

Sammanfattning

Vid ett bolag träffades avtal med två arbetstagare om långsiktig bonus baserad på bolagets OEAD-resultat. Fråga om villkoren för rätt till bonus varit uppfyllda och därvid hur avtalens OEAD-begrepp ska tolkas och vilket beräkningsunderlag som ska användas. Därutöver fråga om en av arbetstagarna har rätt till årlig individuell bonus.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM  
2010-09-08  
StockholmDom nr 63/10  
Mål nr A 121/09 och  
A 122/09

## KÄRANDE

Unionen, 105 32 Stockholm

Ombud: förbundsjuristerna Frida Wennberg och Jakob Broman, båda  
Unionen, adress se ovan

## SVARANDE

1. IT &amp; Telekomföretagen, Box 55545, 102 04 Stockholm (för ej talan)

2. IST International Software Technology AB, 556254-0806, Arabygatan 82,  
352 46 Växjö

Ombud för bolaget: advokaten Dennis Westermark,

Advokatfirman Westermark Anjou AB, Box 16030, 103 21 Stockholm

## SAKEN

fordran enligt avtal om bonus

---

Mellan IT & Telekomföretagen och Unionen (förbundet) föreligger kollektivavtal. IST International Software Technology AB (bolaget) är medlem i IT & Telekomföretagen och är därmed bundet av kollektivavtalet.

K.W. och C.M. är båda medlemmar i förbundet och var tidigare anställda i bolaget. Under den i målet aktuella perioden innehade de befattningar som innebar att de omfattades av två bonusprogram; dels ett program för långsiktig bonus baserad på bolagets rörelseresultat (OEAD) under åren 2004–2007, dels ett program för årlig bonus baserad på uppfyllelse av personliga mål.

Mellan parterna har uppkommit tvist om förutsättningarna för att K.W. och C.M. ska erhålla långsiktig bonus är uppfyllda. Vidare råder tvist om K.W. år 2007 till fullo uppfyllde de personliga mål som uppställts för henne och därmed har rätt till årlig bonus för det året. Parterna har tvisteförhandlat utan att kunna enas.

Förbundet har väckt talan mot arbetsgivarparterna i Arbetsdomstolen och yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till

1. K.W. utge

a) bonusersättning avseende årlig bonus med 75 792 kr, samt

b) bonusersättning avseende långsiktig bonus i *första hand* med 909 504 kr och i *andra hand* med något av de lägre belopp som angivits i domsbilaga 1 (uteslutes här),

2. C.M. utge

bonusersättning avseende långsiktig bonus i *första hand* med 356 895 NOK och i *andra hand* med något av de lägre belopp som angivits i domsbilaga 2 (uteslutes här).

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att ersättning ska utgå till C.M. men gör bedömningen att betalningsskyldigheten inte kan fastställas i norska kronor har förbundet yrkat att beloppet ska utges i svenska kronor enligt den kurs som gäller den dag dom meddelas i målet, alternativt enligt den kronkurs som gällde den 22 december 2008.

Förbundet har yrkat att ränta ska utgå enligt 6 § räntelagen på de yrkade beloppen från den 22 december 2008 till dess betalning sker.

IT & Telekomföretagen har förklarat att organisationen inte för talan i målet.

Bolaget har bestritt käromålet i dess helhet och inte vitsordat något belopp avseende långsiktig bonus som skäligt i sig. Yrkad ränta samt yrkat belopp avseende årlig bonus om 75 792 kr till K.W. har vitsordats som skäliga i och för sig. För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget ska utge bonus till C.M. har bolaget gjort gällande att beloppet ska utges i svenska kronor enligt den kurs som gällde den 22 december 2008.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Till utveckling av sin talan har parterna anfört i huvudsak följande.

## **Förbundet**

### *Allmänt*

Bolaget är verksamt inom IT-branschen och tillhandahåller IT-lösningar inom utbildningssektorn. Det omsätter i dag ca 200 miljoner kr och har ca 400 anställda i Sverige, Danmark och Norge. Bolaget bildades av B.S., som var och är huvudägare i bolaget samt ledamot i bolagets styrelse. Under den aktuella tiden var C-M.L. vd och O.N. ekonomidirektör.

Bolaget hade, under den för bonusprogrammet aktuella tiden, en mycket kompetent styrelse. Hösten 2001 utsågs G.S. till styrelseordförande. År 2002 inträdde K-Å.J. som styrelseledamot. Därutöver var bl.a. U.C. och O.S. styrelseledamöter under delar av den aktuella tidsperioden.

K.W. anställdes hösten 2001 som utvecklingschef i bolaget. Hon ingick i bolagets ledningsgrupp. Sommaren 2007 utsågs hon som ansvarig för bolagets satsning i USA.

C.M. anställdes år 2002 som koncernförsäljningschef i bolaget. Våren 2005 förordnades han, under bestämd tid, som vd/landsansvarig för bolagets verksamhet i Norge, med placering i Oslo. Han behöll under denna tid sin grundanställning i bolaget. I sin egenskap av vd/landsansvarig ingick även C.M. i bolagets ledningsgrupp.

## *Avtalen om långsiktig bonus*

### *Bonusavtalens ingående och villkor*

År 2003 beslutade bolagets styrelse att införa ett nytt, långsiktigt, bonusprogram för de anställda i ledningsgruppen. Syftet var att ge dem ett incitament att arbeta kvar i bolaget under en längre period.

I början av år 2004 undertecknades de första bonusavtalen om långsiktig bonus. Bonusprogrammet omfattade då verksamhetsåren 2004–2006. Bolaget ville därefter omförhandla bonusavtalen. Syftet var bl.a. att utvidga bonusprogrammet till att omfatta fler personer i ledningsgruppen. I december 2005 upprättades nya bonusavtal där löptiden utökades med ett år och därmed omfattade verksamhetsåren 2004–2007 och där bonusnivåerna justerades.

K.W., som omfattats av det ursprungliga bonusprogrammet, undertecknade ett nytt bonusavtal den 1 december 2005. Samma dag undertecknade även C.M. ett bonusavtal, vilket medförde att även han nu kom att omfattas av bonusprogrammet. G.S. undertecknade avtalen för bolagets räkning.

Till bonusavtalen fogades en sammanfattande affärsplan för åren 2004–2007. Den hade behandlats av styrelsen vid ett styrelsemöte den 22 september 2005. Av bonusavtalen framgår att affärsplanen, under fyraårsperioden, syftade till en omsättningsökning från ca 133 till 165 miljoner kr och en resultatutveckling (OEAD) från ca 17 till 31 miljoner kr.

Begreppet OEAD var en redovisningsterm som användes internt i bolaget för att kontrollera och följa upp bolagets rörelseresultat. Eftersom det var på detta sätt bolagets ekonomiska utveckling mättes gjordes bonusens utfall beroende av utvecklingen av bolagets OEAD-resultat. Enligt bonusavtalen skulle bonus utgå för det fall bolagets ackumulerade OEAD-resultat för verksamhetsåren 2004–2007 översteg 92 miljoner kr. Denna nivå utgjorde alltså "golvet/starten" för bonusprogrammet. För varje därutöver tillkommande 500 000 kr i ackumulerat värde hade K.W. och C.M. rätt till 3 respektive 1,5 procent av sin årslön i bonus. Under förutsättning att bolagets ackumulerade OEAD-resultat översteg den beslutade affärsplanen med 20 miljoner kr, dvs. vid ett ackumulerat värde om 112 miljoner kr, skulle full bonus utges. Vid fullt bonusutfall skulle K.W. erhålla 1,2 årslön och C.M. 0,375 årslön.

### *Resultatmättet OEAD*

OEAD är en förkortning av Operating Earnings After Depreciations, vilket översatt till svenska betyder rörelseresultat efter avskrivningar. Det var inte möjligt att utläsa bolagets OEAD-resultat direkt ur årsredovisningarna.

Det finns ingen officiell eller klarlagd definition av vilka intäcks- och kostnadsposter som ska ingå vid beräkningen av ett OEAD-resultat, utan det varierar från företag till företag. Hos bolaget redovisades OEAD som ett

rörelseresultat efter avdrag av direkta kostnader, operativa kostnader och avskrivningar men före finansiella poster, goodwillavskrivningar, jämförelsestörande poster samt royalty och management fee. Bolaget hade sedan år 2004 aktiverat utvecklingskostnader, varför dessa kostnader inte ingick som kostnadsposter vid beräkningen av OEAD-resultatet.

