

Sammanfattning

En arbetstagare hos ett bolag omfattades av det bonusprogram för långsiktig bonus som gällde för vissa arbetstagare i bolagets ledningsgrupp. Rätten till bonus förutsatte att bolagets ackumulerade s.k. OEAD-resultat för vissa verksamhetsår översteg bolagets affärsplan på visst angivet sätt. Fråga om förutsättningarna för arbetstagarens rätt till långsiktig bonus varit uppfyllda och då främst om innebörden i bonusavtalets OEAD-begrepp. Fråga även om arbetstagarens rätt till årlig individuell bonus och om bolaget hade saklig grund för att säga upp arbetstagaren.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2010-10-27
StockholmDom nr 74/10
Mål nr A 123/09**KÄRANDE**

Civilekonomernas Riksförbund, Box 4720, 116 92 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Björn-Erik Björck, Sveriges Ingenjörer, Box 1419,
111 81 Stockholm

SVARANDE

1. IT & Telekomföretagen inom Almega, Box 55545, 102 04 Stockholm
(för ej talan)
2. IST International Software Technology AB, 556254-0806, Arabygatan 82,
352 46 Växjö
Ombud för bolaget: advokaterna Dennis Westermark och Anders Björnsson,
Advokatfirman Westermark Anjou AB, Box 16030, 103 21 Stockholm

SAKEN

fordran enligt avtal om bonus m.m.

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

Förbundets medlem O.N. var tidigare anställd som Chief Financial Officer/ekonomichef hos bolaget. Under tiden för O.N:s anställning omfattades han av bolagets bonusprogram avseende dels långsiktig bonus baserad på bolagets rörelseresultat (OEAD) under åren 2004–2007, dels ett program för årlig bonus. O.N. blev den 6 oktober 2008 uppsagd på grund av arbetsbrist.

Mellan parterna har tvist uppkommit om förutsättningar för att O.N. ska få långsiktig bonus är uppfyllda. Parterna är även oense om O.N. har rätt till årlig bonus för åren 2007 och 2008. Vidare föreligger tvist om bolaget haft saklig grund för att säga upp O.N. från anställningen. Parterna har förhandlat i tvistefrågorna utan att kunna enas.

Förbundet har väckt talan mot arbetsgivarparterna och yrkat, som talan slutligt bestämts, att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till O.N. betala

1. allmänt skadestånd med 120 000 kr, jämte ränta på beloppet från dagen för delgivning av stämning (den 29 juni 2009) tills betalning sker,

2. ekonomiskt skadestånd med 78 000 kr avseende utebliven årlig bonus för år 2009, jämte ränta enligt 6 § räntelagen *i första hand* från dagen för delgivning av stämning (den 29 juni 2009) och *i andra hand* från den 5 februari 2010 tills betalning sker,

3. bonus med 936 000 kr avseende långsiktig bonus, samt

4. bonus med 156 000 kr avseende årlig bonus för åren 2007 och 2008.

På beloppen i punkterna 3 och 4 har yrkats ränta enligt 6 § räntelagen från den 22 december 2008, allt tills betalning sker.

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att det s.k. OEAD-resultatet inte överstiger 112 miljoner kr, men däremot 92 miljoner kr, har långsiktig bonus yrkats med ett belopp som utgör 3 procent av årslönen, dvs. 23 400 kr, för varje halvmiljon som resultatet överstiger 92 miljoner kr i enlighet med uppställningen i domsbilaga 1 (uteslutes här).

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

Bolaget har bestritt förbundets yrkanden. För det fall Arbetsdomstolen kommer fram till att OEAD-resultatet uppgått till ett belopp mellan 92 och 112 miljoner kr har bolaget vitsordat att bonus ska betalas i enlighet med förbundets beräkning, se domsbilaga 1. Vidare har som skäl i och för sig beträffande den årliga bonusen vitsordats 78 000 kr för år 2007 respektive år 2008 och 15 600 kr för år 2009. I övrigt har inte något belopp vitsordats. Ränteyrkandena på beloppen i punkterna 1, 3 och 4 har vitsordats som skäliga i och för sig. Ränta enligt punkten 2 har vitsordats från dagen för muntlig förberedelse i målet (den 5 februari 2010).

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

Till utveckling av sin talan har parterna anfört huvudsakligen följande.

Förbundet

O.N:s anställning

O.N. anställdes som ekonomichef i bolaget år 2000. I början av år 2004 befordrades han till Chief Financial Officer (CFO). Arbetet som CFO var att likställa med rollen som ekonomichef och innebar i praktiken ingen förändring i O.N:s arbetsuppgifter. I egenskap av CFO ingick O.N. i ledningsgruppen och omfattades av bolagets långsiktiga bonusprogram. Vidare hade han enligt sitt anställningsavtal rätt till årlig bonus.

Det långsiktiga bonusprogrammet

Under år 2003 beslutade bolagets styrelse om ett långsiktigt bonusprogram för dem som ingick i ledningsgruppen. Ett första långsiktigt bonussystem infördes under år 2004. År 2005 skedde en viss omarbetning av bonussystemet. Ett nytt långsiktigt bonusprogram infördes. Under året beslutade styrelsen även om en ny strategisk affärsplan. Syftet med 2005 års bonusprogram var att motivera ledningen att uppnå målen som hade satts upp i den strategiska affärsplanen.

O.N., som omfattades av det ursprungliga bonusprogrammet, undertecknade ett nytt bonusavtal med bolaget den 1 december 2005. Avtalet undertecknades för bolagets räkning av styrelseordföranden G.S. Enligt avtalet hade O.N. rätt till en bonus om 1,2 årslöner under förutsättning att bolagets ackumulerade OEAD översteg den beslutade affärsplanen med minst 20 miljoner kr.

Det långsiktiga bonusprogrammet baserades alltså på utfallet av bolagets OEAD i förhållande till den framtida utveckling som planerades i den strategiska affärsplanen. OEAD är ett redovisningsmått som bolaget använde internt för att mäta verksamhetens resultat. Enligt affärsplanen, som bilades bonusavtalet, hade bolaget som mål för åren 2004–2007 att öka omsättningen från cirka 133 till 165 miljoner kr samt öka OEAD från cirka 17 till 31 miljoner kr. "Golvet/starten" för bonusen sattes vid ett ackumulerat OEAD om 92 miljoner kr. För varje tillkommande 500 000 kr i ackumulerat OEAD över "golvet" skulle bonus betalas med 3 procent av bonusdeltagarens årslön. Taket för bonusen sattes vid ett ackumulerat OEAD om 112 miljoner kr. Med andra ord skulle full bonus uppnås när den ackumulerade ökningen uppgick till minst 20 miljoner kr.

I bonusavtalet markerades även vissa begränsningar för bonusprogrammet. Bland annat angavs att kostnader för investeringar som låg utanför affärsplanen inte skulle påverka OEAD-nivån vid beräkningen av bonus. Vidare fanns i avtalet ett förbehåll om att bonusprogrammet skulle omarbetas om styrelsen av andra skäl än rent affärsmässigt korrekta valde att inte anta föreslagna planer eller om styrelsen tog andra beslut av så stor omfattning att bonusprogrammets förutsättningar ändrades.

OEAD-begreppets innebörd i bonusavtalet

OEAD utläses Operating Earnings After Depreciations, vilket översatt till svenska betyder rörelseresultat efter avskrivningar. OEAD är alltså en ekonomisk term för att mäta rörelsens resultat. Bolaget tillämpade OEAD internt för resultatuppföljning. Däremot gick bolagets OEAD inte att utläsa direkt ur årsredovisningen.

Vilka intäkts- och kostnadsposter som ska ingå vid beräkningen av OEAD varierar från företag till företag. Det finns alltså ingen vedertagen modell för hur ett företags OEAD ska bestämmas. Hos bolaget redovisades OEAD som ett rörelseresultat efter avdrag för operativa kostnader och avskrivningar men före finansiella poster, goodwillavskrivningar, jämförelsestörande poster samt royalty och management fee. Utvecklingskostnaderna hade bolaget sedan år 2004 valt att aktivera i stället för att direkt kostnadsföra. Aktiverade utvecklingskostnader ingick därför inte vid beräkningen av OEAD. När O.N:s bonusavtal träffades fanns en gemensam partsavsikt att tillämpa OEAD på det sätt som nu beskrivits. Denna definition av OEAD har tillämpats i bolaget under en längre tid och användes även som underlag när styrelsen vid sitt möte den 22 september 2005 behandlade den strategiska affärsplan som låg till grund för bonusprogrammet.

Bolagets påstående att avskrivningar för goodwill, jämförelsestörande poster samt kostnader för bonusprogrammet vid utfall av programmet ska ingå som kostnadsposter vid beräkningen av OEAD strider såväl mot parternas gemensamma avsikt med OEAD-begreppet som mot bolagets praktiska tillämpning av OEAD. Detsamma gäller för bolagets påstående att aktiverade utvecklingskostnader retroaktivt ska direkt kostnadsföras.

Närmare om bolagets praktiska tillämpning av OEAD

O.N. upprättade varje månad interna resultatrapporter som underlag för styrelsens ekonomiska beslut. Vid styrelsemötena redogjorde O.N. för rapporterna, vilka bl.a. innehöll en uppföljning av utvecklingen av bolagets OEAD. Rapporteringen under den aktuella perioden har konsekvent skett enligt de principer som förbundet ovan anfört. I det följande redogörs närmare för redovisningen av de omtvistade posterna.

