kranfører. Retten fant at oppsigelsen var usaklig. Han hadde fått mangelfull opplæring, og det var ikke grunnlag for å vurdere hans skikkethet og utviklingsmuligheter i kranføreryrket etter knappe tre ukers ansettelse. A ble tilkjent 30.000 kroner i erstatning, hvor bonustapet på 15.000 var medtatt i beregningen. Her ble altså den nye arbeidsgiveren ansvarlig for den bonusen som arbeidstakeren gikk glipp av hos sin tidligere arbeidsgiver. Høyesterett sa seg enig med lagmannsretten mht. erstatningsutmålingen, hvor lagmannsretten uttalte:

”Når det spesielt gjelder bonusen Bråstein gikk glipp av hos Philips, bemerkes at han tapte denne nettopp på grunn av at han måtte tiltre stillingen hos ankende omgående. Det var nettopp for å bli kranfører han måtte renonsere på bonusen. Hvis han hadde søkt annen stilling i land, ville han høyst sannsynlig ventet slik at han fikk med seg bonusen. Når han så må slutte etter en usaklig oppsigelse, må bonustapet sees i sammenheng med oppsigelsen og dette tapet må tas med i grunnlaget for tilkjennelse av erstatning.”

Det må etter dette med sikkerhet kunne hevdes at bonustap kan kreves erstattet på lik linje med lønn dersom det foreligger en urettmessig avskjed eller oppsigelse.

5.2.3.1 Beregningen av tapet

Beregningen skal gjenspeile det bonustap arbeidstakeren har lidt. Beregningsmetoden vil avhenge av arbeidstakerens arbeidsavtale, stillingsandel og type bonus, og det kan derfor ikke gis en generell løsning. Dersom det ikke er holdepunkter for annet, kan følgende være retningsgivende:

Beregningen må skje på grunnlag av et gjennomsnitt av den bonus arbeidstakeren tidligere har opparbeidet seg. Tidsintervallet for gjennomsnittsberegningen bør ikke

settes for kort. Dette har sin bakgrunn i at markedet svinger. I tilfeller hvor det er tale om tilbakevendende sesongmessige variasjoner i inntjening, eller andre forhold som har betydning for beregningen av bonusen, bør dette tas hensyn til ved utregningen. Det kan være aktuelt å sammenligne med tilsvarende periode tidligere år. Eventuelt kan en se hen til andre arbeidstakers bonusopparbeidelse for den perioden hvor bonustapet oppsto. Det forutsetter selvfølgelig at disse arbeidstakerne har samme arbeidsoppgaver og lønnsforhold som den erstatningsberettigede.

5.3 Opphør av arbeidsforholdet

Hvor en arbeidstaker avslutter arbeidsforholdet i midten av et opptjeningsår, vil et naturlig utgangspunkt være at han skal ha utbetalt all inntjent bonus og provisjon. Er det er tale om årsbonus, vil det innebære at vedkommende skal ha utbetalt en forholdsmessig del av denne. Dette gjelder i den grad bonusen er å anse som lønn, jf. kap.3.4.

Enkelte bedrifter bruker bonusordninger som et virkemiddel for å holde på sine ansatte, såkalt lojalitetsbonus – undertiden omtalt som ”Det gyllne håndjern”.⁸² Vilkåret for at arbeidstakeren skal få noen bonus til utbetaling er at arbeidstakeren må være ansatt i uoppsagt stilling på tidspunktet for utbetalingen, eller i et visst antall år.

Utbetalingstidspunktet vil gjerne være fiksert til en dato flere måneder eller år i etterkant av at bonusen virkelig ble opptjent, og arbeidsgiver kan på den måten legge press på ansatte til ikke å si opp.

En illustrasjon av dette gir en dom avsagt av Borgarting lagmannsrett 29.11.1999. En megler hadde i følge ansettelsesavtalen krav på å være medlem av en bonusordning. Hva denne bonusordningen nærmere besto i, og eventuelle vilkår, var ikke presisert i arbeidskontrakten. Megleren mottok et brev datert 11.desember, hvor det ble presisert at vilkåret for at bonus opptjent i 1996 skulle komme til utbetaling, var at arbeidstakeren

⁸² Se f.eks. <http://www.dinside.no/php/art.php?id=33048&=katnav>

var ansatt, i uoppsagt stilling, ut mars måned 1997. Megleren ytret sin tvil til ledelsen vedrørende adgangen til å stille et slikt vilkår, men valgte uansett å si opp sin stilling 31.januar 1997. Da arbeidsgiver nektet ham utbetaling av den opptjente bonusen, anla megleren sak for retten. Lagmannsretten kom til samme resultat som byretten, og ga arbeidsgiver medhold i at et slikt vilkår var saklig begrunnet i arbeidsgivers ønske om stabilitet i arbeidsstokken, og heller ikke tyngende. Arbeidstakeren måtte selv ta de økonomiske konsekvenser av å trosse betingelsene arbeidsgiver hadde satt.

