

# Bonusavtaler

*Stadig flere blir tilbudt bonus som en del av lønnen. Hva er dette egentlig, og hvordan bør en avtale om bonus se ut? Det kan i ettertid lett oppstå uoverensstemmelser med hensyn til hvilke vilkår som gjelder, enten fordi avtalen er uklar eller fordi den ikke regulerer den situasjonen som har oppstått. Siden vi mangler lovregulering på området, er det få klare svar. I denne artikkelen ser vi nærmere på om det likevel finnes enkelte holdepunkter for hva som går an og hva som ikke går an å avtale når det gjelder bonus, og om det er noe man bør være ekstra oppmerksom på ved inngåelsen av kontrakten.*

Av Anne Amanda Norendal, rådgiver i Norges Farmaceutiske Forening

En bonusavtale kan defineres som en avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som gir arbeidstakeren rett til en ekstra lønnsutbetaling dersom ett eller flere nærmere angitte mål oppnås innenfor en avgrenset periode. Målene kan være kollektivt eller individuelt basert, og de kan være enten objektive eller åpne for subjektive vurderinger.

Bonusavtalen inngås typisk for ett år om gangen med oppgjør og utbetaling hvert kvartal, hvert halvår eller etter regnskapsårets utløp. Størrelsen på bonusutbetalingen varierer som regel med resultatet, men det kan også dreie seg om på forhånd fastsatte summer. Tanken er at de ansatte på denne måten skal yte mer og bedre siden de selv er delvis ansvarlige for egen lønn. For at en bonusavtale skal fungere etter intensjonen er det viktig at ordningen oppleves som rettferdig av de ansatte, og at den bygger på kjente kriterier som de ansatte har mulighet til å påvirke.

Sammenhengen mellom bonus og innsats må kunne oppfattes som rimelig. Bonuser som utdeles som følge av en gruppes eller avdelings resultat har vist seg å ha større effekt som motivasjonsfaktor enn individuelle bonuser. Dersom det bare er lederen som har en bonusavtale, vil dette for eksempel ha liten effekt på de ansattes motivasjon til å yte noe ekstra. Lederens resultat er som regel avhengig av de ansattes innsats, og det kan derfor lett tenkes at de ansatte isteden føler seg forskjellsbehandlet om det bare er lederen som får æren for resultatene.

Bonusordninger har i mange sam-



*«Før du signerer arbeidsavtalen bør du lese bonusavtalen grundig. Gå igjennom avtalen sammen med arbeidsgiver punkt for punkt, slik at både innhold og kriterier for utbetaling er klart for begge parter.»  
Illustrasjonsfoto: Ingrid Moen Rotvik*

menhenger måttet tåle sterk kritikk, fordi de ofte knyttes til målbare kvantitative tall på bekostning av menneskelige og sosiale fenomener som også har stor betydning for samarbeid, fellesskap og motivasjon på arbeidsplassen. Det finnes få forskningsresultater som entydig fastslår at økt lønn faktisk bidrar til økt motivasjon blant de ansatte. Faglig utvikling, gode resultater, anerkjennelse, status og trygghet i jobben er faktorer som har vist seg å være like viktige som lønn.

## Ansettelse

Dersom arbeidsgiver tilbyr deg en bonusordning, må du tenke gjennom

om du er en person som trives med konkurranse, og om du har en økonomi som tillater at en del av lønnen gjøres usikker. Du må også vurdere om dine resultater bare er avhengig av deg selv, eller om dine prestasjoner også influeres av andre forhold eller andre mennesker. Dersom målene er knyttet til individuelle prestasjoner, må du sørge for at målene svarer til dine evner og forventninger. Er målene urealistisk høye, vil dette lett kunne føre til stress.

Vær dessuten på vakt overfor subjektive prestasjonsevalueringer. Du skal på forhånd vite hvilke kriterier og mål som legges til grunn for bedømmelsen. Kriteriene for utbetaling bør være objektive, veldefinerte og skriftlige. Som en tommelfingerregel bør den resultatbaserte lønnen ikke overstige 20% av din samlede lønn, og grunnlønnen bør være så høy at du kan leve av denne alene. Grunnlønnen kan under

enhver omstendighet ikke ligge under den tariffavtalte minstelønnen.