Goodwillavskrivningar

Bolaget har sedan år 2003 redovisat avskrivningar av goodwill utanför beräkningen av OEAD. Detta framgår bl.a. av de månadsrapporter som O.N. upprättat. Vidare har goodwillavskrivningar placerats utanför OEAD i bolagets strategiska affärsplaner. Detta framgår av protokollen med bilagor från styrelsemötena den 12 december 2003 och den 22 september 2005. Vid styrelsemötet den 22 september 2005 var frågan om redovisningen av goodwillavskrivningar särskilt aktuell då styrelsen övervägde att byta redovisningsprincip. Inte vid något av dessa tillfällen har styrelsen anmärkt på att goodwillavskrivningar inte ingick i beräkningen av OEAD.

Sammanfattningsvis har bolaget alltså såväl i tiden för ingåendet av bonusavtalet som under avtalets hela giltighet redovisat avskrivningar av goodwill utanför OEAD.

Jämförelsestörande poster

Jämförelsestörande poster har alltid redovisats utanför OEAD. Detta framgår av O.N:s månadsrapporter. Posten har i rapporterna skrivits på engelska – items affecting comparability – och avsett huvudsakligen bolagets kostnader för att "köpa ut" personal.

Aktiverade utvecklingskostnader

Aktivering är en redovisningsprincip som innebär att kostnaderna förs upp som en tillgång i balansräkningen. Kostnadsföringen sker sedan i takt med att tillgången enligt viss angiven tidsplan skrivs av. Alternativet till aktivering är att hela kostnaden direkt bokförs mot resultaträkningen. Frågan om aktivering av utvecklingskostnader aktualiserades i bolaget vid styrelsemötet den 11 juni 2004 då redovisningen av utvecklingsprojektet Dexter behandlades. Vid mötet beslutade styrelsen att bolagets utvecklingskostnader skulle börja aktiveras. Bolagets revisor tillfrågades i ärendet och angav att aktivering är förenlig med god redovisningsprincip under förutsättning att det finns en fastslagen modell

för hur aktiveringen ska tillämpas. O.N. tog senare fram en modell för aktivering, vilken accepterades av styrelsen vid styrelsemötet den 22 september 2005.

Bolaget fortsatte att aktivera utvecklingskostnader tills en ny styrelse tillträdde under våren 2008. Den nya styrelsen beslöt emellertid att ändra redovisningsprincip retroaktivt med den effekten att ännu inte avskrivna utvecklingskostnader skulle kostnadsföras bakåt i tiden. Bolagets syfte med att med retroaktiv verkan ändra en tidigare tillämpad redovisningsprincip var att påverka bolagets resultat så att bonus inte skulle utgå. Styrelsens beslut saknar dock betydelse för bedömningen av bonusfrågan eftersom bolaget under bonusavtalets hela giltighetstid tillämpat aktivering som redovisningsprincip för utvecklingskostnader.

Sammanfattningsvis har bolaget alltså tillämpat aktivering av utvecklingskostnader under ett och ett halvt år före bonusavtalets ingående och sedan fortsatt med aktivering under hela avtalstiden. Parternas avsikt har alltså varit att aktiverade utvecklingskostnader inte ska ingå i beräkningen av bolagets OEAD. I alla händelser följer det av bolagets praktiska tillämpning att OEAD inte kan ges ett annat innehåll än det nu angivna.

Närmare om händelseförloppet år 2008

Bolagets årsredovisning för räkenskapsåret 2007 var färdigställd och reviderad per den 1 april 2008. Styrelsen hade vid styrelsemötet samma dag godkänt redovisningen och räkenskaperna hade granskats av revisorn M.H. som var beredd att ge sitt godkännande. Årsredovisningen hade visserligen ännu inte justerats eftersom det saknades bolagsstämmobeslut. Eftersom B.S. var ensam majoritetsägare fattades bolagsstämmobeslut genom hans undertecknande. Frågan om bolagsstämmobeslut var alltså i praktiken en formalitet.

Vid styrelsemötet den 1 april 2008 fastställde styrelsen ledningsgruppens rätt till långsiktig bonus. Till styrelsens beslut om bonus bilades en utfallsberäkning av vilken framgår att bolagets totala kostnad för bonusprogrammet beräknades till drygt 8 miljoner kr. Vidare gavs G.S. i uppdrag att utreda förutsättningarna för att senarelägga själva bonusutbetalningen.

Den 16 april 2008 hölls ett möte i Öjaby mellan koncernledningen, styrelsen, ledningsgruppen, bolagets revisor samt advokaten Dennis Westermark. Vid mötet fastställdes återigen styrelsens beslut om ledningsgruppens rätt till full bonus. Det ska i sammanhanget framhållas att B.S. särskilt intygade att full bonus skulle utgå. Det huvudsakliga syftet med mötet var emellertid inte att fastställa ledningsgruppens rätt till bonus utan hur själva bonusutbetalningen skulle hanteras. Med anledning av bolagets försämrade kassalikviditet diskuterades återigen en senareläggning av bonusutbetalningen.

I tiden därefter skedde en kursändring av B.S. som helt plötsligt ansåg att förutsättningarna inte var uppfyllda för att ledningsgruppen skulle få långsiktig bonus. I samband härmed avgick bolagets styrelse. Den nya styrelsen som tillträdde under våren 2008 fattade därefter beslut med det direkta syftet att

påverka utfallet av bolagets OEAD. Bland annat beslutades att överge redovisningsprincipen om aktivering av utvecklingskostnader samt att avräkningen av goodwill skulle ligga inom beräkningen av OEAD. Till följd av styrelsens beslut upprättades en ny uträkning av bolagets ackumulerade OEAD. Enligt den nya styrelsens beräkning uppnådde bolagets OEAD inte ens bonusprogrammets "golv" om 92 miljoner kr.

Den 22 december 2008 avgav bolaget en årsredovisning som väsentligt skiljer sig från den som fastställdes den 1 april samma år. Det hade då gjorts sådana ingrepp i bokföringen att en beräkning av OEAD på de premisser som bolaget tillämpat tidigare under hela avtalsperioden innebar att hela årsredovisningen behövde räknas om. I revisionsberättelsen har revisorerna gjort flera anmärkningar avseende årsredovisningen. Anmärkningarna avsåg bl.a. att osäkerhet kring resultat- och balansräkningen förelåg med anledning av den aktuella tvisten om långsiktig bonus. Vidare anmärkte revisorerna på att årsredovisningen inte hade upprättats inom lagstadgad tid.

Utfallet av den långsiktiga bonusen

Bolagets ackumulerade OEAD för de aktuella åren ska beräknas enligt de principer som gällde när bonusavtalen ingicks. Det tillvägagångssättet är ett utflöde av parternas gemensamma partsavsikt och följer även av bolagets praktiska tillämpning under avtalstiden. De redovisningsprinciper som ska tillämpas vid beräkningen av OEAD innebär som anförts ovan bl.a. att goodwillavskrivningar, aktiverade utvecklingskostnader och jämförelsestörande poster inte ska påverka beräkningen av OEAD. Vad gäller kostnaden för själva bonusprogrammet faller det sig naturligt att den inte ska påverka bolagets OEAD. Med ett annat tillvägagångssätt skulle det nämligen inte ens vara möjligt att fastställa bonusutfallet. Därtill är parterna överens om att posterna royalty och management fee samt kostnaderna för bolagets USA-satsning och övriga projekt utanför gällande affärsplan inte ska tas med vid beräkningen.

Det är ostridigt att för verksamhetsåren 2004–2006 ska de fastställda årsredovisningarna för respektive år användas som underlag för beräkningen av OEAD. För år 2007 gör det i princip ingen skillnad om underlaget hämtas från årsbokslutet per den 1 april eller per den 22 december 2008. Lämpligast är emellertid att använda det preliminära årsbokslut som fastställdes av styrelsen vid mötet den 1 april 2008. Det är visserligen riktigt att protokollet inte hann undertecknas före B.S:s plötsliga vändning i frågan om långsiktig bonus. Styrelsen var dock vid mötet enig om att bonus skulle betalas ut och att årsredovisningen skulle fastställas. Beslutet om bonusutbetalning bekräftades även vid det s.k. Öjabymötet ett par veckor senare. För det fall Arbetsdomstolen väljer att använda den nya styrelsens årsbokslut per den 22 december 2008 måste justeringar göras för bolagets ändrade redovisningsprinciper. Förutsatt att de av förbundet angivna redovisningsprinciperna används kommer bolagets ackumulerade OEAD också med utgångspunkt i det fastställda årsbokslutet att vida överstiga bonusprogrammets tak om 112 miljoner kr.

O.N. är alltså berättigad till full bonus i form av 1,2 årslöner. I O.N:s fall innebär det en bonus om 936 000 kr.

Av domsbilaga 1 framgår vilka belopp som ska betalas för det fall Arbetsdomstolen finner att viss men inte full bonus ska utges, dvs. om domstolen finner att bolagets ackumulerade OEAD för de aktuella åren uppgått till mellan 92,5 och 111,5 miljoner kr.

O.N:s rätt till årlig bonus

I enlighet med sitt anställningsavtal hade O.N. också rätt till en årlig bonus. För år 2007 träffade O.N. och verkställande direktören C-M.L. en särskild överenskommelse om O.N:s årliga bonus. Enligt överenskommelsen hade O.N. rätt till bonus motsvarande 10 procent av årslönen under förutsättning att han helt uppfyllde sina personliga mål. C-M.L., som hade behörighet att besluta om årlig bonus, har sedermera bekräftat att O.N. uppfyllt villkoren för utfående av bonus. I enlighet med avtalet ska alltså bonus för år 2007 betalas till O.N. med 10 procent av årslönen, dvs. 78 000 kr. För år 2008 träffades ingen särskild överenskommelse om årlig bonus. O.N:s rätt till årlig bonus följer dock direkt av hans anställningsavtal, varför bonus med 78 000 kr ska tillerkännas honom även för detta år.