Resultatmättet OEAD hade använts i bolaget sedan år 2000 och var följaktligen inget nytt begrepp när bonusavtalen ingicks. Det sätt som bolaget tillämpade OEAD-begreppet vid avtalens ingående år 2005 utgjorde avtalsinnehåll. Goodwillavskrivningar, jämförelsestörande poster, aktiverade utvecklingskostnader och kostnader för bonusprogrammet vid utfall av programmet ska därmed inte, som bolaget påstått, ingå som kostnadsposter och påverka beräkningen av det ackumulerade OEAD-resultatet för de aktuella åren. Parterna är överens om att kostnaderna för royalty och management fee inte ska ingå som kostnadspost vid beräkningen.

I den sammanfattande affärsplanen, som är bifogad bonusavtalen, finns inte heller de aktuella posterna med i redovisningen av kostnaderna.

#### *Bolagets tillämpning av resultatmättet OEAD*

Att de ovan angivna fyra tvistiga kostnadsposterna inte ingick i bolagets sätt att beräkna och redovisa resultatmättet OEAD framgår av följande.

#### 1. Goodwillavskrivningar

Första gången som en goodwillpost uppstod i bolaget var i samband med ett företagsförvärv år 2003. Innan dess hade bolaget inte behövt göra några goodwillavskrivningar. Bolaget beslutade att bokföringstekniskt hantera goodwillavskrivningar som en kostnadspost utanför OEAD. Detta framgår bl.a. av protokoll med bilagor från styrelsemötena den 12 december 2003, 22 september 2005 och 4 oktober 2007 samt av de månadsrapporter som O.N. upprättat. Det är riktigt, som bolaget anfört, att goodwillavskrivningar inte är särredovisade i månadsrapporterna för september – december 2003. Det beror dock inte på att kostnadsposten ingick i OEAD utan på att bolaget första året, år 2003, gjorde en engångsavskrivning. Detta framgår av årsredovisningen för det året.

Sammanfattningsvis har bolaget, ända sedan kostnadsposten första gången uppstod i bolaget år 2003, redovisat avskrivning av goodwill utanför OEAD.

#### 2. Jämförelsestörande poster

Jämförelsestörande poster, eller items affecting comparability, kan avse t.ex. kostnader för avgångsvederlag. Även denna post har alltid redovisats utanför OEAD. Detta framgår bl.a. av månadsrapporterna från september 2005 och juni 2007.

Parterna har under i stort sett hela målets handläggning i Arbetsdomstolen varit överens om att denna kostnadspost låg utanför OEAD. Först i

april 2010, dvs. ca två månader före huvudförhandlingen, uppgav bolaget att det ändrat uppfattning utan att ange någon förklaring till varför inställningen plötsligt ändrats.

### 3. Aktiverade utvecklingskostnader

Under år 2004 uppstod frågan hur bolaget skulle hantera de ökade utvecklingskostnader som uppkom till följd av att bolagets verksamhet expanderade utanför Norden. Så länge bolagets verksamhet varit förlagd till huvudsakligen Sverige och Norge var utvecklingskostnaderna relativt begränsade och hade därför kostnadsförts i bolagets resultaträkning. Eftersom bolagets huvudägare ville göra satsningar i USA, men inte var intresserad av att skjuta till mera kapital till bolaget, återstod som enda alternativ att aktivera utvecklingskostnaderna. Detta innebar att utvecklingskostnaderna togs upp i bolagets balansräkning som en tillgång som sedan skrevs av, periodiserat över ett antal år. Från och med juni 2004 började bolaget att aktivera utvecklingskostnader.

I samband med att revisorn M.H. granskade räkenskaperna för år 2004 framförde han att bolaget behövde ta fram en modell för hur aktiveringen av utvecklingskostnaderna skulle ske. Bolaget tog fram ett förslag och vid styrelsemötet i september 2005 fattade bolaget beslut om att tillämpa den föreslagna modellen. När de omtvistade bonusavtalen undertecknades i december 2005 hade bolaget alltså tillämpat principen att aktivera utvecklingskostnader i ca ett och ett halvt år.

Bolaget fortsatte att aktivera utvecklingskostnader ända tills den nya styrelsen, som tillträdde under våren 2008, beslutade att ändra redovisningsprincip retroaktivt och därmed återlägga kostnaderna bakåt i tiden. Enda anledningen till att redovisningsprinciperna ändrades var att bolagets huvudägare ville förhindra utbetalning av bonus. Styrelsens beslut under år 2008 saknar betydelse för bedömningen av om bonus ska utgå eftersom bolaget under hela den period som bonusavtalen löpte, dvs. till och med år 2007, aktiverade utvecklingskostnader.

Att bolaget inte aktiverade utvecklingskostnader när de första bonusavtalen ingicks i början av år 2004 saknar betydelse. Bolagets utvecklingskostnader var då inte så stora att det fanns något behov av någon aktivering. Summan av de aktiverade utvecklingskostnaderna för åren 2004–2007 uppgår till ca 30 miljoner kr. Bolaget hade inte kunnat ådra sig dessa utvecklingskostnader om de inte hade aktiverats. Kostnaderna hade alltså över huvud taget inte uppkommit om de inte hade hanterats på detta sätt, varför det under alla omständigheter är fel att, som bolaget hävdar, återföra dem retroaktivt.

Sammanfattningsvis ska de aktiverade utvecklingskostnaderna inte påverka OEAD-resultatet eftersom de redovisades utanför OEAD när bonusavtalen ingicks i december 2005 och löpande redovisats så under hela avtalstiden.

### 4. Kostnaden för bonusprogrammet

Det framstår som en självklarhet att kostnaden för bonusprogrammet, dvs. avsättningarna för utbetalningen av själva bonusbeloppen, inte ska påverka OEAD-resultatet. Ett sådant synsätt leder till ett cirkelresonemang som innebär att det blir i princip omöjligt att fastställa bonusutfallet.

#### *Uppföljningen av bolagets resultat*

Bolagets anställda kunde följa utvecklingen av bolagets OEAD-resultat genom det interna redovisningssystemet. Bolagets styrelse fick fortlöpande information om resultatmättet, bl.a. genom de månadsrapporter som O.N. upprättade. Därutöver redovisades resultatet vid bolagets styrelsemöten. Styrelsen kunde konstatera att bolagets OEAD-resultat utvecklades positivt i enlighet med de beräkningar som gjorts i affärsplanen.

Eftersom prognoserna visade att bonusprogrammet skulle ge utdelning gjordes årliga avsättningar för potentiella bonuskostnader i årsredovisningarna för år 2005 och 2006 och i den preliminära årsredovisningen för år 2007.

#### *Händelseförloppet under åren 2007 och 2008*

Under hösten 2007 konstaterade styrelsen att bolagets sammanlagda OEAD-resultat för de aktuella åren uppgick till omkring 140 miljoner kr och att villkoren i bonusprogrammet därmed var uppfyllda, vilket innebär att full bonus skulle utgå. Årsbokslut och årsredovisning för år 2007 upprättades, vilka bolagets revisor M.H. granskade och var beredd att godkänna. Årsredovisningen uppvisade ett positivt resultat för år 2007 om 13 miljoner kr. I årsredovisningen hade reservering gjorts för utbetalning av full bonus.

Den 1 april 2008 hölls ett styrelsemöte där det beslutades att bonusen skulle utbetalas. B.S. uppgav därefter att han var av uppfattningen att någon bonus inte skulle utges, eftersom bolagets OEAD-resultat inte var korrekt beräknat. Övriga styrelsemedlemmar ansåg dock att utbetalning av full bonus skulle ske. Oenigheten resulterade i att samtliga styrelsemedlemmar, förutom B.S., avgick.

Den 16 april 2008 hölls ett möte i Öjaby där bl.a. ledningsgruppen och B.S. närvarade. Syftet med mötet var att diskutera bonusfrågan. Vid mötet försäkrade B.S. att full bonusutbetalning skulle ske. B.S. uppgav att bolaget skulle få likviditetsproblem om bonus skulle betalas ut till alla på en gång och att han skulle återkomma med besked om när bonusen skulle kunna betalas ut. Detta framgår av det protokoll som upprättades vid mötet.

I stället för att återkomma med utlovat besked hölls en extra bolagsstämma som utsåg en ny styrelse. Den rev upp den preliminära årsredovisningen, som M.H. varit beredd att godkänna. Den nya styrelsen bestämde att redovisningsprinciperna skulle ändras och bl.a. att tidigare aktiverade utvecklingskostnader skulle återföras. Detta fick till följd att årsredovisningen för år 2007, i stället för en vinst om 13 miljoner kr, uppvisade en förlust om

ca 11 miljoner kr. Härefter meddelade den nya styrelsen att förutsättningarna för att långsiktig bonus skulle utgå inte längre var uppfyllda.