Så framt bonusen er en del av den ansattes lønn, jf. kap.3.4, synes dette resultatet lite rimelig. Rett nok kan arbeidsgiver ha behov for stabilitet i arbeidsstokken, men like gjerne kan det argumenteres med at arbeidstaker har behov for stabilitet i inntekten sin. Det kan være mange grunner til at arbeidstakere sier opp arbeidet, f.eks. sykdom, familiære forhold, tilbud om nytt arbeid, utdanning mm. Uansett årsak bør det ikke ha innvirkning på arbeidstakerens avlønning ved fratreden. Vilkår om at arbeidstakeren må være ansatt i uoppsagt stilling i lang tid etter opptjeningsåret vil dessuten forhindre arbeidstakeren fra å opptjene bonus det året han fratrer.

I denne sammenheng nevnes at det i en dom avsagt av den danske Højesteret 11.mars 2004⁸³ slås fast at arbeidsgiver ikke har rett til å holde tilbake aksjeopsjoner, dersom en medarbeider sier opp i opptjeningsperioden, uansett utbetalingstidspunkt. Resultatet bygger på den danske funktionærlovens § 17a,⁸⁴ som positivt fastslår at arbeidstakeren har krav på en forholdsmessig del av tantieme, gratiale eller lignende vederlag, dersom vedkommende fratrer i et løpende regnskapsår.

I norsk rett finnes ingen tilsvarende regel. Jeg mener likevel at den danske dommen, og dessuten funktionærlovens § 17, gir uttrykk for et prinsipp som burde kunne få anvendelse også her. Dersom lagmannsrettens syn fra 1999 legges til grunn, innebærer det at arbeidsgivere som velger å avlønne sine ansatte med bonus/provisjon, kan presse ansatte til å beholde en jobb de ikke vil ha ved å stille vilkår mht. ansettelsestid for

⁸³ les dommen her: http://www.lederne.dk/Loen_og_pension/Aktieafloening/Novo-sagen.html

⁸⁴ Funktionærloven gjelder arbeidstakere som driver kjøp og salg, kontorarbeid, lagerekspedisjon, har tilsynsoppgaver eller yter teknisk eller klinisk bistand uten å være håndverkere.

utbetaling. Arbeidsgivere som i stedet velger et tidlønnssystem vil ikke ha denne muligheten. Dette kan etter mitt skjønn ikke være noen god løsning. I den grad bonusen er opptjent, bør den komme til utbetaling ved fratreden.

En annen side ved den ovenfor nevnte dommen fra Borgarting lagmannsrett er at vilkåret om ansettelsestid ble presentert for arbeidstakeren *etter* at arbeidsavtalen var inngått. Lagmannsretten synes å legge til grunn at dette er greit så lenge arbeidsgiver har benyttet seg av ordet ”bonusordning” og ikke ”bonusavtale” i ansettelseskontrakten. En vil etter rettens mening da ha et:

*”større spillerom for skjønn, og slipper å forhandle med de ansatte om hvilke tildelingsprinsipper som skal gjelde for ordningen. Det eneste som kan være gjenstand for forhandlinger er hvor stor andel av overskuddet bonusordningen skal omfatte”.*⁸⁵

Jeg er uenig med retten på dette punkt. Det er et grunnleggende prinsipp at det er realiteten som er avgjørende, ikke hvilket begrep som er benyttet for å betegne forholdet. Bonusordningen i dette tilfellet må betraktes som en del av den ansattes lønn, jf. det at arbeidsgiver hadde gitt arbeidstakerne en berettiget forventning om bonusutbetalingen ved ansettelsen, jf. kap.3.4. Primært bør det etter min mening ikke lovlig kunne settes vilkår om minste ansettelsestid som betingelse for utbetaling av lønn. Dersom Høyesterett ved en senere anledning likevel kommer til at slike vilkår er gangbare, bør det være et minstekrav at de presenteres for arbeidstakeren ved inngåelse av arbeidsavtalen. Arbeidsgivere bør ikke kunne lokke til seg arbeidskraft ved å friste med lukrative ”bonusordninger”, for senere å presentere vilkårene for ”ordningen”, slik at realiteten i det en først ble forespeilet viser seg å være en helt annen. Dette strider mot prinsippet om lojal opptreden i arbeidsforhold.