Skiljandet av O.N. från anställningen

Den 25 juni 2008 underrättade bolaget O.N. om avskedande. I den följande varsselförhandlingen åberopade bolaget huvudsakligen att O.N. hade mottagit utbetalningar av bonus trots att han borde ha insett att utbetalningar skett på ett felaktigt sätt samt att det förelåg misstanke om att O.N. gjort sig skyldig till trolöshet mot huvudman enligt 10 kap. 5 § brottsbalken genom att ha missbrukat sin förtroendeställning. Missbruket av förtroendeställningen skulle ha bestått i att O.N. föreslog den ändring i redovisningsprinciperna som styrelsen beslutade om den 22 september 2005. Bolagets grunder för varslet om avskedande av O.N. hade alltså direkt koppling till tvisten om rätt för O.N. att få långsiktig bonus. Det har sedermera visat sig att bolagets anklagelser gentemot O.N. var helt ogrundade.

Bolaget valde sedan att inte fullfölja avskedandet utan att i stället säga upp O.N. med anledning av arbetsbrist. Uppsägningen av O.N. genomfördes den 6 oktober 2008. Bolaget drog dock aldrig tillbaka de anklagelser som hade riktats mot honom vid varselöverläggningen om avskedande. Så sent som i december 2008, vid tidpunkten för avslutandet av den lokala tvisteförhandlingen angående uppsägningen av O.N., vidhöll bolaget att det fanns grund även för att avskeda honom. Bolagets skäl till att skilja O.N. från tjänsten får alltså anses hänförliga till honom personligen och inte till den åberopade arbetsbristen.

Den arbetsbrist som bolaget har åberopat till grund för uppsägningen av O.N. är alltså konstruerad. Någon verklig arbetsbrist har inte funnits hos bolaget. Vid de lokala förhandlingarna om arbetsbristen åberopade bolaget att en omorganisation, som skulle innebära bl.a. att O.N:s tjänst som CFO skulle ersättas med en mer traditionell economichefsroll, var nödvändig av kostnadsbesparings-skäl. Under tiden för förhandlingarna hade emellertid redan

tolv av bolagets anställda sagt upp sig. Eftersom bolaget inte hade för avsikt att återbesätta dessa arbeten måste besparingskraven ha varit uppfyllda. Trots att O.N. stod till bolagets förfogande nyrekryterades en extern person till arbetet som ekonomichef. Det "nya" arbetet som ekonomichef innebar ingen förändring sett till de arbetsuppgifter som O.N. hade utfört i arbetet som CFO. Dock hade anställningsvillkoren väsentligen försämrats, bl.a. hade lönen sänkts. Det är visserligen riktigt att bolaget erbjöd O.N. arbetet som ekonomichef. Med beaktande av de väsentligt försämrade anställningsvillkoren kan erbjudandet inte anses ha varit skäligt. Det får i stället närmast bedömas som ett led i fullföljandet av bolagets vilja att skilja O.N. från anställningen av personliga skäl. O.N. avböjde följaktligen bolagets "erbjudande".

Bolaget ska för sin åtgärd att utan laga grund skilja O.N. från anställningen betala allmänt och ekonomiskt skadestånd till honom. Det ekonomiska skadeståndet avser O.N:s förlust i form av utebliven bonus under år 2009. Grunden för yrkandet är följande. Under år 2009 avslutade O.N. sin anställning hos bolaget. Han tillträdde då en anställning i ett annat bolag. O.N. har i sitt nya arbete samma lön som hos bolaget men utan rätt till årlig bonus. Eftersom O.N., för det fall han inte lagstridigt hade skiljts från tjänsten, haft rätt till årlig bonus för år 2009 ska bolaget kompensera honom för den uppkomna inkomstförlusten.

Sammanfattning av grunderna för talan

Förutsättningarna för att O.N. ska få full bonus i enlighet med det långsiktiga bonusavtalet som ingicks i december 2005 är uppfyllda. Beräkningen av bolagets ackumulerade OEAD-resultat under åren 2004–2007 ska i första hand ske i enlighet med de principer som gemensamt avsågs av parterna när 2005 års bonusavtal träffades. För det fall Arbetsdomstolen skulle komma fram till att det inte har funnits en gemensam partsavsikt hävdas i andra hand att de redovisningsprinciper som bolaget i praktiken tillämpat ska gälla. Oavsett vilken av dessa beräkningsmetoder som används har bolagets ackumulerade OEAD-resultat för perioden uppgått till minst 112 miljoner kr. Full bonus ska därför betalas till O.N. För det fall Arbetsdomstolen finner att andra redovisningsprinciper eller andra underlag ska tillämpas och kommer fram till att det ackumulerade OEAD-resultatet i stället uppgick till något belopp mellan 92 och 112 miljoner kr har O.N. rätt till bonus i enlighet med andrahandsyrkandet.

O.N. har träffat en särskild överenskommelse med bolaget om rätt till 10 procent av sin årslön vid full uppfyllelse av de personliga mål som gällde för honom. O.N. har till fullo uppfyllt sina personliga mål vilket bolaget genom C-M.L. i behörig ordning har bekräftat. O.N:s rätt till personlig bonus för år 2008 följer direkt av anställningsavtalet. Bolaget är alltså skyldigt att utge årlig bonus till O.N. för både år 2007 och år 2008.

Vidare har bolaget lagstridigt skilt O.N. från tjänsten. Den arbetsbrist som bolaget åberopat till grund för uppsägningen av honom är fingerad. Eftersom någon verklig arbetsbrist inte förelegat har det inte funnits saklig grund för uppsägningen. Bolaget är därför skyldigt att betala allmänt och ekonomiskt skadestånd till O.N.

Bolaget

Bakgrund

O.N. anställdes i april 2000 som ekonomichef/business controller vid bolaget. År 2004 befordrades han till en anställning som bolagets nordiske Chief Financial Officer (CFO). Enligt O.N:s anställningsavtal hade han utöver fast lön även möjlighet till årlig bonus i form av en rörlig lönedel. O.N. ingick i bolagets ledningsgrupp och omfattades därför även av bolagets långsiktiga bonusprogram. O.N. sades den 6 oktober 2008 upp från sin anställning med anledning av arbetsbrist.

Närmare om det långsiktiga bonusprogrammet

Under våren 2003 lanserade styrelsen idén med ett långsiktigt bonusprogram för ledningsgruppen. Bolaget var då ett utvecklingsbolag med ambition att öka omsättningen och utöka sina närvaro internationellt. Syftet med det långsiktiga bonusprogrammet var att ledningsgruppen skulle få del av bolagets framtida "övervinster" och på så sätt vara särskilt motiverad att uppnå bolagets utvecklingsmål.

De första långsiktiga bonusavtalen med ledningsgruppen, bl. a. O.N., tecknades i februari 2004. Avtalen erbjöd en möjlighet att erhålla bonus baserad på utvecklingen av bolagets ackumulerade OEAD. Under år 2005 ersattes det nya bonusprogrammet av ett nytt och nya bonusavtal tecknades. Även dessa bonusavtal gjordes avhängiga bolagets OEAD. Innehållet i OEAD-begreppet var detsamma i 2004 och 2005 års bonusavtal. Den enda skillnaden programmen emellan var att antalet deltagare utökades med 2005 års avtal samt att tidsperioden för beräkningen förlängdes med ett år.

OEAD-begreppets innebörd i bonusavtalet

Tanken med OEAD är att det ska visa verksamhetsresultatet rensat från finansiellt netto och skatter. Begreppet utläses Operating Earnings After Depreciations, dvs. rörelseresultat efter avskrivningar. Av själva ordalydelsen framgår alltså att avskrivningar, såsom avskrivningar av goodwill, ska tas med vid beräkningen av OEAD.

I O.N:s bonusavtal finns ingen definition av OEAD och begreppets innebörd diskuterades inte vid avtalets träffande. Det har alltså inte funnits någon gemensam partsavsikt om innebörden av OEAD. Om själva ordalydelsen inte ger någon vägledning får innehållet i OEAD-begreppet i stället bestämmas utifrån de omständigheter som förelåg vid tecknandet av bonusavtalen. Av betydelse blir då bolagets praktiska tillämpning av OEAD vid ingåendet av bonusavtalen år 2004. Det är visserligen riktigt att 2004 års bonusavtal ersattes av nya avtal under år 2005. Syftet med de ändringar som skedde genom 2005 års bonusavtal var emellertid inte annat än att inbegripa ytterligare personer i bonusprogrammet samt att utsträcka den tidsperiod som skulle vara bonusgrundande och justera utfallsnivåerna. Däremot fanns ingen avsikt från någon part att förändra innebörden av OEAD.

I det följande redogörs närmare för hur bonusavtalens OEAD-begrepp förhåller sig till de i målet omtvistade posterna.

Goodwillavskrivningar

Såsom bolaget tidigare har redovisat ger själva ordalydelsen, dvs. rörelseresultat efter avskrivningar, vid handen att avskrivningar för goodwill ska beaktas vid beräkningen av OEAD. Som jämförelse kan nämnas att även andra bolag, t.ex. ABB, valt att hantera OEAD på det sättet. I sammanhanget ska även påpekas att den nu angivna definitionen finns direkt utskriven i anställningsavtalet för C.M. som var anställd som VD/Country Manager för bolaget i Norge. För att goodwillavskrivningar ska läggas utanför OEAD har det alltså krävts en uttrycklig överenskommelse mellan parterna. Någon sådan överenskommelse finns emellertid inte. Att bolaget valt att redovisa goodwill utanför OEAD framgår av de månatliga rapporter som upprättats för oktober och november 2003 samt av budgetbilagorna till styrelseprotokollen av den 6 april och den 21 november 2001. Dessutom är goodwillavskrivningar inte särredovisade i den sammanfattande affärsplan som bifogades bonusavtalen. Även detta visar att denna kostnad ska beaktas vid beräkningen av OEAD och alltså minska resultatet.