#### *Beräkningen av bonusen*

Bolagets ackumulerade OEAD-resultat för de aktuella åren ska beräknas enligt de redovisningsprinciper som gällde när bonusavtalen ingicks. Därför ska det preliminära årsbokslutet för år 2007 ligga till grund för bedömningen. Det årsbokslutet är upprättat enligt de redovisningsprinciper som gällde år 2005 när bonusavtalen ingicks. Vidare är det upprättat enligt de principer som tillämpades i bolaget under bonusavtalens löptid och det är också i överensstämmelse med hur bolagets OEAD-resultat löpande redovisades i bolaget.

Förbundets beräkning av det ackumulerade OEAD-resultatet för åren 2004–2007 framgår av domsbilaga 3 (uteslutes här). Beräkningen utgår från de fastställda årsredovisningarna för åren 2004–2006 och det preliminära årsbokslutet för år 2007. Detta innebär att de aktiverade utvecklingskostnaderna inte finns med som kostnadspost. Förutom att rörelseresultatet justerats avseende kostnaderna för själva bonusprogrammet, goodwillavskrivningar och jämförelsestörande poster samt royalty och management fee har justering gjorts även för kostnaderna avseende bolagets USA-satsning och övriga projekt utanför gällande affärsplan.

Parterna är överens om att det av bonusavtalen följer att kostnaderna för bolagets USA-satsning och övriga projekt inte ska ingå som kostnadsposter vid beräkningen av OEAD-resultatet. Bolaget har dock hävdat att korrigeringen avseende kostnaderna för USA bör beakta en intäkt om drygt 7 miljoner kr avseende försäljning av ett patent i USA under år 2007. Detta är inte korrekt. Försäljningen av patentet var helt och hållet inom affärsplanen. Enbart det faktum att patentet såldes till en part på den amerikanska marknaden medför inte att försäljningen var hänförlig till bolagets USA-satsning.

För det fall det i december 2008 fastställda årsbokslutet för år 2007 ska ligga till grund för beräkningen, som bolaget hävdat, måste effekten av de ändrade redovisningsprinciperna beaktas. Sammanlagt ca 25 miljoner kr ska då återläggas, vilket alltså motsvarar effekten av de ändrade redovisningsprinciperna. Dessutom måste hänsyn tas till att bolaget skrev ner värdet på tillgångarna på grundval av den värdering som gjordes först under hösten 2008. Denna borde rätteligen ha påverkat 2008 års resultat i stället. Om man bortser från dessa faktorer så överstiger bolagets ackumulerade OEAD-resultat för de fyra aktuella åren under alla förhållanden 112 miljoner kr. Följaktligen ska full bonus under alla omständigheter utges.

K.W. hade år 2007 en årslön om 757 920 kr. Full bonus innebär således för hennes del 909 504 kr. C.M. hade en årslön om 951 720 norska kr varför han har rätt till full bonus med 356 895 norska kr.



Av domsbilaga 1 och 2 framgår vilka belopp som ska utgå för det fall Arbetsdomstolen finner att full bonus inte ska utbetalas, dvs. om domstolen kommer fram till att bolagets ackumulerade OEAD-resultat för åren 2004–2007 uppgått till något belopp i spannet 92,5–111,5 miljoner kr.

Bonusen förföll till betalning senast den 22 december 2008 när bokslutet för år 2007 fastställdes.

### ***K.W:s årliga bonus***

#### *Årlig individuell bonus*

Personerna i ledningsgruppen omfattades av ett bonusprogram som innebar att de gavs möjlighet till årlig bonus under förutsättning att vissa personliga mål uppfylldes. Varje år fastställdes individuella mål som kunde vara antingen resultatorienterade eller verksamhetsorienterade. Bonusvillkoren och de personliga målen förhandlades mellan berörd anställd och vd:n C-M.L. K.W. har under åren 2001–2006 erhållit årlig bonus efter att hon uppfyllt sina individuella bonusmål.

I samband med att K.W. under sommaren 2007 fick i uppgift att ansvara för bolagets satsning i USA träffades K.W. och C-M.L. och förhandlade om de personliga mål som hon skulle uppnå för år 2007. Målen nedtecknades i ett måldokument. K.W:s ansvarsområde var sådant att det lämpade sig bäst med verksamhetsrelaterade mål. Enligt överenskommelsen skulle K.W. erhålla tio procent av sin årslön om hon till fullo uppfyllde de personliga målen. Bonusen skulle utbetalas när bokslutet för år 2007 var klart.

#### *2007 års mål*

K.W:s mål för år 2007 var

- att förbereda för att bygga upp en utvecklingsgrupp i USA,
- förbättra och säkerställa kommunikation mellan utvecklingsteamerna i CA och SE,
- bygga upp Santa Maria-kontoret med resurser,
- vid ev. partnerskap eller förvärv medverka i integrationsarbete.

Efter utgången av år 2007 fick K.W. besked från C-M.L. att hon uppfyllt de personliga målen och att hon därför skulle erhålla årlig bonus. C-M.L. godkände och attesterade utbetalningen av K.W:s årliga bonus, vilket utgjorde en bekräftelse på att de personliga målen uppfyllts. Detta skedde enligt de rutiner som gällt tidigare år. Bonusbeloppet betalades ut till K.W. i april 2008. Strax därefter avgick den befintliga styrelsen och en ny styrelse utsågs. Den nya styrelsen uppmanade personerna i ledningsgruppen att betala tillbaka bonusen, vilket K.W. också gjorde. Styrelsen uppgav att i annat fall skulle C-M.L. bli betalningsansvarig för de utbetalda bonusbeloppen.

Beloppet förföll till betalning den 22 december 2008 när bokslutet för år 2007 fastställdes.

### *Sammanfattning av grunderna för talan*

K.W. och C.M. har enligt avtal med bolaget, ingångna i december 2005, haft rätt till långsiktig bonus under förutsättning att bolagets ekonomiska utveckling blev sådan att bolagets ackumulerade OEAD-resultat under åren 2004–2007 uppgick till minst 92 miljoner kr. Enligt avtalen skulle full bonus utgå vid ett ackumulerat OEAD-resultat om minst 112 miljoner kr. Bolagets OEAD-resultat uppgick, enligt de redovisningsprinciper som gällde vid avtalens ingående år 2005 och årsredovisningarna för åren 2004–2006 samt det preliminära årsboksslutet år 2007, till minst detta belopp vid utgången av år 2007. Full bonus ska därför utbetalas. För det fall Arbetsdomstolen finner att några andra redovisningsprinciper eller andra underlag ska tillämpas och finner att det ackumulerade OEAD-resultatet i stället uppgick till något belopp mellan 92 och 112 miljoner kr har K.W. och C.M. rätt till bonus i enlighet med andrahandsyrkandena.

Bolaget och K.W. har därutöver träffat ett avtal om årlig bonus innebärande att hon har rätt till tio procent av sin årslön vid full uppfyllelse av de personliga målen för år 2007. K.W. har till fullo uppfyllt sina personliga mål vilket bolaget, genom C-M.L., i behörig ordning har bekräftat. Bolaget är alltså skyldigt att utge det omtvistade beloppet till K.W.

### **Bolaget**

#### *Allmänt*

Bolaget grundades av B.S. och han äger tio procent av aktierna i bolaget. Majoritetsaktieägare är ett holdingbolag som har gett B.S. mandat att företräda holdingbolaget. B.S. ingick i bolagets styrelse.

Bolagets sammanlagda vinst under verksamhetsåren 2004–2007 uppgick till 9 miljoner kr. Under år 2008 var bolagets ekonomi så dålig att det var skyldigt att upprätta en kontrollbalansräkning.

#### *Avtalen om långsiktig bonus*

##### *Bonusavtalens ingående*

Bolaget var ett utvecklingsbolag som hade ambitioner att växa och utvidga sin verksamhet. För att motivera personerna i ledningsgruppen lanserades under hösten 2003 ett långsiktigt bonusprogram. Syftet var att de som ingick i ledningsgruppen skulle få vara med och dela på eventuella övervinster som kunde uppkomma i bolaget.

De första bonusavtalen avseende långsiktig bonus undertecknades i början av år 2004. Bonusprogrammets utfall gjordes avhängigt av utvecklingen av bolagets OEAD-resultat. De bonusavtal som undertecknades i december 2005 medförde endast att kretsen av bonusberättigade utvidgades och att utfallsnivåerna justerades. Syftet var inte att göra någon ändring av hur bolagets

OEAD-resultat skulle beräknas, utan OEAD-begreppet skulle gälla oförändrat.

### *Resultatmålet OEAD*

Bolaget började använda OEAD som resultatmätt i samband med att O.N. började hos bolaget. OEAD betyder översatt till svenska "operativt resultat efter avskrivningar". Det framgår följaktligen redan av ordalydelsen att samtliga avskrivningar, även av goodwill, ligger inom OEAD. Ordalydelsen ger i sig inte stöd för att några kostnadsposter ligger utanför.