Følger en lagmannsrettens dom fra 1999 vil arbeidstaker per i dag altså ikke ha krav på opptjent bonus, dersom det finnes betingelser i bonusavtalen om minimum ansettelsestid som ikke overholdes. Denne rettsstilstanden er etter mitt skjønn ikke god. I den grad bonusen er å anse som lønn jf. kap. 3.4, bør den komme til utbetaling når den

⁸⁵ LB-1998-01510, siste side

er opptjent. Dreier det seg om en årsbonus, innebærer det at arbeidstaker ved fratreden bør ha en forholdsmessig del av bonusen for den tiden vedkommende har bidratt til resultatet. Jeg anser det ikke rimelig at arbeidsgiver kan bruke opptjent lønn som tvangsmiddel for å holde på ansatte som ønsker å si opp.

6 Avtalerevisjon

Innenfor de rammer som oppgaven omhandler, er utgangspunktet at arbeidstaker og arbeidsgiver kan avtale den beregningsmåte og de vilkår de seg imellom er enige om. Det går likevel en grense for hva partene rettsgyldig kan avtale. Av særlig interesse i denne forbindelse er avtalelovens § 36.

Etter avtalelovens § 36 kan en avtale helt eller delvis settes til side eller endres for så vidt det ville virke urimelig å gjøre den gjeldende, alternativt at det ville stride mot god forretningsskikk å ta den til følge etter sin ordlyd. Den er anvendelig overfor vilkår som i utgangspunktet er urimelige, men også tilfeller hvor utviklingen har medført en urimelig forrykkelse i balanseforholdet mellom partene. Bestemmelsen er en såkalt generalklausul, det vil si en lovbestemmelse som er generelt utformet og kan ramme til dels svært ulike tilfeller. Den inneholder skjønnsmessige vurderingsnormer som ”rimelig” og ”god forretningsskikk”, som nødvendigvis gir domstolene et vidt spillerom med hensyn til den nærmere grensedragningen.

Ved revisjon av avtalen har det først funnet sted en tolkning av denne, men resultatet en oppnådde gjennom tolkningen var så urimelig at avtalen bør revideres. I urimelighetsvurderingen skal en ikke bare legge vekt på avtalens ordlyd, men også partenes stilling, forholdene ved avtalens inngåelse, senere inntrådte forhold og omstendighetene for øvrig.

6.1 Avtaler som kan tenkes å rammes av avtl. § 36

Det er ikke kurant å kreve revisjon etter § 36. For det første er utgangspunktet at en selv bærer risikoen for de avtaler en inngår. Deretter anses terskelen for revisjon å ligge høyere i forretningsforhold enn i andre forhold, slik at det vil ha betydning hvilke parter

som har inngått avtalen,⁸⁶ styrkeforholdet mellom dem, om arbeidstaker var erfaren eller ei, mv. Det må kreves en klar urimelighet, dvs. en klar forskjell mellom det som er avtalt og det som kan sies å være rimelig for at § 36 skal få anvendelse.^{87 88}

Det vil neppe komme på tale å anvende generalklausulen overfor avtaler hvor bonusen/provisjonen kun utgjør en bagatellmessig del av lønnen, og drøftelsen nedenfor må leses i lys av dette.

6.1.1 Avtaler med urimelig innhold

Hvor det er satt betingelser for arbeidstakers bonusutbetaling, kan det være rom for revisjon i de tilfeller hvor arbeidstaker ikke selv kan påvirke oppfyllelse av disse. Det vil si hvor bonusen gjøres avhengig av forhold utenfor arbeidstakers kontroll og innflytelse, på en måte som gjør avtalen urimelig. Dette synet støttes av tilleggsavtale VII om Resultatlønn, inngått mellom HSH-YS, hvor det heter i (kapittel 2. Hovedprinsipper) punkt 2.2:

”Resultatlønn skal bygge på forhold som det er mulig å påvirke for ansatte som omfattes av ordningen.”