Det ska i sammanhanget tilläggas att förbundet poängterat att O.N. upprättat månadsrapporter som redovisar goodwillavskrivningar utanför OEAD. Samtliga av O.N:s rapporter har emellertid upprättats i tiden efter det att bonusavtalen hade ingåtts år 2004. Att goodwillavskrivningarna kom att redovisas på detta sätt i månadsrapporterna saknar alltså betydelse.

Jämförelsestörande poster

Det finns inget 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.

Aktiverade utvecklingskostnader

Aktivering är en redovisningsprincip som innebär att kostnaderna förs upp på balansräkningen i stället för att kostnadsföras direkt. Vid tidpunkten för ingåendet av bonusavtalen år 2004 tillämpade bolaget den redovisningsprincipen att bolagets utvecklingskostnader direkt bokfördes mot resultaträkningen. Det var först vid styrelsemötet den 22 september 2005 som beslut fattades om att börja aktivera utvecklingskostnaderna. Den sammanlagda effekten av bolagets ändrade redovisningsprincip blev att bolagets resultat för den omtvistade fyraårsperioden ökade med omkring 12,5 miljoner kr. Av bonusavtalen följer att beslut som ligger utanför affärsplanen inte ska påverka OEAD-nivån vid beräkningen av bonus. Beslutet att införa aktivering av utvecklingskostnaderna utgör en sådan åtgärd utanför affärsplanen som gör att den ska neutraliseras till sin effekt. Det har heller inte varit parternas avsikt att bolagets OEAD skulle påverkas av en ren bokföringsteknisk åtgärd av detta slag.

Sammanfattningsvis ska alltså de aktiverade utvecklingskostnaderna ingå i beräkningen av OEAD.

Kostnaden för bonusprogrammet

Det finns inget stöd i bonusavtalen för att kostnaden för bonusprogrammet ska ligga utanför OEAD. Posten avser en vanlig personalkostnad och ska liksom övriga personalkostnader ingå i beräkningen av OEAD.

Sammanfattningsvis anser alltså bolaget att avskrivningar för goodwill, jämförelsestörande poster, aktiverade utvecklingskostnader och kostnaden för bonusprogrammet ska tas med vid beräkningen av OEAD. Det är vidare ostridigt att royalty och management fee ligger utanför OEAD. Vad gäller intäktsposter är parterna i princip ense om vilka intäkter som ska tas med vid beräkningen av OEAD. O.N:s försäljning av patent år 2007 är dock en sådan extraordinär händelse som inte kan anses ligga inom den beslutade affärsplanen. Intäkterna från den försäljningen ska därför inte tas med vid beräkningen av OEAD.

Närmare om händelseförloppet under år 2008

Utfallet av det långsiktiga bonusprogrammet presenterades av O.N. för styrelsen för första gången under våren 2008. Till underlag för beräkningen användes en preliminär årsredovisning. Enligt O.N:s beräkning översteg bolagets ackumulerade OEAD den beslutade affärsplanen med mer än 20 miljoner kr. Styrelsen utgick ifrån att O.N:s beräkning var korrekt och gjorde alltså ingen egen bedömning. Vid det s.k. Öjabymötet den 16 april 2008 diskuterades visserligen frågan om utbetalning av bonus till ledningsgruppen. Varken vid Öjabymötet eller vid styrelsemötet den 1 april 2008 fattades emellertid något beslut som fastställde ledningsgruppens rätt till bonus. Tvärtom ifrågasatte B.S. att bonus skulle betalas med tanke på bolagets ekonomiska situation. Den ekonomiska verkligheten för bolaget vid denna tidpunkt var nämligen att det var nära kontrollbalansplikt. För att över huvud taget klara verksamheten tvingades bolaget att låna 35 miljoner kr. Bolaget hade visserligen under åren 2004–2006

gjort en sammanlagd vinst med omkring 9,5 miljoner kr. Det var ett acceptabelt resultat men innebar inte några sådana "övervinster" som kunde anses i linje med den bonusberäkning som O.N. hade upprättat.

På B.S:s initiativ företog bolaget därför en intern kontroll av räkenskaperna. Det visade sig då uppenbart att ändringar skulle behöva vidtas innan årsbokslutet skulle kunna fastställas. Vid styrelsemötet som hölls den 17 april 2008 beslutade därför styrelsen att avvakta med inställningen i bonusfrågan tills årsredovisningen för år 2008 hade fastställts. Det är riktigt att den gamla styrelsen därefter avträdde och att en ny styrelse utsågs.

Bolagets årsredovisning för år 2007 fastställdes den 22 december 2008. Med den fastställda årsredovisningen som underlag genomförde bolaget en ny bonusberäkning. Utfallet av den nya bonusberäkningen innebar att bolagets OEAD inte ens uppnådde "golvet" för bonusprogrammet. Eftersom det saknades förutsättningar för ledningsgruppen att få långsiktig bonus beslutade styrelsen följaktligen att någon bonus inte skulle utbetalas.

Beräkningen av bolagets ackumulerade OEAD

Bolagets ackumulerade OEAD-resultat för de aktuella åren ska alltså beräknas enligt de redovisningsprinciper som gällde när de första bonusavtalen ingicks år 2004. För åren 2004–2006 är parterna överens om att de fastställda årsboksluten ska ligga till grund för beräkningen. Vid beräkningen av OEAD för år 2007 har O.N. använt sig av en preliminär årsredovisning. Det är emellertid bolagets uppfattning att det är den fastställda årsredovisningen som ska användas även för år 2007.

Frågan om det fastställda eller det preliminära årsbokslutet ska ligga till grund för bonusberäkningen har väsentlig betydelse. Under hösten 2008 framkom nämligen att det preliminära årsbokslutet utförts i strid med god redovisningssed då ingen värdering av tillgångarna hade vidtagits. Bolaget genomförde därför s.k. impairment tests för att värdera tillgångarna. Utfallet av testerna visade att det var nödvändigt att skriva ned tillgångarna eftersom de var för högt värderade. Nedskrivningarna innebar kostnader som belastade rörelsens resultat. Vidare fanns i det preliminära bokslutet vissa kostnader inom kostnadsposten "övriga externa kostnader" inte med, t.ex. en revisionskostnad, en bonus till en säljare och en återförd bonusresa. I kostnadsposten av- och nedskrivningar fanns t.ex. inte av- och nedskrivningar av licenser med. I den fastställda årsredovisningen beaktades även att den nya styrelsen hade valt att med avseende på utvecklingskostnaderna återgå till de redovisningsprinciper som gällt när bonusavtalen år 2004 ingicks. Med andra ord fördes de tidigare aktiverade utvecklingskostnaderna tillbaka till de år då de egentligen skulle ha direkt kostnadsförts och belastade således resultatet för de åren negativt.

Bolagets beräkning av OEAD framgår av domsbilaga 2 (uteslutes här), som alltså utgår från de fastställda årsredovisningarna de aktuella åren. Förutom de ovan angivna ändringarna avseende aktiverade utvecklingskostnader och nedskrivningar har vid beräkningen ingen återföring skett av kostnaderna för goodwillavskrivningar, jämförelsestörande poster och själva bonusprogrammet.

Dessa senare poster har alltså i beräkningen belastat OEAD. Vidare har i beräkningen patentförsäljningen i USA beaktats som en intäkt hänförlig till USA-satsningen. Följaktligen ska den intäkten inte tas med vid beräkningen av OEAD. Bolagets samlade OEAD uppgår med denna beräkning till omkring 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 leder den justering av 2007 års årsboksslut som i övrigt gjordes till ett OEAD om högst omkring 101 miljoner kr. Under inga omständigheter ska alltså full bonus utbetalas.

O.N:s årliga bonus

Det är riktigt att O.N. enligt avtal hade möjlighet till årlig bonus. Rätten till årlig bonus var emellertid villkorad av att O.N. helt uppfyllde sina personliga mål. För år 2007 hade följande personliga mål avtalats för O.N.

- Effektivisering av bolagets produktutveckling genom att slå samman produkterna till ett smalare produktutbud.
- Initiera och driva projekt som bidrog till ett positivt kassaflöde.

Inget av dessa personliga mål uppfylldes av O.N. När det gäller det första målet kan konstateras att det var först under åren 2009 och 2010, dvs. när O.N. redan hade lämnat bolaget, som produktgrupperna kom att slås samman. Vidare hade bolaget, som tidigare har redogjorts för, svåra likviditetsproblem under år 2008. För att över huvud taget klara kassaflödet tvingades bolaget, som nämnts, att i maj 2008 låna 35 miljoner kr. Detta visar att O.N. inte lyckades initiera och driva projekt som bidrog till ett positivt kassaflöde.

Av det anförda följer att O.N. inte uppfyllde sina personliga mål för år 2007. Någon rätt till årlig bonus föreligger därför inte.

För åren 2008 och 2009 träffades inget avtal med O.N. om möjlighet till årlig bonus. Vidare var O.N. arbetsbefriad från och med sommaren 2008. Han arbetade alltså endast första halvåret 2008 och inget alls under år 2009. Under dessa förhållanden saknas förutsättningar för O.N. att göra anspråk på bonus.

Uppsägningen av O.N.