I sammanhanget är värt att notera att begreppet OEAD även förekommer i C.M:s anställningsavtal. Där anges att den rörliga lönedelen ska vara baserad på det norska bolagets "operativa resultat.. efter avskrivningar men före finansnetto" och därutöver anges att det operativa resultatet är lika med OEAD. OEAD-begreppet måste rimligen vara detsamma i båda avtalen om bonus.

Ett mer vedertaget begrepp är EBIT. Det har samma innebörd som OEAD. Alla ekonomer känner till att i EBIT-begreppet ingår även goodwillavskrivningar.

När de första långsiktiga bonusavtalen ingicks i början av år 2004 var avtalsparterna överens om att OEAD-begreppet, såsom det tillämpades i bolaget när bonusavtalen ingicks, utgjorde avtalsinnehåll. Parterna i bonusavtalen avsåg inte att göra någon ändring av detta när de omförhandlade bonusavtalen undertecknades i december 2005. När 2004 års bonusavtal ingicks kostnadsförde bolaget utvecklingskostnader, dvs. de aktiverades inte. Vidare låg goodwillavskrivningar och jämförelsestörande poster inom OEAD.

Vid beräkningen av det ackumulerade OEAD-resultatet ska alltså jämförelsestörande poster och goodwillavskrivningar ingå. Därutöver ska aktiverade utvecklingskostnader återföras resultatet och kostnaderna för själva bonusprogrammet ingå. Utgångspunkten för bestämmande av OEAD-resultatet ska vara de fastställda årsredovisningarna.

## *Bolagets tillämpning av resultatmättet OEAD*

### 1. Goodwillavskrivningar

När det första långsiktiga bonusprogrammet infördes år 2004 ingick goodwillavskrivningar vid beräkningen av OEAD. Detta framgår bl.a. av material bilagt till styrelsemöten år 2001 och av månadsrapporterna från oktober–december 2003. Trots att de sistnämnda rapporterna är upprättade efter förvärvet av det norska bolaget, som skedde sommaren 2003, innehåller dessa inte någon särredovisning av goodwillavskrivningar. Av detta kan dras slutsatsen att goodwillavskrivningar redovisades inom OEAD. Dessutom är goodwillavskrivningar inte särredovisade i den sammanfattande affärsplan som är bifogad bonusavtalen. Även detta visar att kostnaden ligger inom OEAD.

Det är riktigt att C-M.L. och O.N. efter att bonusprogrammet införts började redovisa goodwillavskrivningar utanför OEAD i månadsrapporterna. Att goodwillavskrivningarna kom att redovisas på detta sätt saknar dock betydelse eftersom det inte var så goodwillavskrivningarna hanterades när de ursprungliga bonusavtalen ingicks i början av år 2004.

### 2. Jämförelsestörande poster

Det saknas stöd i bonusavtalen för att jämförelsestörande poster ska ligga utanför OEAD. Även dessa kostnader ska alltså ingå som en kostnadspost vid beräkningen av OEAD-resultatet.

### 3. De aktiverade utvecklingskostnaderna

När de första långsiktiga bonusavtalen träffades år 2004 hade bolaget inte börjat aktivera utvecklingskostnader, utan dessa kostnadsfördes. Först den 22 september 2005 fattade bolagets styrelse beslut om att aktivera utvecklingskostnader. Detta var en bokföringsteknisk åtgärd som fick till följd att bolagets resultat för den aktuella fyraårsperioden ökade med ca 12,5 miljoner kr. Det var aldrig bonusavtalsparternas avsikt att påverka innebörden av bonusavtalens OEAD-begrepp genom denna bokföringstekniska åtgärd. Styrelsen tänkte inte på vilken effekt aktivering av utvecklingskostnader skulle få för bonusen och det var inte heller något som avtalsparterna reflekterade över när de omförhandlade bonusavtalen undertecknades i december 2005.

Eftersom bolagets OEAD-resultat ska beräknas enligt de redovisningsprinciper som gällde när 2004 års avtal ingicks ska de aktiverade utvecklingskostnaderna återföras.

### 4. Kostnaden för bonusprogrammet

Det finns inget stöd i bonusavtalen för att kostnaden för bonusprogrammet ska ligga utanför OEAD. Avsättningar för betalning av bonusbeloppen är en

personalkostnad som ska påverka OEAD-resultatet på samma sätt som övriga personalkostnader.

#### *Händelseförloppet under åren 2007 och 2008*

Det är riktigt att utvecklingen av bolagets OEAD-resultat löpande redovisades för styrelsen. Det var dock ingen i styrelsen som reagerade och insåg konsekvenserna av att OEAD-resultatet redovisades på det sätt som blev fallet. Under år 2007 började B.S. ana att ledningsgruppen hade "skruvat upp" bolagets OEAD-resultat i syfte att se till att bonusutfallet blev så stort som möjligt. Våren 2008 presenterades en preliminär uträkning där det angavs att bolagets ackumulerade OEAD-resultat för åren 2004–2007 uppgick till 139 miljoner kr. Ingen i styrelsen hade förmåga att kontrollera om detta var riktigt utan styrelsen utgick från att beräkningen var korrekt. B.S. var dock fundersam eftersom den sammanlagda vinsten för de aktuella åren endast uppgick till 9 miljoner kr. Vid detta förhållande verkade det orimligt att bolagets OEAD-resultat uppgick till det angivna beloppet.

B.S. var inte med och fattade något beslut om utbetalning av bonus vid styrelsemötet som hölls den 1 april 2008. Mötesprotokollet är inte undertecknat och inte heller justerat. Senare i april 2008 hölls ett möte i Öjaby där bonusen diskuterades. Vid mötet uppgav B.S. att en intern kontroll av beräkningen skulle göras innan någon bonus kunde betalas ut. Bolagets årsredovisning var då inte heller klar, vilket också kunde förändra förutsättningarna. En utredning genomfördes som ledde till att bolaget inte längre ansåg att bonus skulle utgå. Därefter meddelades ledningsgruppen att bolaget inte kunde ta ställning i bonusfrågan förrän årsredovisningen för år 2007 var fastställd. Det är riktigt att flera styrelseledamöter reagerade kraftigt mot beslutet och avgick ur styrelsen.

En ny styrelse och revisor utsågs. Under sommaren 2008 anställdes R.H. som controller och han fick i uppgift att upprätta ett nytt årsbokslut för år 2007. Årsbokslutet för år 2007 fastställdes den 22 december 2008.

#### *Beräkning av bolagets samlade OEAD-resultat*

Bolagets ackumulerade OEAD-resultat för de aktuella åren ska beräknas enligt de redovisningsprinciper som gällde när de första bonusavtalen ingicks år 2004 och det är de fastställda årsboksluten för åren 2004–2007 som ska ligga till grund för beräkningen.

Vid arbetet med 2007 års årsredovisning genomfördes s.k. "impairment tests" varvid kunde konstateras att bolagets tillgångar var för högt värderade. I årsbokslutet skrevs därför tillgångarna ner. Den nya styrelsen fattade också beslut om att återlägga tidigare aktiverade utvecklingskostnader. På så sätt återgick bolaget till de redovisningsprinciper som gällde när bonusavtalen ingicks. Den sammanlagda effekten av dessa åtgärder fick till följd att 2007 års bokslut, i stället för en vinst på ca 20 miljoner kr, uppvisade en förlust på 11 miljoner kr. Det fastställda årsbokslutet skiljer sig även på vissa andra punkter. I det preliminära bokslutet finns vissa kostnader inom kostnads-

posten "övriga externa kostnader" inte med, t.ex. en revisionskostnad, en bonus till en säljare och en återförd bonusresa. I kostnadsposten av- och nedskrivningar finns t.ex. inte av- och nedskrivningar av licenser med. Avsättningen avseende kostnader för utfall av bonusprogrammet har heller inte uppgått till 8,3 miljoner kr som förbundet gör gällande, utan den reservering som gjordes var 2,4 miljoner kr. Det går inte att lägga tillbaka ett större belopp än bolaget faktiskt reserverat.

Bolagets beräkning av OEAD-resultatet framgår av domsbilaga 4 (uteslutes här), som alltså utgår från de fastställda årsredovisningarna de aktuella åren. Förutom de ovan angivna justeringarna avseende aktiverade utvecklingskostnader och nedskrivningar har vid beräkning ingen återföring skett av kostnaderna för goodwillavskrivningar, jämförelsestörande poster och själva bonusprogrammet. Därutöver har patentförsäljningen i USA beaktats som en intäkt hänförlig till USA-satsningen. Det samlade OEAD-resultatet blir då ca 67 miljoner kr. Någon rätt till bonus föreligger alltså inte.