I mange tilfeller foreligger det allerede en bonusordning i virksomheten, som arbeidstaker automatisk blir medlem av i og med ansettelsen. I arbeidskontrakten står det da gjerne en henvisning til «virksomhetens til enhver tid gjeldende bonusordning». Før du signerer arbeidsavtalen bør du lese bonusavtalen grundig. Gå igjennom avtalen sammen med arbeidsgiver punkt for punkt, slik at både innhold og kriterier for utbetaling er klart for begge parter. Utbetalingstidspunktet bør være klart angitt, og mellom utløpet av måleperioden og

selve utbetalingen bør det helst ikke gå mer enn et par måneder.

### Fravær fra arbeidet

Som regel er det et vilkår at man har vært til stede og bidratt til resultatet for å få rett til bonus. Det betyr at hvis man har vært syk, eller av andre grunner vært fraværende fra arbeidet, vil man i utgangspunktet ikke opptjene bonus i denne perioden, med mindre noe annet er særskilt avtalt. Dette bør i alle tilfeller være regulert eksplisitt i avtalen.

Ved fravær på grunn av svangerskapspermisjon gjelder enkelte særregler. Likestillingsombudet har sagt at hvis bonusutbetalingene er å anse som generelle tillegg som ikke relateres til resultatet i noe bestemt år, skal ansatte i fødselspermisjon behandles likt med andre ansatte. I slike tilfeller skal det ikke foretas noen avkorting for permisjonstiden. Dreier det seg derimot om resultatbasert bonus, har man for det første krav på sin rettmessige del av bonusen beregnet ut fra hvor mye man faktisk har arbeidet og dermed bidratt til resultatet. For det andre har kvinner krav på bonus for de ni ukene de er lovpålagt å være borte fra arbeidet. Tilsvarende har menn krav på bonus i de fire ukene som er forbeholdt fedre. For det tredje skal personer i fødselspermisjon ikke behandles strengere enn arbeidstakere med annet fravær. Dersom langtids-

sykemeldte får utbetalt bonus, vil det være naturlig at bonusordningen også omfatter personer i fødselspermisjon.

### Endringsadgang

En avtalt bonusordning er en del av den ansattes lønnsvilkår, noe som innebærer at arbeidsgiver ikke ensidig har rett til å endre denne, verken ved å endre oppsatte mål eller kriterier for utbetaling. Endringer krever samtykke fra den ansatte eller en avtalemessig forankring. Arbeidsgiver anses å ha en slik avtalemessig forankring til å endre innholdet i avtalen dersom det i arbeidsavtalen for eksempel heter at «arbeidstaker er medlem av virksomhetens til enhver tid gjeldende bonusordning». Dette kan likevel ikke forstås slik at arbeidsgiver kan foreta de endringer vedkommende ønsker når som helst. Arbeidsgiver må vente til utløpet av opptjeningsperioden for den gjeldende bonusavtalen før den kan erstattes med en ny. Bonusavtalen bør regulere arbeidsgivers endringsadgang, slik at dette ikke medfører misforståelser eller konflikter i ettertid.

### Oppsigelse

Slutter man i virksomheten vil man i utgangspunktet ha krav på utbetaling av all opptjent bonus ved fratredelsestidspunktet. Har man en årsbonus, innebærer det at man skal ha en forholdsvis del. Mange bonusavtaler opererer imidlertid med et vilkår om

at man må være i uoppsagt stilling på utbetalingstidspunktet for å få rett til bonus i det hele tatt. I denne sammenheng må man være oppmerksom på utbetalingstidspunktet. Utbetales ikke bonusen før lenge etter at den er opptjent, vil det kunne bety at man må være ansatt i virksomheten lenger enn antatt for å få glede av bonusen.

### Til slutt ...

Bonus som utbetales på bakgrunn av arbeidsinnsats er en del av lønnen og skal derfor skattes av som lønn. Utbetalt bonus inngår dessuten i feriepengegrunnlaget og i grunnlaget for beregningen av sykepenger. Dette gjelder også når bonusen er knyttet til virksomhetens eller avdelingens resultat, og ikke konkret til egen arbeidsinnsats.

Det viktigste rådet vi kan gi deg som blir tilbudt en bonusordning, er å lese avtalen grundig, og spørre arbeidsgiver hvis noe er uklart. Helst bør avtalen gjennomgås sammen med arbeidsgiver. Dersom begge parter er enige om innholdet i avtalen og kriteriene som ligger til grunn for bonusutbetalingen, har man ryddet mange potensielle konflikter av veien. Sekretariatet har sett mange avtaler som regulerer lønns- og arbeidsvilkår, og er behjelpelig med et trenet øye i den forbindelse. Ta derfor gjerne kontakt med oss! Lykke til!