Slike vilkår kan være av mange slag, og det vil selvfølgelig bero på forholdene for øvrig om de rammes av § 36.

Beregningsmåten vil kunne være gjenstand for revisjon. I tilfeller hvor bonusen skal beregnes på bakgrunn av det såkalte markedsføringsbidraget, dvs. brutto omsetning minus variable kostnader og salgsfremmende kostnader, bør det være arbeidstaker som har kontrollen over disse kostnadene. Ellers blir inntektsgrunnlaget så usikkert at avtalelovens § 36 etter min mening vil kunne komme til anvendelse. Dette gjelder uavhengig av om trekket er skriftlig avtalt, slik at unntaket fra forbudet om trekk i lønn etter aml. § 55c) i utgangspunktet gjør trekket legitimt. Generelt kan sies at arbeidstaker

⁸⁶ jf. Kap. 3.2. Arbeidsavtalen

⁸⁷ Smith/Woxholth, *Oversikt over kjøps-, avtale- og pengekravsretten*, 1993, s.136-137

⁸⁸ Woxholth/Selvig: *Kontraktsrett til studiebruk*, hefte1, 1997 særlig kap.10.23

ikke bør gjøres medansvarlig for virksomhetens tap på den måten at tapet dekkes inn ved reduserte lønnsutbetalinger. Det er arbeidsgiver som bør ha risikoen for at virksomheten drives på en regningssvarende måte.

En annen sak er at arbeidsgiver kan ønske å premiere sine ansatte med bonus dersom bedriften oppnår reduserte kostnader. Dette må det være full adgang til så lenge arbeidstakerne rent faktisk har mulighet til å påvirke utgiftene.

Noen arbeidsavtaler inneholder bestemmelser som regulerer tap av retten til bonus. Også slike bestemmelser bør kunne rammes av avtl. § 36 dersom de er vage, og/eller ligger utenfor arbeidstakers kontroll. Det finnes eksempel på at arbeidsgivere tar forbehold i arbeidsavtalen om at gjentatte irrettesettelser fra daglig leder kan føre til at arbeidstaker mister sin rett til bonus. Dette er helt klart et svært ullent forbehold. Hva ligger i "irrettesettelse"? Hvor mange irrettesettelser kvalifiserer til "gjentatte"? Dersom dette ikke er definert nærmere, må en gå ut fra at meningen er at vurderingen tilligger arbeidsgiver, slik at arbeidstaker ikke har noe han skulle ha sagt. En klausul av denne typen er etter mitt skjønn så vag, og kan ha så urimelige konsekvenser for arbeidstaker at den etter omstendighetene bør kunne kjennes ugyldig etter avtaleloven § 36.

Tilsvarende betraktninger gjør seg gjeldende ved klausuler som sier at arbeidstaker risikerer å tape retten til bonus ved uregelmessigheter i forhold til arbeidsavtalen. Igjen er det uklart hva som legges i begrepet "uregelmessigheter", og hvor grensen går i forhold til hva som medfører tap av bonus og hva som ikke gjør det.

Det forekommer også klausuler som går ut på at provisjon/bonusandelen skal reforhandles dersom omsetningen tilsier nyansettelser. I utgangspunktet må skriftlige forbehold om endringer i lønn godtas, men her gjøres endringen avhengig av forhold som er helt utenfor arbeidstakers kontroll. Det vil ene og alene være opp til arbeidsgiver om det skal ansettes nye medarbeidere. Vil enhver nyansettelse medføre bonusendring? Skal ansettelser av medarbeidere som ikke vil ha innvirkning på omsetningen, for eksempel kantinemedarbeidere, vaktmestere etc. regnes med? Etter omstendighetene kan det bli tale om å sette en slik bestemmelse tilside etter avtl. § 36.

Avtalelovens § 36 kan etter dette i unntakstilfeller være anvendelig, dersom bonusavtalen inneholder vilkår for utbetaling som arbeidstaker har liten/ingen innvirkning på, og vilkårene dessuten er urimelige.

6.1.2 Etterfølgende forhold tilsier revisjon

Avtalelovens § 36 åpner for at etterfølgende forhold kan føre til at avtaler settes helt eller delvis til side. Det kan være tale om forhold av meget forskjellig art. Her omtales kun et par eksempler, hvor det avtalte beregningsgrunnlag for bonusen ikke er anvendelig fordi forholdene har forandret seg etter avtaleinngåelsen.