Om förbundet vinner framgång med sin talan om hur kostnadsposterna ska hanteras vid beräkningen av bolagets ackumulerade OEAD-resultat leder en justering av 2007 års årsboksslut till att OEAD-resultatet som högst kan bli ca 101 miljoner kr. Under inga omständigheter ska alltså full bonus utbetalas.

### ***K.W:s årliga bonus***

Det är riktigt att K.W. omfattades av ett bonusprogram som innebar att hon hade rätt till årlig bonus under förutsättning att hon till fullo uppfyllde de personliga mål som uppsatts för henne. Någon rätt till bonus för år 2007 föreligger dock inte eftersom K.W. inte uppfyllde samtliga mål som angavs i måldokumentet.

Måldokumentet innehöll fyra punkter. Enligt den första punkten skulle K.W. förbereda för att bygga upp en utvecklingsgrupp i USA, något som hon misslyckades med. Hon anställde två juniorutvecklare men de var inte kompetenta att bygga upp en utvecklingsgrupp. Vidare angavs i den andra punkten att K.W. skulle förbättra och säkerställa kommunikationen mellan utvecklingsteamerna i Kalifornien och Sverige, något som hon inte heller klarade av. Informationen var så bristfällig att mjukvaruprogrammet som teamen arbetade med fick göras om flera gånger, vilket normalt inte behöver göras. Övriga uppsatta mål uppfyllde K.W.

Att K.W:s årliga bonus kom att betalas ut beror på ett administrativt misstag. C-M.L. var inte behörig att ensam fatta beslut om utbetalning av årlig bonus utan det ankom på styrelsen att fatta detta beslut.

### ***Sammanfattning av grunderna för bestridandet***

Bolagets ackumulerade OEAD-resultat för åren 2004–2007 har inte, enligt de redovisningsprinciper som gällde vid avtalens ingående och de fastställda årsredovisningarna, uppgått till det avtalade golvet om 92 miljoner kr. Villkoret för när bonus enligt avtalen ska utgå är därmed inte uppfyllt och K.W.

och C.M. har alltså inte rätt till någon bonus. Även om förbundet vinner framgång med sina påståenden om OEAD-begreppets innebörd har det avtalade taket för full bonus med ett ackumulerat värde om 112 miljoner inte nåtts enligt de fastställda årsredovisningarna, varför full bonus i vart fall inte ska utgå.

K.W. har inte uppfyllt två av de fyra överenskomna individuella målen för år 2007, varför bolaget inte är skyldigt att betala individuell bonus till henne avseende det året.

## **Domskäl**

### ***Tvisten***

K.W. och C.M. var anställda hos bolaget. K.W. arbetade som utvecklingschef och C.M. var vd/landansvarig för bolagets verksamhet i Norge. De ingick i bolagets ledningsgrupp och omfattades av ett bonusprogram avseende långsiktig bonus verksamhetsåren 2004–2007. Enligt de bonusavtal som K.W. och C.M. ingått med bolaget skulle bonus utges till dem under förutsättning att bolagets ackumulerade OEAD-resultat för de aktuella verksamhetsåren översteg ett visst belopp. Parterna är överens om att OEAD är en förkortning av begreppet Operating Earnings After Depreciations, dvs. operativt rörelseresultat efter avskrivningar.

Tvisten handlar i första hand om förutsättningarna för att K.W. och C.M. ska erhålla långsiktig bonus är uppfyllda. Parterna är i denna del oense om hur bolagets OEAD-resultat ska beräknas enligt bonusavtalen och därvid hur vissa kostnadsposter ska hanteras samt vilket beräkningsunderlag som ska ligga till grund för beräkningen.

Tvisten avser därutöver om K.W. har rätt till årlig individuell bonus för år 2007, enligt det avtal som träffats om sådan bonus. Parterna är oense om hon till fullo har uppfyllt de personliga mål som uppsattes för henne det året.

### ***Utredningen i målet***

Arbetsdomstolen har avgjort målet efter huvudförhandling. Vid denna har på begäran av förbundet hållits förhör under sanningsförsäkran med K.W. och C.M. samt vittnesförhör med bolagets tidigare vd C-M.L., bolagets tidigare styrelseordförande G.S., bolagets tidigare ekonomidirektör O.N., bolagets tidigare administrative chef J.H. samt bolagets tidigare revisor M.H. På begäran av bolaget har hållits förhör under sanningsförsäkran med bolagets ställföreträdare B.S. samt vittnesförhör med bolagets controller R.H., bolagets revisor M.J. och bolagets tidigare styrelseledamöter U.C. och O.S. Vidare har på båda parter begäran hållits vittnesförhör med bolagets tidigare styrelseledamot K-Å.J. Bolaget har åberopat skriftlig bevisning.

### ***Avtalen om långsiktig bonus***

#### ***Närmare om tvisten***

Följande är ostridigt. I december 2005 ingick K.W. och C.M. bonusavtal med bolaget som innebar att de skulle ha rätt till bonus under förutsättning att bolagets ackumulerade OEAD-resultat för verksamhetsåren 2004–2007 översteg 92 miljoner kr. Enligt bonusavtalen skulle full bonus utgå om resultatet uppgick till minst 112 miljoner kr. Den nivån utgjorde alltså tak för bonusprogrammet. Vid full bonusutdelning skulle K.W. erhålla 1,2 årslön och C.M. erhålla 0,375 årslön. 2005 års avtal ersatte för K.W:s del ett tidigare, i början av år 2004 undertecknat, bonusavtal med liknande innehåll som det nu omtvistade. Det var styrelseordföranden G.S. som undertecknade 2005 års avtal för bolagets räkning.

Parterna är oense om hur vissa kostnadsposter ska hanteras vid beräkningen av det ackumulerade OEAD-resultatet, nämligen bolagets aktiverade utvecklingskostnader, jämförelsestörande poster, goodwillavskrivningar och kostnader för själva bonusen vid utfall av bonusprogrammet. Förbundet har gjort gällande att bonusavtalens OEAD-begrepp innebär att resultatet ska beräknas utan ovan nämnda kostnadsposter medan bolaget är av motsatt uppfattning. Parterna är därutöver oense om det är det preliminära eller det fastställda årsbokslutet för år 2007 som ska ligga till grund för beräkningen samt hur en viss försäljningsintäkt av ett patent på USA-marknaden ska hanteras.

*Vad innebär begreppet OEAD?*

Frågan i målet gäller främst hur det omtvistade begreppet OEAD i bonusavtalen ska tolkas. Denna fråga får besvaras med användning av vanliga principer för avtalstolkning varvid parternas avsikter, ordalydelsen och omständigheterna vid avtalets tillkomst är av betydelse.

#### Ordalydelsen

Parterna är, som redan nämnts, överens om att OEAD är en förkortning av begreppet Operating Earnings After Depreciations och att det översatt till svenska betyder "operativt rörelseresultat efter avskrivningar". Bolaget har gjort gällande att av detta följer att samtliga avskrivningar, även goodwillavskrivningar, ska beaktas som kostnadsposter vid beräkningen. Förbundet har tillbakavisat bolagets påstående.

Förbundet har å sin sida hänvisat till den sammanfattande affärsplanen som bilagts bonusavtalen och hur begreppet OEAD behandlas där. Förbundet har hävdats att det av texten och siffrorna framgår att de omtvistade kostnadsposterna inte ingår som kostnadsposter i bonusavtalens OEAD-begrepp. Förbundet har anfört att en jämförelse av innehållet i affärsplanen med motsvarande innehåll i den ekonomiska flerårsplanen från år 2005 och dess uppföljning år 2007 visar att de omtvistade kostnadsposterna inte ingår vid beräkningen av bolagets OEAD-resultat.

Arbetsdomstolen, som återkommer till de olika kostnadsposterna nedan, kan konstatera att i avtalstexten och dess bilaga återfinns begreppet OEAD. Avtalet innehåller dock inte någon definition av begreppet. Det är inte heller ut-



rett att det finns någon allmänt vedertagen definition av begreppet som kan ge vägledning i frågan. Domstolen finner inte heller att det av avtalstexten i övrigt och dess bilaga går att dra någon slutsats om vad som avses med begreppet på så sätt att det går att avgöra vilka enskilda kostnadsposter som ska ingå vid beräkningen av bolagets OEAD-resultat. Arbetsdomstolen finner inte att det faktum att begreppet på svenska betyder "operativt rörelseresultat efter avskrivningar" per definition innebär att även goodwillavskrivningar omfattas.