Under våren 2008 fick bolaget stora ekonomiska bekymmer. Som anförts ovan var bolaget vid den här tidpunkten nära kontrollbalansplikt och måste låna pengar för att klara likviditeten. I samband med att M.HU. under sommaren 2008 tillträdde som ny verkställande direktör i bolaget presenterade han ett förslag till omorganisation. Motivet till den nya organisationen var att bolaget levde under nya besparingsbeting med målet att reducera kostnaderna med omkring 500 000 kr per år. Före omorganisationen bestod ekonomiavdelningen av sex personer med två chefer. J.H. var administrativ chef medan O.N. arbetade som CFO med ansvar för bl.a. bolagsförvärv och bolagets USA-verksamhet. I samband med omorganisationen beslutade bolaget att avveckla de arbetsuppgifter som CFO:n utförde. Eftersom det saknades behov av två chefer

på ekonomiavdelningen fann bolaget att de två chefstjänsterna skulle slås samman till en enda traditionell economichefsroll. Med andra ord rationaliserades CFO-tjänsten bort ur organisationen. Följaktligen uppstod arbetsbrist.

O.N. erbjöds anställningen som economichef med marknadsmässiga anställningsvillkor. Han valde emellertid att avböja erbjudandet. Han sades därför upp den 6 oktober 2008 på grund av arbetsbrist. Det är visserligen riktigt, som förbundet har påstått, att bolaget först varslade om avskedande. Eftersom bolaget under hand fick godtagbara förklaringar till de anklagelser som riktades mot O.N. valde bolaget att inte fullfölja avskedandet. Det förhållandet att bolaget först varslade om avskedande har inte inneburit att bolaget varit förhindrat att säga upp O.N. med anledning av den uppkomna arbetsbristen. Det ska i sammanhanget framhållas att ekonomiavdelningen än i dag består av fem anställda med en economichef.

Bolaget har i det tidigare angett sin inställning till det av förbundet yrkade ekonomiska skadeståndet avseende utebliven bonus för år 2009.

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

Bolagets ackumulerade OEAD-resultat för åren 2004–2007 har inte, med utgångspunkt i de redovisningsprinciper som gällde vid ingåendet av bonusavtalet och i de fastställda årsredovisningarna, uppgått till det avtalade "golvet" 92 miljoner kr. Villkoret för bonus enligt avtalet är därmed inte uppfyllt och O.N. 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 kr inte nåtts med utgångspunkt i de fastställda årsredovisningarna. Full bonus ska därför i vart fall inte betalas.

O.N. har inte uppfyllt de överenskomna individuella målen för år 2007. För år 2008 finns över huvud taget ingen avtalsgrundad möjlighet för O.N. att få årlig bonus. Bolaget är alltså inte skyldigt att betala sådan bonus till O.N.

Uppsägningen av O.N. har varit sakligt grundad med anledning av arbetsbrist. Han har därför inte rätt till allmänt och ekonomiskt skadestånd.

Domskäl

Tvisten

O.N. anställdes i bolaget som economichef och var från och med år 2004 anställd som bolagets CFO, Chief Financial Officer. I egenskap av CFO ingick han i bolagets ledningsgrupp och omfattades av ett bonusprogram om långsiktig bonus för verksamhetsåren 2004–2007. O.N:s bonusavtal gav honom rätt till bonus förutsatt att bolagets ackumulerade OEAD för de aktuella verksamhetsåren översteg den beslutade affärsplanen på visst angivet sätt. Vidare hade O.N. möjlighet till årlig individuell bonus. Han sades upp från sin anställning den 6 oktober 2008. Anställningen upphörde den 6 mars 2009.

Tvisten gäller flera frågor. En fråga är om förutsättningarna för att O.N. ska få långsiktig bonus är uppfyllda. Parterna är i denna del oense om vilket innehåll OEAD ska ges i förhållande till bonusavtalet. Oenigheten gäller framför allt hur vissa kostnadsposter ska behandlas när OEAD beräknas och vilket underlag som beräkningen ska baseras på.

Tvisten avser även O.N:s rätt till årlig individuell bonus för åren 2007 och 2008. Parterna har olika ståndpunkter dels om O.N. uppfyllt villkoren för att få bonus för år 2007, dels om det fanns något avtal mellan O.N. och bolaget om årlig individuell bonus för år 2008.

Vidare föreligger tvist om bolaget haft laga grund för att skilja O.N. från anställningen.

Utredningen

Arbetsdomstolen har avgjort målet efter huvudförhandling. Vid denna har på begäran av förbundet hållits förhör under sanningsförsäkran med O.N. samt vittnesförhör med bolagets tidigare verkställande direktör C-M.L., bolagets tidigare styrelseordförande G.S., tidigare styrelseledamöterna K-Å.J. och G.J., bolagets tidigare administrative chef J.H., bolagets tidigare revisor M.H. samt med chefsförhandlaren R.L. På begäran av bolaget har hållits förhör under sanningsförsäkran med bolagets ställföreträdare B.S. och styrelseledamoten M.G. samt vittnesförhör med bolagets controller R.H., bolagets tidigare verkställande direktör M.H.U., bolagets revisor M.J., bolagets redovisningsekonom E.Ö., advokaten P.N. och bolagets tidigare styrelseledamöter U.C. och O.S.

Parterna har åberopat viss skriftlig bevisning.

Arbetsdomstolen har nyligen prövat ett med situationen i detta mål likartat fall (se AD 2010 nr 63). Det målet gällde bl.a. rätten till bonus för bolagets tidigare anställda C.M. och K.W. som omfattades av samma långsiktiga bonusprogram som O.N.

Avtalet om långsiktig bonus

De närmare omständigheterna kring tvisten

Följande är ostridigt. I december 2005 träffade bolaget och O.N. ett avtal om bonus. Bonusavtalet undertecknades för bolagets räkning av styrelseordföranden G.S. Avtalet gav O.N. rätt till bonus under villkoret att bolagets ackumulerade OEAD för verksamhetsåren 2004–2007 översteg 92 miljoner kr. Om bolagets ackumulerade OEAD under perioden uppgick till minst 112 miljoner kr skulle O.N. få full bonus motsvarande 1,2 årslöner. 2005 års bonusavtal ersatte ett tidigare bonusavtal med liknande innehåll som hade ingåtts mellan O.N. och bolaget under år 2004.

Parterna är oense om hur vissa kostnadsposter ska behandlas 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 beaktande av de nämnda kostnadsposterna medan bolaget har motsatt uppfattning. Parterna är vidare oense om hur en viss försäljningsintäkt av ett patent på USA-marknaden ska hanteras. Bolaget har framhållit att det även för år 2007 är den fastställda årsredovisningen, vari bl.a. vissa tillgångar skrivits ned, som ska ligga till grund för beräkningen av OEAD och därmed för bedömningen av O.N:s rätt till bonus.

Innebörden av OEAD i bonusavtalet

Den huvudsakliga frågan i denna del av tvisten avser vilken innebörd OEAD-begreppet har i O.N:s bonusavtal. Förbundet har åberopat i första hand att det funnits en gemensam partsavsikt om hur OEAD ska beräknas. I andra hand har förbundet gjort gällande att begreppet ska ges det innehåll som följer av bolagets praktiska tillämpning av OEAD. Bolaget, som bestritt att det funnits en gemensam partsavsikt, har gjort gällande att OEAD-begreppet ska tolkas utifrån bolagets tillämpning av OEAD vid tidpunkten för ingåendet av det första bonusavtalet år 2004.

Arbetsdomstolen prövar den sålunda tvistiga frågan om innebörden i OEAD-begreppet med utgångspunkt i vanliga principer för avtalstolkning. Parternas avsikter, ordalydelsen och övriga omständigheter vid avtalets tillkomst är då av betydelse.

Gemensam partsavsikt?

Utgångspunkten vid avtalstolkning är att det är parternas gemensamma avsikt såsom den kommit till uttryck vid avtalets ingående som bestämmer dess innehåll. Av betydelse blir då de direkta omständigheterna som förelegat vid avtalslutandet. Bolaget har bestritt att det funnits en gemensam partsavsikt i denna del bl.a. på den grunden att frågan om innebörden av OEAD inte diskuterades när bonusavtalet ingicks. Detta påstående stöds av de uppgifter som O.N. har lämnat om diskussionerna vid slutandet av bonusavtalen. O.N. har nämligen berättat att frågan inte närmare berördes vid avtalsdiskussionerna även om han samtidigt framhållit att han och G.S. utan tvivel måste ha varit överens om innehållet i OEAD, eftersom det i avtalen inte fanns någon alternativ definition till det OEAD-begrepp som bolaget hade tillämpat de närmast föregående två åren. Inte heller av de uppgifter som G.S. har lämnat i domstolen framkommer att det fördes någon diskussion om hur OEAD-begreppet i bonusavtalen skulle tolkas. Det kan vidare konstateras att begreppet OEAD visserligen användes i såväl de båda bonusavtalen som i de bilagda affärsplanerna men att begreppet inte definierats i någon av handlingarna.

Arbetsdomstolens slutsats av det anförda blir att det inte har framkommit någon gemensam partsavsikt om OEAD-begreppets närmare innebörd i det omtvistade bonusavtalet.

Ordalydelsen

Parterna är ense om att OEAD utläses Operating Earnings After Depreciations och att det översatt till svenska betyder operativt rörelseresultat efter avskrivningar. Bolaget har anfört att det av ordalydelsen framgår att samtliga avskrivningar, dvs. även avskrivningar för goodwill, ska dras av som kostnadsposter vid beräkningen av bolagets OEAD. Förbundet har bestritt bolagets påstående.