Dersom arbeidsgiver forespeiler selger at produktet som skal selges vil bli markedsført grundig i forkant av salgsperioden, og markedsføringen av en eller annen grunn innstilles, f.eks. fordi bedriften finner at det blir for kostbart, vil salget naturligvis ikke nå de forventede resultater. Konsekvensen er at også bonusutbetalingen blir mindre enn antatt. I en slik situasjon vil avtaleloven kunne hjemle en revisjon av avtalen, f.eks. slik at bonusutbetalingen utbetales i henhold til antatt salg dersom markedsføringen hadde blitt gjennomført etter planen.

I Oslo tingretts dom av 14.april 2003 var arbeidstaker og arbeidsgiver i utgangspunktet enige om at arbeidstaker skulle få 15 % av grunnlønnen i årsbonus dersom det *utfakturerte* beløpet på årsbasis oversteg det fastlagte inntektsmålet. Bonusavtalen skulle være en premiering av den ansattes egeninnsats. På tidspunktet for avtaleinngåelsen innehadde arbeidstakeren stilling som byggteknisk konsulent med inspeksjoner som sitt ansvarsområde. De fakturaer han sendte ut ga et riktig uttrykk for hans egeninnsats. Etter hvert måtte arbeidstakeren gå over i en annen stilling med ansvar for prosjekter, og de utsendte fakturaene forandret dermed karakter. Inkludert i det fakturerte beløpet inngikk nå også betaling for bruk av annen arbeidskraft, varer og utstyr. Retten tolket avtalen og fant at det fakturerte beløpet som sådan ikke kunne legges til grunn for bonusberegningen. Herfra måtte en trekke ut alle de beløp som ikke

representerte den ansattes egen innsats, det vil si beløp som refererte seg til lønnsutbetalinger til andre arbeidere samt utgifter til varer og utstyr. Dette mente retten var en rimelig fortolkning av avtalen etter at den ansattes arbeidsoppgaver hadde forandret seg.

Dommen er en tingrettsdom, og har ikke all verdens vekt rettskildemessig sett. Den fungerer imidlertid som en illustrasjon av problemet. Resultatet i denne saken kom ad tolkningsvei. Rent faktisk er det tale om revisjon av avtalen, som jeg mener retten burde tatt stilling til etter avtl.§ 36 isteden. Ordlyden i avtalen var klar; det var det utfakturerte beløp som skulle legges til grunn. Å tolke dette dithen at det skulle gjøres trekk for alle beløp som ikke refererte seg til arbeidstakerens innsats alene er å trekke det for langt etter mitt syn, selv om jeg er enig i at avtalen etter endringen i den ansattes arbeidsoppgaver krevde en revisjon.

7 Kildeliste

Litteratur

- Arbeidstilsynet *Styrings- og planleggingssystemer. Informasjon, opplæring og medvirkning. Arbeidsmiljøloven § 12 nr 3* (Arbeidstilsynet 1995, Best.nr. 510)
- Dege Jan Tormod, *Arbeidsrett – Rettigheter og plikter i arbeidsforhold* (Minerva 2003)
- Eckhoff Torstein, Helgesen Jan E. *Rettskildelære* (Universitetsforlaget 2001)
- Fougner Jan, Øydegard Johan Kr., Frogner Marit B., Bergh Espen og Sundet Tron: *Omstilling og nedbemanning* (Universitetsforlaget 2003)
- Friberg Odd, Fougner Jan og Holo Lars *Arbeidsmiljøloven med kommentarer* (TANO 1998)
- Gisle Jon m.fl. *Jusleksikon* (Kunnskapsforlaget 1999)
- Gjone Tor, Aagaard Erik C. *Bedriftens personall håndbok – Rett og plikt i arbeidsforhold* (Gyldendal 2002)
- Langeland Ove *Kompensasjon og motivasjon – Overskuddsdeling og medeierskap i norske bedrifter* (Forskningsstiftelsen Fafo 1999)
- Haaskjold, Erlend *Kontraktsforpliktelser* (Cappelen 2002)
- Hagstrøm Viggo, Selvig Erlend *Kontraktsrett til studiebruk – hefte 1* (Universitetet i Oslo 1997)
- Holo Lars *Ferieloven med kommentarer* (Tiden Norsk Forlag 2001)
- Hovland Lennart *Det lille ekstra... En idébok om lønssystemer* (Elforlaget, NELFO 2002)
- Ivarson Jon R. Øglænd *Lønn i privat og offentlig virksomhet* (TANO 1988)
- Jakhelln Henning *Oversikt over Arbeidsretten* (NKS-forlaget 1996)
- Kvernaas Pål, Normann Jeppe, Johansen André Istad *Materialsamling i arbeidsrett* (Cappelen 2003)
- Larsen, Per Arne *Arbeidsmiljøloven – kommentarer, praksis, veiledning* (Ad Notam Gyldendal / Tiden Norsk Forlag 1999)