Vad OEAD-begreppet i bonusavtalen innebär i de tvistiga delarna måste således avgöras på annat sätt.

### Partsavsikten

Ingen av parterna har gjort gällande att frågan om vad begreppet OEAD innebar och vilka kostnadsposter som skulle ingå uttryckligen avhandlades mellan respektive avtalsparter vid avtalstecknandet, vare sig år 2004 eller 2005. Av utredningen har dock följande framkommit om vad avtalsparterna avsett med begreppet vid avtalsslutet.

Bonusutfallet i de långsiktiga bonusavtalen gjordes avhängigt av utvecklingen av bolagets OEAD-resultat eftersom OEAD var ett centralt redovisningsmått som användes löpande i bolagets uppföljning av verksamheten. Utvecklingen av OEAD-resultatet redovisades kontinuerligt för styrelsen i månadsrapporter och i vd-rapporter som presenterades vid styrelsemöten. Bolagets anställda kunde löpande följa utvecklingen av bolagets OEAD-resultat i ett internt redovisningssystem. C.M., K.W. och dåvarande styrelseordföranden G.S. har samstämmt uppgett att det mot denna bakgrund inte fanns någon anledning att vid avtalstidpunkterna närmare uppehålla sig kring hur avtalens OEAD-resultat skulle beräknas och att man därför, när avtalen undertecknades, inte diskuterade om de omtvistade posterna låg inom eller utanför OEAD. C.M. har berättat att enligt honom var det självklart för alla inblandade vad begreppet stod för, eftersom det sedan en längre tid tillbaka använts som resultatbegrepp. Arbetsdomstolen har uppfattat att parterna är överens om att det inte fanns någon anledning att diskutera begreppet vid avtalens ingående eftersom avtalsparterna utgick från att det avgörande var hur OEAD-begreppet tillämpades i bolaget.

Arbetsdomstolens slutsats är att någon gemensam partsavsikt i frågan om vad som avsågs med OEAD-begreppet och vilka kostnadsposter som skulle ingå vid beräkningen inte går att fastställa. Parterna är däremot överens om att med begreppet OEAD i bonusavtalen avsågs det OEAD-begrepp så som det tillämpades och redovisades i bolaget när avtalen ingicks. Arbetsdomstolen finner därmed att avgörande för tolkningen av begreppet är hur bolaget faktiskt tillämpat OEAD-begreppet.

### Bolagets tillämpning av OEAD-begreppet

Förbundet har hävdat att avgörande för avtalstolkningen är hur bolagets OEAD-resultat redovisades i december 2005, när de i målet omtvistade

bonusavtalen ingicks. Bolaget å andra sidan har anfört att det är det OEAD-begrepp så som det tillämpades i bolaget i början av år 2004, när de första långsiktiga bonusavtalen undertecknades, som är det relevanta för tolkningen.

Arbetsdomstolen gör följande överväganden, varvid de enskilda kostnads-posterna behandlas var för sig.

#### 1. Aktiverade utvecklingskostnader

Parterna är överens om att bolaget i juni 2004, dvs. efter att de första bonusavtalen ingåtts men innan de omförhandlade bonusavtalen undertecknades, fattade beslut om att aktivera utvecklingskostnader. Detta innebar att bolagets utvecklingskostnader, i stället för att kostnadsföras mot bolagets resultat, överfördes till balansräkningen. Följden blev att dessa utvecklingskostnader inte längre ingick som en kostnadspost vid beräkningen av bolagets OEAD-resultat. I tiden härefter redovisade bolaget också OEAD-resultatet utan beaktande av aktiverade utvecklingskostnader. Arbetsdomstolen kan följaktligen konstatera att bolaget genom denna ändrade redovisningsprincip ändrade sin tillämpning av OEAD-begreppet i tiden mellan 2004 års och 2005 års bonusavtal. Frågan är vad detta får för betydelse för tolkningen av OEAD-begreppet i de i målet aktuella bonusavtalen från år 2005.

Bolaget har gjort gällande att de aktiverade utvecklingskostnaderna ska återföras som kostnadsposter för att neutralisera effekten av den ändrade redovisningsprincipen. Bolaget har hävdad att parterna år 2005 inte avsåg att göra någon ändring av OEAD-begreppet i förhållande till vad som gällde när de första bonusavtalen ingicks. Förbundet har, som nämnts, invänt häremot och anfört att det avgörande för tolkningen är hur bolagets OEAD-resultat redovisades vid tidpunkten för de aktuella bonusavtalens undertecknade i december 2005 och att frågan inte diskuterades inför avtalsslutet år 2005.

Ingen av parterna har påstått att avtalsparterna år 2005 uttryckligen kom överens om att ändra innebörden av begreppet OEAD i förhållande till vad som gällde när 2004 års avtal ingicks, då utvecklingskostnaderna ostridigt inte aktiverades. Av förhören framgår snarare att ingen av de inblandade reflekterade över frågan vare sig när man ändrade redovisningsprincipen eller vid avtalens ingående år 2005. Dessa omständigheter talar enligt Arbetsdomstolens mening i viss mån för bolagets påstående att utvecklingskostnaderna vid beräkningen av bolagets OEAD-resultat ska hanteras på samma sätt som när de första bonusavtalen ingicks. Effekten av aktiveringen av utvecklingskostnaderna blev att OEAD-resultatet förbättrades enbart på grund av den ändrade redovisningsprincipen. Enligt Arbetsdomstolens mening är detta resonemang emellertid relevant endast avseende det omförhandlade avtal som K.W. ingick. C.M. omfattades inte av 2004 års bonusprogram. Vad som gällde mellan de tidigare avtalsparterna kan då inte vara av intresse för hans avtal som ingicks först i december 2005, särskilt mot bakgrund av att begreppet då inte diskuterades mellan avtalsparterna. Även andra omständigheter talar emot bolagets ståndpunkt såvitt avser båda bonusavtalen.

Följande är ostridigt. Till 2005 år bonusavtal finns, som en bilaga, en sammanfattande affärsplan för verksamhetsåren 2004–2007 bifogad. I avtalstexten hänvisas också uttryckligen till innehållet i affärsplanen. I planen redovisas den förväntade utvecklingen av bolagets OEAD-resultat under de år som bonusavtalen omfattar. Styrelsen hade fattat beslut om affärsplanen vid ett styrelsemöte den 22 september 2005. Vid den tidpunkten hade bolaget i drygt ett år aktiverat utvecklingskostnader.

Arbetsdomstolen gör mot bakgrund av dessa omständigheter bedömningen att bonusavtalens OEAD-begrepp bör anses ha den innebörd OEAD-begreppet har i den till avtalen bifogade sammanfattade affärsplanen. Annat har inte framkommit än att den var upprättad enligt de redovisningsprinciper som då tillämpades i bolaget, dvs. att utvecklingskostnaderna aktiverades och därmed inte ingick som en kostnadspost i resultaträkningen. Slutsatsen är alltså att bonusavtalens OEAD-begrepp inte innefattar de utvecklingskostnader som aktiverats.

Att bonusavtalens OEAD-begrepp bör anses ha den ovan angivna innebörden stöds även av det faktum att bolaget i den interna redovisningen av bolagets OEAD-resultat, som styrelsen och anställda löpande har kunnat ta del av, från och med det att redovisningsprincipen förändrades år 2004 och under resterande avtalstid, hanterade aktiverade utvecklingskostnader på samma sätt. Någon återföring av de aktiverade kostnaderna förekom inte vid dessa redovisningar av bolagets OEAD-resultat. För det fall bolaget var av uppfattningen att 2005 års bonusavtal innebar att den tidigare redovisningsprincipen skulle tillämpas vid beräkningen av bolagets OEAD-resultat borde styrelsen, enligt Arbetsdomstolens mening, rimligen ha agerat och påpekat detta. Ett annat synsätt skulle innebära att det inte hade varit möjligt för styrelsen och ledningsgruppen att, genom att följa utvecklingen av bolagets OEAD-resultat, dra slutsatser i frågan om bonusavtalen var på väg att uppfyllas eller inte. En sådan löpande uppföljning måste ha varit en grundförutsättning för att ge ledningsgruppen den motivation som var syftet med bonusprogrammet.

## 2. Goodwillavskrivningar

Bolaget har gjort gällande att goodwillavskrivningar vid avtalslutet år 2004 redovisades som en kostnadspost inom OEAD och att avtalsparternas avsikt år 2005 var att inte heller på denna punkt ändra innebörden av OEAD-begreppet. Förbundet har i första hand invänt mot bolagets påstående om vad som gällde år 2004 och har anfört att från och med det att bolaget började göra goodwillavskrivningar år 2003 har dessa redovisats som kostnader utanför OEAD.

