

Fastholdelsesbonus – retspraksis og retsstillingen fremover

v/advokat og retsmægler Finn Lænkholm

U1969.117H Caxton World Libraries A/S

"Loyalitetsbonus" til sælger af leksika

Bonus for accepterede ordrer, afhængig af antallet af indbetalinger fra bogkøberne

Betingelse, at sælgeren var ansat på bonussens forfaldstidspunkt

Sø- og Handelsretten:

Betingelsen om ansættelse på forfaldstidspunktet ikke ugyldig.

Højesteret:

"Som sagen foreligger", tages påstanden om udbetaling af bonus ikke til følge.

Voteringsprotokollerne - bonussen var ikke forfalden til betaling. Betalingspåstand.

U1993.754H Ålborg Portland

Overskuds- og medejerordning

Betingelse, at medarbejderen var i uopsagt stilling ved årets udgang

Landsretten:

Ordningen omfattet af § 17a. Vægt på, at ordningen gjaldt for en 3-årig periode, og at de årlige overskudsandele var umiddelbart beregnelige på baggrund af regnskabet.

Betingelse om uopsagt stilling ugyldig, jf. § 21

Krav på fuld overskudsandel ved fratrædelse efter årets udgang

Højesteret:

Stadfæstelse.

U2001.1178/2Ø Berlingske Tidende

Fastholdelsesbonus på ca. 3 mdr.s løn for perioden 1.4.1998 - 31.3.2001

De ansatte kunne vælge ml. bonusaftaler på 24, 30 eller 36 mdr.

Formålet var at fastholde de ansatte ifm år 2000-skiftet

Betingelse, at arbejdsindsatsen var tilfredsstillende, og at ansat i hele bonusperioden

Ikke betaling for almindeligt forekommende overarbejde (ligesom i kontrakten)

Lønforhøjelse både før og efter bonusaftalens indgåelse

Medarbejder fratrådte den 30.11.98

Landsretten:

Den ret betydelige bonus var under de foreliggende omstændigheder reelt en del af vederlaget, jf. § 17a

Betingelsen om 3 års ansættelse var ugyldig, jf. § 21, og medarbejderen havde krav på forholdsmæssig andel på 8/36 af bonussen.

U2005.671H

Intel Danmark ApS

Tildeling af aktieoptioner skete mhp at tiltrække og fastholde medarbejderne
Værdien af tildelte optioner udgjorde en væsentlig del af koncernens samlede ”compensation & benefits costs”
Ordningen omfattede praktisk taget alle medarbejdere, der hvert år fik tildelt et antal optioner.

Højesteret:

”Ordningen må ses som et led i den løbende aflønning, og Højesteret finder derfor, at Intels tildeling af aktieoptioner er omfattet af funktionærlovens § 17a...”. []

Aktieoptionerne ”må anses for erhvervet på tildelingstidspunktet. Dette gælder, uanset om en aktieoption tildeles bagudrettet for en allerede udført præstation eller fremadrettet i personalefastholdelsesøjemed, eller om tildelingen er begrundet i en kombination af disse hensyn”.

Præmissen gentaget i U2004.1480H Novo Nordisk A/S og U2007.2766H Internet Invest Holding A/S og Saxo Bank A/S

U2006.2887H Telia Mobile

Tildeling af aktieoptioner (der ved manglende børsintroduktion ville blive konverteret til fantomaktieoptioner med ret til differenceafregning)

Kun én enkelt tildeling

Kun tildeling til nøglemedarbejdere

Individuel vurdering af hver enkelt medarbejder

Formålet var at belønne og fastholde efterspurgte medarbejdere ved at give dem andel i værdistigningen

Højesteret:

Optionstildelingen var en del af vederlaget, jf. § 17a, og optionerne var erhvervet på tildelingstidspunktet.

Bestemmelsen om bortfald af tildelte optioner ved fratrædelse tilsidesat som ugyldig, jf. § 21.

U2008.1006S

ABN AMRO Bank N.V.

Beregning af feriegodtgørelse af præstationsbonus og loyalitetsbonus ud fra et optjeningsprincip eller et udbetalingsprincip.

Loyalitetsbonus blev tildelt i marts 2005 som anerkendelse af medarbejderens ”past, present and future commitment”

Bonussen blev udbetalt i august 2005, betinget af fortsat ansættelse.

Sø- og Handelsretten:

En loyalitetsbonussen til belønning af medarbejderens udførelse af arbejde var omfattet af § 17a – og indgik i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse for 2005.

U2011.193H

Sparekassen Faaborg

Gratisaktier og favøraktier

*”Højesteret finder, at udlodning af gratis medarbejderaktier indebærer overførsel af en økonomisk værdi til medarbejderne som vederlag i ansættelsesforholdet, og at sådanne ydelser kan sidestilles med tantieme og gratiale i relation til funktionærlovens § 17a. []
Salg af favøraktier må behandles på samme måde som gratisaktier”.*

Tildelingen kunne ikke gøres betinget af, at funktionæren var i uopsagt stilling ved periodens afslutning eller ved udbetalingen af ydelserne.