Som Arbetsdomstolen tidigare konstaterat används OEAD i bonusavtalet och i dess bilaga utan att begreppet särskilt definieras. Det sätt begreppet används på i texten ger enligt domstolens mening inte heller sådan ledning för vad som avses att man kan sluta sig till hur de särskilt omtvistade posterna ska behandlas vid beräkningen av OEAD. Någon sådan slutsats kan inte heller dras av den sammanfattande affärsplanen för åren 2004–2007 som bifogades avtalet och som innehåller en siffermässig sammanställning av OEAD för de angivna åren. Vidare är det genom utredningen i målet klarlagt att det inte finns en allmänt vedertagen definition av OEAD och att begreppets tillämpning varierar från företag till företag. Det faktum att begreppet på svenska betyder "operativt resultat efter avskrivningar" innebär, enligt Arbetsdomstolens mening, alltså inte per automatik att även goodwillavskrivningar omfattas.

Sammanfattningsvis anser domstolen att ordalydelsen är alltför oklar för att den ska kunna ge någon vägledning av hur OEAD ska tolkas i O.N:s bonusavtal.

Bolagets praktiska tillämpning av OEAD

Arbetsdomstolen har i det föregående konstaterat att det varken med utgångspunkt i en gemensam partsavsikt eller utifrån bonusavtalets ordalydelse går att få vägledning i frågan om hur OEAD ska tolkas i de avseenden som är tvistiga. Parterna har i denna situation samstämmt anförts att innehållet i OEAD måste bestämmas utifrån bolagets praktiska tillämpning av begreppet.

Av utredningen i målet har framkommit följande. Bolaget har tillämpat OEAD-begreppet sedan början av 2000-talet. Begreppet har utgjort ett centralt mått för att mäta och följa upp bolagets resultatutveckling. Detta framkommer bl.a. av de månadsrapporter som O.N. har upprättat och som alla innehållit en redogörelse för beräkningen av bolagets OEAD. Vidare har styrelsen vid styrelsemötena fått redogörelser för hur bolagets OEAD utvecklats. OEAD-begreppet var således inte ett nytt begrepp inom bolaget vid introduktionen av det långsiktiga bonusprogrammet. Att begreppet var allmänt känt inom bolaget följer även av det faktum att OEAD valdes ut som mått vid beräkningen av utfallet av den långsiktiga bonusen. Det förhållandet att OEAD-begreppet inte diskuterades när bonusavtalen ingicks kan alltså inte anses innebära att innebörden av begreppet varit okänt för parterna även om de måhända hade skilda föreställningar om det närmare innehållet. Tolkningen får mot den här bakgrunden, som alltså också parterna ansett, ske med utgångspunkt i hur bolaget faktiskt har använt begreppet.

Bolaget har i denna situation påstått att det är den faktiska tillämpningen av OEAD som den förelåg vid ingåendet av de första bonusavtalen under år 2004 som är avgörande. Till stöd för sin ståndpunkt har bolaget åberopat att parterna när bonusavtalen år 2005 träffades inte hade någon avsikt att ändra på innebörden av OEAD. Enligt Arbetsdomstolens mening förefaller det emellertid mindre närliggande att vid tolkningen av det omtvistade bonusavtalet, vilket alltså tecknades i december 2005, ha som utgångspunkt den tillämpning som förelåg år 2004. Den slutsatsen innebär emellertid inte att tidigare omständigheter saknar betydelse vid helhetsbedömningen av bolagets tillämpning av OEAD. Omständigheter såväl i tiden före som efter bonusavtalets ingående kan vara belysande för hur bolagets praktiska tillämpning ska bedömas. I sammanhanget ska även noteras att bonusavtalet innehåller ett förbehåll om rätt att omarbota bonusprogrammet för den händelse styrelsen fattade beslut av sådan stor omfattning att förutsättningarna för programmet ändrades.

Mot bakgrund av dessa förutsättningar gör Arbetsdomstolen en bedömning av de enskilda omtvistade kostnadsposterna.

Avskrivningar av goodwill

Bolaget har gjort gällande att det av själva ordalydelsen framgår att avskrivningar för goodwill ska ligga innanför OEAD, dvs. ska ingå som en kostnads-post vid beräkningen av OEAD. Vidare har bolaget anfört att goodwillavskrivningar redovisades på det sättet när 2004 års bonusavtal träffades. Eftersom parterna inte hade för avsikt att ändra innebörden av OEAD vid tecknandet av 2005 års avtal saknas det därför, enligt bolagets uppfattning, anledning att undanta goodwillavskrivningar vid beräkningen av OEAD. Förbundet, som bestritt bolagets påstående, har för sin del gjort gällande att bolaget redan från och med år 2003 och under hela avtalets löptid redovisat goodwillavskrivningar utanför OEAD.

Som Arbetsdomstolen tidigare har konstaterat är det inte möjligt att enbart utifrån ordalydelsen bestämma om vissa kostnadsposter ska ingå i det OEAD-begrepp som avsågs i bonusavtalen. Domstolen är i stället hänvisad till att göra sin bedömning utifrån hur bolaget i praktiken redovisade goodwillavskrivningar i förhållande till OEAD. Av de uppgifter som O.N. och C-M.L. har lämnat i domstolen framgår att frågan om redovisning av goodwill aktualiserades för första gången under år 2003 och att bolaget sedan dess redovisat goodwill utanför beräkningen av OEAD. Bolagets påstående att goodwill före år 2003 redovisats innanför saknar därmed betydelse. Vidare ska noteras att det i de handlingar som bolaget har åberopat inte uttryckligen framgår hur goodwillavskrivningar redovisats. O.N:s och C-M.L:s uppgifter, vilka inte motsagts av övriga tidigare styrelseledamöter, får även stöd i de månadsrapporter som förbundet åberopat.

Sammanfattningsvis gör Arbetsdomstolen bedömningen att det av utredningen framgår att bolaget redovisat goodwillavskrivningar utanför OEAD. Den bedömningen gäller såväl när 2004 års som 2005 års bonusavtal ingicks som under hela bonusprogrammets löptid.

Aktiverade utvecklingskostnader

Det är ostridigt att bolaget i tiden mellan 2004 års och 2005 års bonusavtal övergick från direkt kostnadsföring till att i stället aktivera utvecklingskostnader. Förändringen innebar att utvecklingskostnaderna togs upp som en tillgång i balansräkningen som sedan skrevs av enligt en bestämd tidsplan. Detta medförde att kostnaderna fördelades under en längre tidsperiod i stället för att direkt föras upp i resultaträkningen. Effekten för bonusberäkningen blev att aktiverade utvecklingskostnader som ännu inte hade skrivits av heller inte blev någon kostnad vid beräkningen av OEAD.

Bolaget har gjort gällande att de aktiverade utvecklingskostnaderna ska återföras som kostnadsposter för att neutralisera effekten av den ändrade redovisningsprincipen. Bolaget har som stöd för sin ståndpunkt åberopat följande. När bonusavtalen ingicks år 2005 hade inte parterna någon avsikt att ändra tillämpningen av OEAD i förhållande till vad som gällde när de första bonusavtalen träffades. Syftet med bonusprogrammet var att motivera ledningen att arbeta för en ökning av bolagets omsättning och resultat. Åtgärden att införa aktivering av utvecklingskostnader har redovisningsmässigt ökat bolagets resultat utan att motsvara en reell resultathöjning. Eftersom O.N:s enda syfte med att se till att aktivering infördes har varit att "blåsa upp" bolagets OEAD ska effekterna av den ändrade redovisningsprincipen inte påverka beräkningen av OEAD i förhållande till bonusavtalet.

Förbundet har bestritt bolagets ståndpunkter och anfört att bolaget hade beslutat om aktivering av utvecklingskostnader redan ett och halvt år innan bonusavtalet träffades. Vidare har förbundet framhållit att bolaget sedan under bonusavtalets hela tidsperiod redovisat aktiverade utvecklingskostnader utanför OEAD.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Arbetsdomstolen konstaterar inledningsvis att det av utredningen i målet framgår att aktivering är en redovisningsprincip som är fullt tillåten enligt god redovisningssed. Bolagets beslut att börja aktivera utvecklingskostnader kan alltså inte anses oförenligt med verksamhetens mål. Av förhören med O.N. och C-M.L. framgår tvärtom att införandet av aktivering av utvecklingskostnader ökade bolagets kassalikviditet vilket möjliggjorde planerade investeringar. Mot den angivna bakgrunden kan införandet av aktivering heller inte anses strida mot bonusprogrammets syfte. Till detta kommer att frågan om aktivering aktualiserades vid ett flertal styrelsemöten utan att någon invändning riktades mot den effekt det skulle få för beräkningen av bonus. Att bolagets aktiverade utvecklingskostnader under bonusavtalets löptid rapporterades utanför OEAD framgår även av den interna månatliga rapporteringen.

Arbetsdomstolens slutsatser i det föregående innebär att bolagets beslut att aktivera utvecklingskostnader inte kan anses ha stått i strid med principerna för bonusprogrammet. Vidare kan konstateras att parterna är överens om att bolaget började att aktivera utvecklingskostnader senast den 22 september 2005, dvs. innan 2005 års bonusavtal ingicks, då styrelsen fattade beslut om den strategiska affärsplanen som låg till grund för bonusavtalen. Mot den angivna bakgrunden

saknas anledning för domstolen att pröva bolagets invändningar om hur utvecklingskostnader hanterades när 2004 års bonusavtal träffades.

Arbetsdomstolens sammanfattande bedömning blir alltså att aktiverade utvecklingskostnader som ännu inte avskrivits inte ska ingå i beräkningen av bolagets OEAD.

Jämförelsestörande poster

Bolaget har gjort gällande att jämförelsestörande poster ska hanteras inom OEAD. Förbundet, som bestritt bolagets påstående, har å sin sida hävdade att bolaget under bonusavtalets löptid redovisat jämförelsestörande poster utanför OEAD.