Genom utredningen finner Arbetsdomstolen klarlagt att första gången som bolaget gjorde ett företagsförvärv där goodwill uppstod var under år 2003 och att bolaget dessförinnan inte behövt ta ställning till hur goodwillavskrivningar skulle hanteras. Arbetsdomstolen finner därmed att de handlingar som bolaget åberopat och som avser tiden före förvärvet saknar betydelse för be-

dömningen. O.N., C-M.L. och K-Å.J. har alla tre uppgett att bolaget från år 2003 redovisade goodwillavskrivningar utanför OEAD. Deras uppgifter vinner stöd av de månadsrapporter och vd-rapporter som förevisats i målet, i vilka goodwillavskrivningar återfinns redovisade som en kostnadspost utanför OEAD. Bolaget har invänt att det inte av månadsrapporterna för oktober–december 2003 framgår att goodwillavskrivningar särredovisades. O.N. har förklarat att detta beror på att bolaget år 2003 gjorde en engångsavskrivning i årsredovisningen.

Sammanfattningsvis gör Arbetsdomstolen bedömningen att utredningen ger ett entydigt stöd för att bolaget, i sin tillämpning av OEAD-begreppet, särredovisade goodwillavskrivningar utanför OEAD, både när 2004 års och 2005 års bonusavtal ingicks och under hela bonusprogrammets löptid.

### 3. Jämförelsestörande poster

Arbetsdomstolen kan av det åberopade räkenskapsmaterialet konstatera att kostnadsposten jämförelsestörande poster endast förekommit vid ett tillfälle under de i målet aktuella verksamhetsåren, nämligen under år 2004. Arbetsdomstolen noterar vidare att parterna inledningsvis var överens om att denna kostnadspost låg utanför OEAD. Bolaget har dock inför huvudförhandlingen ändrat inställning i denna del och är numera av uppfattningen att kostnadsposten låg inom OEAD. Som grund för sitt påstående har bolaget anfört att det inte uttryckligen framgår av bonusavtalen att kostnadsposten låg utanför OEAD. G.S., O.N. och C-M.L. har alla uppgett att kostnadsposten jämförelsestörande poster hanterades som en post utanför OEAD. Att det förhåller sig på detta sätt vinner stöd av månadsrapporterna för september 2005 och juni 2007. Ingenting har framkommit som tyder på att bolaget hanterat kostnadsposten på något annat sätt såvitt avser tiden dessförinnan.

Arbetsdomstolens sammanfattande bedömning är att det är utrett att bolaget vid sin tillämpning av OEAD-begreppet hanterat kostnadsposten i fråga utanför OEAD.

### 4. Kostnaden för bonusprogrammet

Bolaget har påstått att kostnaden för utfallet av bonusprogrammet ska påverka OEAD-resultatet. Bolaget har anfört att den kostnad som själva utbetalningen av bonusen innebär, för det fall bonus ska utgå, ska ses som en reguljär personalkostnadspost och beaktas vid beräkningen av OEAD-resultatet. Förbundet är av motsatt ståndpunkt och har invänt att ett bolagets synsätt innebär ett cirkelresonemang där det i praktiken blir omöjligt att fastställa det OEAD-resultat som ska ligga till grund för bedömningen av om bonusavtalens villkor är uppfyllda.

Enligt Arbetsdomstolens bedömning måste det vara möjligt att behandla kostnadsposten i fråga på båda sätten. Vilken modell som ska tillämpas är därmed en avtalsfråga. Domstolen kan dock konstatera att den modell som bolaget förespråkar inskränker möjligheten att förutse om bonusavtalets av-

talade OEAD-nivå är uppfylld, vilket talar för att om inget annat uttalas eller framkommer på annat sätt bör man kunna utgå från att avräkning av bonuskostnaden från OEAD-resultatet inte ska ske.

O.N., som också omfattades av det i målet aktuella bonusprogrammet, har uppgett att han i samband med undertecknandet av bonusavtalen fick besked om att programmet var utformat så att kostnaden för bonusen låg utanför. Bolaget har inte påstått att de förväntade OEAD-resultaten som framgår av den sammanfattande affärsplan som finns bifogad avtalen innefattar ett avdrag för kostnaden vid ett utfall av bonus. Inte heller avtalstexten i övrigt behandlar frågan. Arbetsdomstolen kan konstatera att det inte har gjorts avdrag för dessa kostnader vid den löpande redovisningen av bolagets OEAD-resultat och att ingen av avtalsparterna har påstått att frågan någonsin berörts under avtalets löptid.

Sammanfattningsvis kommer Arbetsdomstolen till slutsatsen att utredningen i målet ger stöd för förbundets påstående att kostnaden för själva bonusprogrammet inte ska tas upp som en kostnadspost vid beräkningen av OEAD-resultatet.

## 5. Sammanfattning

Sammanfattningsvis finner Arbetsdomstolen utrett att bonusavtalens OEAD-begrepp innebär att OEAD-resultatet ska beräknas på det sätt som förbundet har gjort gällande, nämligen utan beaktande av aktiverade utvecklingskostnader, goodwillavskrivningar, jämförelsestörande poster och kostnader för själva bonusprogrammet. Vid denna bedömning återstår att pröva hurvida bolagets ackumulerade OEAD-resultat för de i bonusavtalen angivna verksamhetsåren uppgått till ett sådant belopp att bonus ska utgå.

### *Har K.W. och C.M. rätt till långsiktig bonus?*

Förbundet har gjort gällande att bolagets sammanlagda OEAD-resultat för verksamhetsåren 2004–2007 översteg bonusprogrammets tak på 112 miljoner kr och att full bonus därför ska betalas ut till K.W. och C.M. Förbundets beräkning har tagit utgångspunkt i rörelseresultatet i de fastställda årsredovisningarna för åren 2004–2006 och den preliminära årsredovisningen för år 2007. För att räkna fram OEAD-resultatet har förbundet därefter återfört goodwillavskrivningar, jämförelsestörande poster och kostnader för själva bonusprogrammet samt vissa andra kostnader som parterna, ostridigt, är överens om inte ska påverka OEAD-resultatet. Enligt denna beräkning uppgick bolagets ackumulerade OEAD-resultat för de aktuella åren till knappt 140 miljoner kr (se domsbilaga 3), dvs. ca 28 miljoner kr över bonusavtalets tak om 112 miljoner kr.

Bolaget har, vid det ställningstagande som Arbetsdomstolen kommit till avseende innebörden av OEAD-begreppet, invänt mot förbundets beräkning av OEAD-resultatet och anfört att det inte kan komma i fråga att lägga ett preliminärt årsbokslut till grund för beräkningen, utan att denna endast kan baseras på innehållet i den fastställda årsredovisningen för år 2007. Enligt

bolaget uppgår då det sammanlagda OEAD-resultatet – efter återföring av de aktiverade kostnaderna, efter avdrag av de övriga tvistiga kostnadsposterna samt med beaktande av patentintäkten om ca 7 miljoner kr – till knappt 101 miljoner kr. Arbetsdomstolen kan inte tolka bolagets inställning på annat sätt än att vid den bedömning Arbetsdomstolen gjort är parterna överens om att bonus ska utgå. Fråga är om full bonus ska utbetalas eller inte.

Arbetsdomstolen gör följande överväganden.

OEAD var ett resultatmått som användes i bolagets interna redovisning. Resultatmättet redovisades inte i bolagets årsredovisningar varför det inte är möjligt att direkt i dessa utläsa bolagets årliga OEAD-resultat. När det gäller 2007 års fastställda årsbokslut är det framtaget med beaktande av andra redovisningsprinciper än de som gällt under avtalstiden såvitt avser bolagets utvecklingskostnader ända sedan år 2004. När det gäller kostnaden för bonusprogrammet har en reservering om sammanlagt endast ca 2,5 miljoner kr gjorts, trots att det enligt 2005 och 2006 års bokslut redan gjorts reserveringar om sammanlagt ca 8 miljoner kr. Därtill har nedskrivningar vidtagits, vilka även de har ifrågasatts. Parterna är oense om hur bokslutet ska justeras för det fall det ska återspegla de tidigare använda redovisningsprinciperna. Enligt Arbetsdomstolens mening talar utredningen i målet för att ett starkt motiv för att göra om årsbokslutet år 2007 var att undkomma bonusutbetalning enligt bonusprogrammet. Dessa uppgifter talar sammantaget, enligt Arbetsdomstolens mening, för att det fastställda årsbokslutet för 2007 inte kan vara av avgörande betydelse vid beräkningen av det ackumulerade OEAD-resultatet på det sätt domstolen funnit att OEAD-begreppet ska tolkas. Domstolen finner att det inte är görligt att rekonstruera 2007 års bokslut och storleken på kostnadsposterna med beaktande av hur OEAD-begreppet hanterades fram till och med år 2007.