Fratrådte medarbejdere havde ret til udlodning af en forholdsmæssig andel.

ØLD af 15. februar 2011

IPWireless Denmark ApS (1)

Juli 2007 stiftede IPWireless Inc. datterselskabet IPWireless Denmark ApS, der skulle fungere som udviklingsafdeling for moderselskabet. Mobilt TV.

IPW ApS ansatte 31 medarbejdere.

Løbende finansiering fra IPW Inc.

Udviklingsarbejdet blev løbende gemt på servere i England/Finland.

Primo juli 2008 besluttede IPW Inc. at lukke IPW ApS ved en solvent afvikling.

IPW ApS opsagde i juli 2008 samtlige medarbejdere til fratrædelse i oktober 2008.

4 mellemledere fik tilbudt en fastholdelsesbonus på hhv. 16.000 og 30.000 \$ - som kompensation for uenighed om lønniveau, men betinget af ansættelse til udgangen af oktober.

Udviklingsarbejdet fortsatte i august, september og oktober, indtil IPW ApS den 21. oktober indgav egen konkursbegæring, fordi IPW Inc. stoppede finansieringen af selskabet.

5. oktober 2001 blev IPW ApS erklæret konkurs.

LG dækkede løn for oktober og feriepenge, men afviste dækning af fastholdelsesbonusen.

ØLD af 15. februar 2011

IPWireless Denmark ApS (2)

Landsretten:

”Ved Malcolm Gordons e-mails af 22. og 23. juli 2008 fik de fire ledende medarbejdere tilsagn om kompensationsbeløb, såfremt de forblev ansatte i selskabet til udgangen af oktober 2008.

De krav, som sagen angår, er således compensation for, at de pågældende medarbejdere undlod at opsigte deres ansættelsesforhold med virkning fra et tidligere tidspunkt end udgangen af oktober 2008.

Sådanne krav udgør ikke løn eller andet vederlag for arbejde i skyldnerens tjeneste og er således ikke omfattet af konkurslovens § 95, stk. 1, nr. 1. Landsretten finder derfor, at kompensationskravene ikke er omfattet af lønprivilegiet i konkursloven og dermed heller ikke af garantien efter § 2, stk. 1, i lov om Lønmodtagernes Garantifond”.

Afslag på ansøgning om tredjeinstansbevilling.

Hvad er retsstillingen fremover?

Er der en rød tråd i retspraksis?

U1993.754H overskud- og medejerordning

U2001.1178/2Ø fastholdelsesbonus

U2005.671H m.fl. aktieoptioner

U2008.1006S fastholdelsesbonus

U2011.193H gratisaktier og favøraktier

ØLD af 15. februar 2011 fastholdelsesbonus

HRD af 30. januar 2012 fastholdelsesbonus

Hvad kan vi udlede af Energinet-dommen?

Er en ren fastholdelsesbonus aldrig vederlag, eller kræves der særlige omstændigheder for ikke at anse en fastholdelsesbonus for vederlag?

Flertallets præmisser

Mindretallets præmisser

Domsresumé

”Ved afgørelsen af dette spørgsmål lagde Højesteret vægt på, at det på baggrund af sagens helt specielle omstændigheder måtte lægges til grund, at fastholdelsesbonusen reelt set alene var en præmiering af medarbejderen for at forblive ansat i sin stilling indtil udgangen af juni 2008, mens den ikke var en vederlæggelse for udførelse af arbejde på samme måde som løn. Da en sådan ydelse ikke kunne anses for vederlag omfattet af funktionærlovens § 17a, stk. 1, blev Energinets frifindelsespåstand taget til følge”.

Hvornår er en bonus, der er betinget af ansættelse i en vis periode eller på et givent tidspunkt, vederlag omfattet af § 17a m.v.?

bonusaftalens indhold

Træder fastholdelsesbonusen i stedet for andet vederlag som fx. løn, løntillæg, præstationsbonus, overarbejdsbetaling, lønforhøjelser, medarbejderaktier?

Er bonusen afhængig af medarbejdernes udførelse af arbejde, fx ekstraordinær arbejdsindsats, opnåelse af mål/præstationer?

Er bonusen afhængig af, hvordan det går i virksomheden?

Er bonusen reelt kun en præmiering for at forblive ansat i en vis periode?

Har periodens længde betydning?

Kan tidligere aftaler om fastholdelsesbonus påvirke vurderingen?

sagens omstændigheder

Hvis vi antager, at en fastholdelsesbonussen kan være omfattet af vederlagsbegrebet, da se på, om ordningen er begrundet i særlige tungtvejende interesser hos arbejdsgiveren

Øget risiko for opsigelser:

- nedlukning af virksomheden/en afdeling
- virksomhedsoverdragelse
- flytning af virksomhed
- dårlig økonomi
- stor efterspørgsel på arbejdsmarkedet

Særlige behov hos arbejdsgiveren:

- fastholdelse af specielle kompetencer/viden
- stort arbejdspress pga. opgaver/ordrer
- afgørende for virksomhedens overlevelse?

Samfundsmæssige hensyn

Hvad hvis fastholdelsesbonussen indgås som en kollektiv aftale?