Pedersen, Harald § 12 og det psykososiale arbeidsmiljøet (Tiden Norsk Forlag 2002)

Smith Lucy, Woxholth Geir *Oversikt over kjøps-, avtale- og pengekravsretten*

(NKS-Forlaget 1993)

Vigerust Elisabeth *Arbeidstakers rettsstilling ved graviditet og omsorg – med*

hovedvekt på forbudet mot kjønnsdiskriminering, (Universitetet i Oslo 1998)

Artikler

Adresseavisen 26.02.02 Per Morten Schiefloe *Bonus*

<http://www.apertura.ntnu.no/folk/permsdok/Bonus.pdf>

Aftenposten 29.04.04 *Fire av ti lastebilsjåfør har sovnet og -Få slutt på*

akkordbetaling

Bergens Tidende 30.04.03 *Toppsjefer får 1,5 millioner*

<http://bt.no/okonomi/neringsliv/article154555>

Bergens Tidende 30.04.03 *Kjente bonusavtaler*

<http://bt.no/okonomi/neringsliv/article.jhtml?articleID=154504>

Computerworld 17.02.04 *Dansk ingeniør vinder sag om million-bonus*

<http://www.computerworld.dk/default.asp?Mode=2&ArticleID=22616>

Dagbladet 21.12.03 Tone Vassbø *Flere pølser gir mer lønn*

<http://www.dagbladet.no/dinside/2003/12/21/386708.html>

Dagsavisen 06.03.03 Ivar A. Iversen *Vil bestemme sjefens bonus*

<http://www.dagsavisen.no/innenriks/2003/03/717171.shtml>

Dagsavisen 13.11.03 *DNB-leder sparket etter bonusskandale*

<http://www.siste.no/Innenriks/article794973.ece>

Dagens Næringsliv 01.03.04 Vibeke Larsen *"Alle" finans-ledere fikk bonus*

<http://www.dn.no/forsiden/article176273.ece>

Dagens Næringsliv 02.03.04 Vibeke Larsen *Vil la aksjonærene styre lederlønn*

<http://www.dn.no/forsiden/borsMarked/article176878.ece>

Dagens Næringsliv 30.03.04 *Saftige lederlønninger*

<http://www.dn.no/forsiden/naringsliv/article208770.ece>

Danske Sælgere januar 2003 *Om Provision*

<http://www.danske-saelgere.dk/Pdf/PJECE09-03.PDF>

Digi.no 27.11.01 Frode Eriksen *Opptil 250 millioner i bonus til Ericsson-ledere*

<http://www.digi.no/php/art.php?id=64405>

DinSide 04.12.03 Dag Yngve Dahle *Ny undersøkelse: Lønn motiverer ikke alle*

<http://www.dinside.no/php/art.php?id=96084>

DinSide 20.10.02 Øyvind Paulsen *Bonus: Det gyldne håndjern?*

<http://www.dinside.no/php/art.php?id=33048&=katnav>

DinSide 26.03.02 Katrine Hvitved-Jakobsen *Slik krever du bonuslønn*

<http://www.dinside.no/php/art.php?id=29788&f=katnav>

Juristkontakt nr. 3 2002 Mona Naomi Lintvedt og Pål Christian Garlie

Bonusordninger – fordeler og ulemper

http://www.jus.no/asset/10512/1/10512_1.pdf

Lederne (dk): *Kort om bonus og provisjon*

http://www.lederne.dk/Loen_og_pension/Bonus_og_provision/bonus_og_provisjon.html

Likestillingsombudet faktaark: *Fødselspermisjon og lønnsforhandlinger*

Likestillingsombudet 1997 *Pass på bonusen*

<http://www.likestillingsombudet.no/artikler/bonus.html>

Nettavisen IT 05.03.04 *Raser over NRK bonus*

<http://pub.tv2.no/nettavisen/it/article195283.ece>

NHO 22.10.01 *Resultatlønn*

http://www.nho.no/files/41042_da9in6tbcehgn8r4rdpn0_.doc

Ukeavisen Ledelse 13.-20. februar 2004, nr. 6 – 17. årgang, s. 27 og 31 *Det som teller, telles ikke*