Som redogjorts för ovan redovisades utvecklingen av bolagets OEAD-resultat löpande för bolagets styrelse. Genom förhöret med G.S., som var styrelsens ordförande, har framkommit att styrelsen redan tidigt kunde konstatera att bolagets OEAD-resultat utvecklades väl i förhållande till vad som angivits i den sammanfattande affärsplan som bifogats till bonusavtalen. G.S. har berättat att bolaget, till följd härav, gjorde årliga avsättningar i årsredovisningarna som om bonusprogrammet skulle ge full utdelning. Enligt G.S. kunde bolaget redan efter tre år konstatera att utvecklingen var sådan att OEAD-resultatet låg nära taket för bonusprogrammet. Vidare har framkommit att bolaget vid ett styrelsemöte den 4 oktober 2007 gjorde en uppföljning av den ifrågavarande affärsplanen och att det av denna framgår dels att bolagets OEAD-resultat för verksamhetsåren 2004–2006 med god marginal översteg förväntningarna för de aktuella åren, dels att bolagets förväntade resultat för år 2007 var så högt att det ackumulerade OEAD-resultatet för åren 2004–2007 med mycket god marginal skulle överstiga taket för bonusprogrammet. Att det förhöll sig på det sättet framgår enligt Arbetsdomstolens mening även av de uppgifter som K.W. och C.M. har lämnat. De har samstämmt uppgett att de löpande kunde följa utvecklingen av bolagets OEAD-resultat i bolagets interna redovisningssystem och att de härigenom kunde konstatera att de skulle erhålla full bonusutdelning. Av

förhören med bl.a. G.S. och K-Å.J. framgår därutöver att styrelsen var enig i uppfattningen om att bolagets sammanlagda OEAD-resultat under verksamhetsåren 2004–2007 överstigit taket för bonusprogrammet och att full bonusutbetalning därmed skulle ske och att styrelsen avgick i protest mot att så inte blev fallet. Revisorn M.H. har berättat att han var beredd att godkänna det förslag till årsredovisning som togs fram under våren 2008 och som aldrig kom att fastställas och att detta innebar utbetalning av full bonus och att han därefter även godtog det reviderade årsbokslutet. Enligt M.H. uppfyller båda boksluten kravet på god redovisningssed. Med det preliminära årsbokslutet som grund har förbundet räknat ut att det ackumulerade OEAD-resultatet översteg taket med ca 28 miljoner kr. Vid sådant förhållande är frågan om hur den tvistiga patentintäkten ska hanteras och avsaknaden av vissa mindre kostnadsposter inte av avgörande betydelse.

Arbetsdomstolens sammanfattande bedömning är att ovan nämnda omständigheter ger stöd för förbundets påstående om att bolagets ackumulerade OEAD-resultat för de aktuella åren, på det sätt som bonusavtalen ska tolkas, överstigit i vart fall 112 miljoner kr. Arbetsdomstolen finner således visat att bolagets ackumulerade OEAD-resultat för verksamhetsåren 2004–2007 överstigit taket för bonusprogrammet och att K.W. och C.M. därmed har rätt till full bonus.

Vid denna bedömning har K.W. rätt till 1,2 årslön, eller 909 504 kr, och C.M. rätt till 0,375 årslön, eller 356 895 NOK. Bolaget har inte invänt mot förbundets beräkningar i denna del i sig. Bolaget har dock gjort gällande att beloppet till C.M. ska utges i svenska kronor enligt den kurs som gällde den 22 december 2008, vilket var dagen då parterna är eniga om att beloppet förföll till betalning.

Arbetsdomstolen finner att det inte finns något hinder mot att fastställa betalningsskyldighet i annan valuta än svenska kronor. Vid detta förhållande ska förbundets i första hand framställda yrkanden om långsiktig bonus till K.W. och C.M. bifallas.

### ***K.W:s årliga bonus***

Förbundet har gjort gällande att K.W. till fullo uppfyllt de personliga mål som uppställdes för henne år 2007 och att hon därmed är berättigad till årlig bonus uppgående till det omstämda beloppet. Förbundet har härvid pekat på det faktum att vd:n C-M.L., som var den som hade mandat att besluta om mål och måloppfyllelse, gjort bedömningen att K.W. uppfyllt sina personliga mål och att bolaget härefter betalade ut bonusen. Enligt förbundets mening innebar bolagets utbetalning av bonusen en bekräftelse på att K.W. uppfyllt samtliga uppställda mål det aktuella året.

Bolaget har häremot invänt att K.W. inte uppfyllt samtliga uppställda mål för det ifrågavarande året. Enligt bolaget lyckades K.W. inte förbereda för att bygga upp en utvecklingsgrupp i USA. Vidare misslyckades hon med att förbättra och säkerställa kommunikationen mellan utvecklingsteamet i Kalifornien och Sverige. Bolaget har därutöver anfört att C-M.L. inte var

behörig att fatta beslut i fråga om årlig bonus till K.W. och att bonusen betalades ut till följd av ett administrativt misstag.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Av utredningen, bl.a. genom förhören med G.S., K-Å.J. och C-M.L., har följande framkommit om hur de personliga målen fastställdes och följdes upp. Bolagets styrelse fattade beslut om de långsiktiga målen för bolagets verksamhet. C-M.L. fick därefter i uppgift att bryta ner bolagets långsiktiga mål och fördela dessa på verksamheten i övrigt och var den som satte upp de personliga målen för personerna i ledningsgruppen. Vid verksamhetsårets slut kontrollerade styrelsen om de uppsatta målen för bolagets verksamhet hade uppnåtts. Därefter ankom det på C-M.L. att bedöma huruvida hans underställda uppfyllt de överenskomna målen. G.S. har uppgett att ingen annan än C-M.L. hade erforderlig inblick i det löpande arbetet för att kunna göra bedömningen om de personliga målen hade uppfyllts. Att det förhöll sig på detta sätt har även bekräftats av K.W. som har berättat att hon ända sedan år 2001 förhandlat och träffat överenskommelser med C-M.L. i frågor som rört årlig individuell bonus. Arbetsdomstolen, som inte finner anledning att ifrågasätta dessa uppgifter, finner att utredningen ger stöd för förbundets påstående att det låg inom C-M.L:s behörighet att fatta beslut i frågor angående personlig bonus till K.W. B.S:s svepande uppgift om att C-M.L. agerat på eget bevåg och att han fört hela styrelsen bakom ljuset kan därmed lämnas utan avseende.

Arbetsdomstolens slutsats är att det är visat att C-M.L. var behörig att fatta beslut i frågor om K.W:s årliga bonus för år 2007. Vidare kan Arbetsdomstolen konstatera att C-M.L. gjort bedömningen att K.W. till fullo uppfyllt de personliga målen för år 2007, även på de av bolaget ifrågasatta punkterna. Vid detta förhållande ska bolaget utge personlig bonus till K.W. för år 2007. Det råder ingen tvist om det yrkade beloppet.

### ***Sammanfattning och rättegångskostnader***

Arbetsdomstolen har kommit fram till att det är visat att förutsättningarna är uppfyllda för att K.W. och C.M. ska erhålla full bonus enligt de omtvistade avtalen om långsiktig bonus. Vidare har domstolen funnit utrett att förutsättningarna är uppfyllda för att K.W. ska ha rätt till årlig individuell bonus för år 2007. Dessa ställningstaganden innebär att förbundets talan ska bifallas.

Vid denna utgång ska bolaget som förlorande part förpliktas att ersätta förbundets rättegångskostnader. Om beloppet råder inte tvist.

### **Domslut**

1. Arbetsdomstolen förpliktar IST International Software Technology AB att till K.W. betala dels sjuttiofemtusensjuhundranittiotvå (75 792) kr, dels niohundraniotusenfemhundrafyra (909 504) kr, med ränta enligt



6 § räntelagen på beloppen från den 22 december 2008 till dess betalning sker.

2. Arbetsdomstolen förpliktar IST International Software Technology AB att till C.M. betala trehundrafemtiosex tusenåttahundranittiofem (356 895) NOK, med ränta enligt 6 § räntelagen från den 22 december 2008 till dess betalning sker.

3. Arbetsdomstolen förpliktar IST International Software Technology AB att ersätta Unionen för rättegångskostnader med sexhundraartontusen sexhundra-sjuttio (618 670) kr, varav 455 000 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Ulla Erlandsson, Ingrid Lyberg,  
Peter Ander, Gustav Herrlin, Inger Efraimsson och Margareta Öhberg.  
Enhälligt.

Sekreterare: Marie-Louise Collin