Arbetsdomstolen konstaterar att frågan om redovisningen av jämförelsestörande poster sällan har aktualiserats under den aktuella perioden. Förbundets påstående stöds emellertid av de uppgifter som O.N. har lämnat i förhöret samt av de månadsrapporter som han upprättat. Bolagets ståndpunkt har däremot inte belagts eftersom ingenting har framkommit som tyder på att bolaget hanterat kostnadsposten på annat sätt än utanför OEAD.

Arbetsdomstolens sammanfattande bedömning blir alltså att jämförelsestörande poster inte ska ingå i beräkningen av OEAD.

Kostnaden för bonusprogrammet

Bolaget har anfört att den kostnad som själva utbetalningen av bonusen innebär, för det fall bonus ska utgå, ska ses som vilken annan personalkostnad som helst och alltså ingå i beräkningen av OEAD. Förbundet har motsatt ståndpunkt och har invänt att bolagets inställning 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 mening finns det inga teoretiska hinder mot att låta kostnaden för själva bonusprogrammet ingå vid beräkningen av bonusen. Vidare framgår av förhöret med revisorn M.J. att båda tillvägagångssätten förekommer. Vilken modell som ska användas har alltså varit en fråga för parterna att avgöra. Arbetsdomstolen konstaterar härvid att det varken i bonusavtalet, den sammanfattande affärsplanen eller i den övriga redovisningen framgår att det förväntade utfallet av bonusprogrammet reserverats som en kostnad vid beräkningen av OEAD. Såvitt framkommit av utredningen har inte heller frågan om kostnaden för bonusprogrammets inverkan på OEAD uttryckligen diskuterats mellan parterna.

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.

Har O.N. rätt till långsiktig bonus?

Arbetsdomstolens slutsatser i det föregående innebär att vid tillämpningen av O.N:s bonusavtal ska bolagets OEAD-resultat 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 om det samlade OEAD-resultatet för de i bonusavtalet angivna verksamhetsåren uppgått till ett sådant belopp att bonus ska betalas.

Förbundet har gjort gällande att bolagets sammanlagda OEAD-resultat för verksamhetsåren 2004–2007 vida översteg bonusprogrammets tak på 112 miljoner kr och att full bonus därför ska betalas ut till O.N. Förbundet har vidare hävdad att det inte är av väsentlig betydelse om beräkningen hämtar sitt underlag från den preliminära eller den fastställda årsredovisningen för år 2007. Under förutsättning att de omtvistade kostnadsposterna läggs utanför beräkningen kommer nämligen, enligt förbundets uppfattning, bolagets samlade OEAD för de aktuella åren att överstiga bonusprogrammets tak oavsett vilket underlag som används.

Bolaget har invänt att beräkningen av OEAD för år 2007 ska, liksom för övriga år, under alla förhållanden göras utifrån den fastställda årsredovisningen. Efter återläggande av de aktiverade utvecklingskostnaderna och avdrag för de övriga tvistiga kostnadsposterna samt med beaktande av patentintäkten om cirka 7 miljoner kr kommer, enligt bolagets uppfattning, OEAD sammanlagt då att uppgå till knappt 101 miljoner kr. Arbetsdomstolen tolkar bolagets inställning som att bolaget vid den bedömning som domstolen nu har gjort av de omtvistade posterna medger att O.N. visserligen har rätt till viss bonus men inte full sådan.

Arbetsdomstolen gör följande överväganden.

OEAD har använts som ett resultatmått enbart i bolagets interna redovisning. Det har inte funnits någon officiell skyldighet att i årsredovisningarna redogöra för resultatet med den utgångspunkten att detta ska återspegla verksamhetens OEAD. Det har alltså inte gått att direkt ur bolagets årsredovisningar utläsa det årliga utfallet av OEAD. Det sagda innebär vidare, som framgått av det som anförts ovan, att bolaget kunnat avgöra vad som skulle ligga i OEAD och följaktligen även vilket underlag som OEAD-beräkningen skulle grundas på. Arbetsdomstolens ställningstaganden hittills innebär, som redovisats ovan, att bonusavtalet inneburit att OEAD ska bestämmas med tillämpning av de beräkningsprinciper som förbundet gjort gällande. Det ställningstagande som nu ska göras är vilken betydelse det har för O.N:s rätt till bonus om beräkningen sedan grundas på den fastställda eller den preliminära årsredovisningen för år 2007.

Av vikt för ställningstagandet är hur man ska se på den omständigheten att det i den fastställda årsredovisningen för år 2007 har gjorts nedskrivningar av vissa tillgångar som inte gjordes i den preliminära årsredovisningen. Bortsett från den skillnaden torde det nämligen, enligt Arbetsdomstolens mening, inte ha någon betydelse om underlaget för beräkningen hämtas från den preliminära eller den

fastställda årsredovisningen, förutsatt att OEAD bestäms utifrån de beräkningsprinciper som domstolen kommit fram till.

Bolaget har alltså gjort gällande att beräkningen av OEAD ska göras med hänsyn till hur bolagets tillgångar värderats i den fastställda årsredovisningen. Bolaget har till stöd för sin ståndpunkt anfört att det följer av god redovisningssed att tillgångarnas värde stäms av årligen.

Arbetsdomstolen konstaterar att det av förhören med revisorerna M.J. och M.H. framgår att det ur redovisningssynpunkt inte finns något att anmärka på den nya styrelsens åtgärd att genom s.k. impairment tests fastställa tillgångarnas värde. Av utredningen i målet framkommer heller inte att det finns anledning att rikta kritik mot det sätt som bolagets impairment test har genomförts på. Däremot är det, enligt Arbetsdomstolens mening, inte visat att värdering av tillgångar måste ske enligt den av bolaget nu i tvisten förespråkade värderingsmetoden. Till det anförda kan också läggas att det av förhöret med M.H. framgår att han hade varit beredd att godkänna den värdering som gjordes i den preliminära årsredovisningen. Vidare har M.H. uppgett att värdering är en bedömningsfråga och att det inte är märkligt att två skilda styrelser kommer till olika slutsatser angående tillgångarnas värde. Det anförda leder enligt Arbetsdomstolens mening till konstaterandet att det inte heller finns anledning att ifrågasätta de tillgångsvärden som det preliminära årsbokslutet byggts på. I sammanhanget finns skäl att framhålla att den sedermera fastställda årsredovisningen kommit till stånd lång tid efter det att bonusavtalet löpt ut och först sedan tvist om ledningsgruppens rätt till bonus uppkommit. Enligt Arbetsdomstolens mening talar utredningen för att ett starkt motiv för bolaget att göra om årsbokslutet var just att undvika skyldigheten att infria bonusprogrammet. Det kan tilläggas att domstolen gjorde en likartad bedömning i det avgörande (AD 2010 nr 63) som nämndes i inledningen av domskälen och som gällde motsvarande bonusavtal för andra som ingick i bolagets dåvarande ledningsgrupp. Mot den här bakgrunden finner Arbetsdomstolen att det ligger närmast till hands att vid beräkningen av bonusutfallet inte beakta de nedskrivningar som skedde i det sedermera fastställda årsbokslutet.

Arbetsdomstolen anser det emellertid inte görkligt att konstruera en egen beräkning av bolagets OEAD, och således av bonusunderlaget, med tillämpning av de principer som domstolen i det föregående kommit fram till. Av utredningen framgår dock följande. Utvecklingen av bolagets OEAD redovisades löpande för bolagets styrelse. Av förhören med den tidigare styrelseordföranden G.S. och den tidigare styrelseledamoten K-Å.J. framgår att de var väl insatta i utvecklingen av bolagets OEAD och att de vid slutet av bonusavtalets löptid var övertygade om att resultatet var sådant att full bonus hade uppnåtts. Vidare har genom deras uppgifter framkommit att styrelsen, med undantag för B.S., vid mötet den 1 april 2008 var enig om att full bonus skulle betalas. Uppgifterna vinner också stöd av den berättelse som O.N. har lämnat i domstolen. Det kan också anmärkas att det i boksluten under bonusprogrammets gång gjorts reserveringar för bonusutbetalningar som till beloppen svarat närmast mot ett fullt utfall. Revisorn M.H. har uppgett att han var beredd att godkänna den preliminära årsredovisningen som innefattade att utbetalning av full bonus skulle ske.

Med beaktande av det nu anförda och de tidigare gjorda ställningstagandena om underlaget och beräkningsprinciperna för OEAD finner Arbetsdomstolen att det genom utredningen är styrkt att bolagets samlade OEAD-resultat för de aktuella åren överstigit i vart fall 112 miljoner kr. Arbetsdomstolen finner det alltså vara visat att bolagets sammanlagda OEAD-resultat för verksamhetsåren 2004–2007 överstigit taket för bonusprogrammet och att O.N. därmed har rätt till full bonus.

Vid denna bedömning har O.N. rätt till 1,2 årslöner, dvs. 936 000 kr.

O.N:s årliga bonus

Förbundet har till stöd för O.N:s rätt till årlig bonus för år 2007 åberopat att verkställande direktören C-M.L., som hade mandat att bedöma om de personliga målen uppfyllts, uttryckligen godkänt att O.N:s personliga mål för år 2007 var uppfyllda. Beträffande årlig bonus för år 2008 har förbundet anfört att O.N:s rätt till den bonusen grundas direkt i anställningsavtalet.