Ukeavisen Ledelse (nettutg.) 02.04.04 Magne Lerø *Leder: Bonusfantomet Jensen*

<http://www.avisenledelse.no/artikkel.asp?ID=2638>

Økonomisk Rapport 02.10.04, Robert Sørensen *Bedriftene vil ha bonus*

http://www.orapp.no/oversikt/Argang_2003/8207/jobbliv/8447

Økonomisk Rapport 05.09.02, Henrik Ebne *Fete ledere gir magre aksjonærer*

<http://www.orapp.no/oversikt/2002/4412/rapport/4446>

Lover og avtaler

Arbeidsmiljøloven(aml.): Lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern

Avtaleloven(avtl.): Lov 31. mai 1918 nr. 4 om avslutning av avtaler, om fuldmagt og om ugyldige viljeserklæringer

Avtale om Resultatlønn, Tilleggsavtale VII til hovedavtale HSH/YS 2002-2005

Ferieloven: Lov 29. april 1988 nr. 21 om ferie

Folketrygdloven(ftrl.): Lov 28. februar 1997 nr. 2 om folketrygd

Hovedavtalen (HA): Hovedavtalen (2002-2005) mellom LO og NHO

Likestillingsloven: Lov 9. juni 1978 nr 45 om likestilling mellom kjønnene

Likebehandling i arbeidslivet Besl.O.nr.58 (2003-2004) Lov om endringer i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.

Forarbeider

NOU 2004:5 Forslag til lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern
(Arbeidslivsloven)

NOU 2003:2 Skjerpet vern mot diskriminering i arbeidslivet

Ot.prp. nr. 77 (2000-2001) om lov om endringer i likestillingsloven

Ot.prp.nr. 33 (1974-1975)

Ot.prp.nr. 3 (1975-1976)

Ot.prp1935 nr. 31 Arbeidervernloven

Ot.prp.nr.41(1975-1976)

Ot.prp.nr.50(1993-1994)

Rådsdirektiv 2002/14/EF

Rådsdirektiv 2000/78/EF

Rådsdirektiv 1997/81/EF

Rådsdirektiv 1990/70/EF

Rettspraksis

Rt.2000-1800	s. 8
ARD.1995-251	s. 14
ARD.1998-14	s. 15
Rt.1980-1703	s. 17
Chequepoint(UK) Ltd.-v-Radwan	s. 18
Stephen Clark-v-Nomura International Plc	s. 18
Rt.1956-1319	s. 25
Rt.1987-1104	s. 25
Likestillingsombudet sak nr.1999/014	s. 35
Likestillingsombudet sak nr. 2003/195	s. 35
Lewen v Denda [2000] IRLR 67 ECJ	s. 36
ARD.1986 s.136	s. 43
Rt.1966-393	s. 45
Rt.1972-1330	s. 45
Rt.1959-515	s. 45
LB-1994-02898	s. 45
LF-1997-00291	s. 46
AD.121/1997 (Den svenske arbeidsdomstolen)	s. 46
LB-1996-01525	s. 47
LB-2002-00225	s. 49
Rt.2000-1602	s. 49
LB-2002-03748	s. 50
LB-2000-02556	s. 50
RG-1993-77	s. 50
Rt.1983-537	s. 51
LB-1998-01510	s. 52, 54
Dansk Højesteret 11.mars 2004	s. 53

Elektroniske dokumenter:

European Foundation for the improvement of living and working conditions (EU-organ): <http://www.eurofound.eu.int/emire/France/DiscretionaryBonus-FR.html>

Arbeidstilsynets brosjyrer: <http://www.arbeidstilsynet.no/publikasjoner/brosjyrer/>

Lovdata: www.lovdata.no

Säljarnas Riksförbund (se): <http://www.saljarnas-riksforbund.se/>

Finansdepartementet Økonomistyringsseksjonen om arbeidsgiveravgift:

http://odin.dep.no/fin/norsk/Statlig_ekonomistyring/veiledning/ordsok/006071-990353/index-dok000-b-n-a.html

Vedlegg