Bolaget har å sin sida gjort gällande att O.N. inte uppfyllt sina personliga mål för år 2007 då han varken effektiviserat produktutvecklingen eller initierat och drivit projekt som skulle bidra positivt till kassaflödet. För år 2008 är bolagets inställning att det inte finns någon överenskommelse mellan O.N. och bolaget om möjlighet till årlig bonus.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Det är genom utredningen klarlagt att det ålåg C-M.L. att förhandla och besluta om förutsättningarna för O.N:s årliga bonus. B.S. har visserligen invänt att den s.k. Ersättningskommittén borde haft insyn i besluten om de årliga bonusavtalen. Det är dock ostridigt att C-M.L. handlat inom sin behörighet när han godkände att O.N. hade uppfyllt sina personliga mål för år 2007. Enligt Arbetsdomstolens mening saknas det anledning för domstolen att göra en prövning av den bedömning som C-M.L. har gjort. Arbetsdomstolens slutsats blir därför att O.N. uppfyllt villkoren för årlig bonus för år 2007 och att bolaget därför ska åläggas att betala bonusen. Det yrkade beloppet är inte tvistigt.

Arbetsdomstolen konstaterar vidare att parterna har varit överens om att åtminstone för år 2007 rätten till årlig bonus förutsatte att O.N. uppfyllde sina personliga mål. Att årlig bonus för år 2008 skulle betalas som ett direkt utflöde av anställningsavtalet får inget stöd i anställningsavtalets ordalydelse. Någon annan utredning som stöder förbundets uppfattning har heller inte företetts. Av O.N:s egna uppgifter framgår vidare att några personliga mål för år 2008 inte hade satts upp för honom. Mot den bakgrunden finner Arbetsdomstolen att det saknas stöd för förbundets yrkande om årlig bonus för år 2008. Talan ska alltså avslås i den delen.

Uppsägningen av O.N.

Av utredningen framgår följande. I juni 2008 varslade bolaget O.N. om avskedande. I den följande varselförhandlingen åberopade bolaget huvudsakligen att O.N. i ond tro hade mottagit felaktiga utbetalningar av bonus samt att han misstänktes ha begått trolöshet mot huvudman då han hade föreslagit ändringar av redovisningsprinciper i tiden efter att bonusprogrammet införts. Under processens gång tillträdde M.HU. som ny verkställande direktör i bolaget. I samband därmed presenterades ett förslag om omorganisation av bolagets verksamhet. Enligt den nya organisationen skulle CFO-tjänsten och den administrativa chefsbefattningen slås samman till en enda befattning. Förhandlingar om den nya organisationen fördes och O.N. erbjöds det sammanslagna arbetet som ekonomichef. O.N. avböjde emellertid erbjudandet. Bolaget sade därefter, den 6 oktober 2008, upp honom från hans anställning med åberopande av arbetsbrist. Bolagets varsel om avskedande kom alltså aldrig att fullföljas.

Förbundet har gjort gällande att uppsägningen av O.N. inte berott på arbetsbrist utan på skäl som varit hänförliga till honom personligen. Eftersom det inte förelegat arbetsbrist hos bolaget har uppsägningen av O.N. enligt förbundets uppfattning inte varit sakligt grundad. Bolaget har å sin sida hävdade att uppsägningen av O.N. grundades i den arbetsbrist som förelåg hos bolaget. Uppsägningen har därmed enligt bolagets ståndpunkt haft saklig grund.

Med uttrycket arbetsbrist i anställningsskyddslagens mening avses samtliga fall där en uppsägning från arbetsgivarens sida beror på andra förhållanden än de som är hänförliga till arbetstagaren personligen. Arbetsbrist kan exempelvis avse att arbetsgivaren av företagsekonomiska, organisatoriska eller andra jämförliga skäl finner det nödvändigt att säga upp en eller flera arbetstagare. Utgångspunkten är att arbetsbrist utgör saklig grund för uppsägning. Det åligger arbetsgivaren att visa att arbetsbrist förelegat. Emellertid är det ytterst arbetsgivarens sak att bedöma behovet av att genomföra inskränkningar i arbetsstyrkan. Detta innebär att domstolen normalt sett inte har att närmare gå in på frågor om det berättigade från företagsekonomisk, organisatorisk eller därmed jämförlig synpunkt i en av arbetsgivaren beslutad personalinskränkning. Endast i situationer av s.k. fingerad arbetsbrist, dvs. där arbetsgivaren visserligen åberopat arbetsbrist men i själva verket haft annan anledning för uppsägningen, har domstolen anledning att mer ingående pröva tyngden av de företagsökonomiska motiven för arbetsgivarens åtgärd. För en sådan prövning krävs emellertid att arbetstagaren visar åtminstone sannolika skäl för att det rört sig om en fingerad arbetsbrist. Det ska också framhållas att om det vid domstolens prövning framgår att arbetsbrist verkligen förelegat så saknar det betydelse om arbetsgivaren även har ansett att det funnits andra skäl för att säga upp arbetstagaren.

Förbundet har alltså gjort gällande att den arbetsbrist som bolaget åberopat till grund för uppsägningen av O.N. varit konstruerad. Förbundet har därvid särskilt pekat på det tidsmässiga sambandet mellan bolagets varsel om avskedande av O.N. och uppsägningen. Bolaget, som bestritt förbundets ståndpunkt, har anfört att även för det fall bolaget haft andra skäl än rent organisatoriska för att säga upp O.N. har

det inte förelegat hinder för bolaget att säga upp honom med anledning av den uppkomna arbetsbristen.

Arbetsdomstolen konstaterar inledningsvis att det av utredningen framgår att det finns ett nära tidsmässigt samband mellan varslet om avskedande och uppsägningen av O.N. Vidare kan konstateras att bolaget inte dragit tillbaka de anklagelser som riktades mot O.N. i samband med varslet om avskedande och att bolaget vid förhandlingarna om uppsägningen alltjämt ansåg att det fanns andra än organisatoriska skäl till att skilja O.N. från anställningen. De anförda omständigheterna talar i riktning mot att bolaget haft personliga motiv för att skilja honom från anställningen.

Till det anförda ska dock ställas de omständigheter som bolaget åberopat till grund för att arbetsbrist förelegat. Bolaget har uppgett att det under den aktuella perioden genomgick stora förändringar och vidare anför följande. Under våren 2008 hade styrelsen bytts ut och senare under sommaren tillträdde M.HU. som ny verkställande direktör. I samband med tillträdet fick M.HU. i uppdrag att se över organisationens kostnader. Han presenterade därvid förslag till en ny organisation som accepterades av styrelsen. Av förslaget framgick att de arbetsuppgifter som utförts inom ramen för anställningen som CFO skulle avvecklas. Det fanns alltså behov av endast en chef på ekonomiavdelningen.

De omständigheter som bolaget åberopat vinner, enligt Arbetsdomstolens mening, stöd av de uppgifter som tidigare verkställande direktören M.HU. och nuvarande ekonomichefen R.H. lämnat. Av deras berättelser framgår att bolaget under sommaren/hösten 2008 genomgick en organisationsförändring i enlighet med M.HU:s förslag. Vidare framgår att det efter förändringarna och alltjämt finns endast en chef på ekonomiavdelningen och att de uppgifter som O.N. tidigare utförde i rollen som CFO numera är bortrationaliserade. Arbetsdomstolen finner mot bakgrund av det anförda att det får anses utrett att arbetsbrist uppstått avseende O.N:s arbete som CFO. Erbjudandet till honom om anställning som ekonomichef får alltså ses som ett erbjudande om en nytt arbete. Det förhållandet att lönen var lägre i den erbjudna anställningen kan därför inte, som förbundet har påstått, medföra att erbjudandet ska anses vara ett slags fullföljande av bolagets varsel om avskedande.

Arbetsdomstolens slutsats av det anförda blir att det är visat att det fanns saklig grund för att säga upp O.N. med hänvisning till arbetsbrist. Förbundets talan i denna del ska alltså avslås.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Arbetsdomstolen har i det föregående kommit fram till att det är visat att förutsättningarna för att O.N. ska få full bonus enligt det omtvistade avtalet om långsiktig bonus är uppfyllda. Vidare har domstolen funnit utrett att förutsättningarna är uppfyllda för att O.N. ska ha rätt till årlig individuell bonus för år 2007. Förbundets talan i dessa delar ska alltså bifallas. Arbetsdomstolens slutsatser i övriga delar har inneburit att förbundets talan ska avslås såvitt avser dels yrkandena om ekonomiskt och allmänt skadestånd med anledning av

bolagets uppsägning av O.N., dels yrkandet om förpliktigande för bolaget att till honom betala årlig bonus för år 2008.

Vid denna utgång har förbundet inte vunnit fullt bifall till sin talan. Den del som förbundet förlorat kan inte anses ha endast ringa betydelse. Arbetsdomstolen finner med hänsyn härtill att förbundet ska tillerkännas en till två tredjedelar jämkad ersättning för sina rättegångskostnader av bolaget. Om beloppet råder ingen tvist. Förbundets ersättning för rättegångskostnader ska därmed bestämmas till två tredjedelar av 720 331 kr, dvs. 480 221 kr.

Domslut

1. Arbetsdomstolen förpliktar IST International Software Technology AB att till O.N. betala dels niohundra-trettio-sextusen (936 000) kr, dels sjuttio-åttatusen (78 000) kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på beloppen från den 22 december 2008 till dess betalning sker.
2. Arbetsdomstolen avslår Civilekonomernas Riksförbunds talan i övrigt.
3. Arbetsdomstolen förpliktar IST International Software Technology AB att ersätta Civilekonomernas Riksförbund för rättegångskostnader med fyrahundra-åttiotusentvåhundra-tjugoen (480 221) kr, varav 374 000 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Carina Gunnarsson, Ulla Erlandsson, Christer Måhl, Jan Nordin, Anders Hagman, Lilian Hinderesson och Margareta Zandén. Enhälligt.

Sekreterare: Niklas Berthelson