

## Bonus och stöd för korttidsarbete – tänk på det här

*Kan jag betala ut bonus till mina anställda och ändå ha rätt till stöd för korttidsarbete? Frågan har under senare tid ofta dykt upp hos Tillväxtverket.*

Stödet för korttidsarbete är en av de mest omskrivna stödåtgärderna under coronapandemin. I början av september har närmare 84 000 ansökningar kommit in till Tillväxtverket och trycket på myndigheten är så stort att den andra avstämningsperioden skjuts upp från början av september till 16 september.

Bland frågorna som ofta ställs dyker bonusutbetalningar upp. Hur ska dessa hanteras i förhållande till stöd för korttidsarbete? På webben skriver Tillväxtverket att förutsättningarna skiljer sig åt beroende på om arbetstagaren har **ovillkorlig rätt till bonusen**, eller om arbetsgivaren har **en ensidig rätt att besluta om** att betala ut bonusen eller inte.

Ett företag kan bara använda sig av stödet för korttidsarbete om ”arbetsgivaren lider tillfälliga, allvarliga ekonomiska svårigheter som inte har kunnat förutses eller undvikas.” Det framgår också att företaget ska ha vidtagit andra åtgärder för att minska kostnaden för arbetskraft i första hand. Men en bonus då, som ju är ett belopp som betalas ut vid ett eller några tillfällen och ofta baseras på en särskild prestation av arbetstagaren eller ett resultat hos företaget?

Så här skriver Tillväxtverket:

”Vanligtvis har den anställde antingen en

1. ovillkorlig rätt till bonus på vissa i avtalet förbestämda villkor, eller
2. en möjlighet till bonus där arbetsgivaren har en ensidig rätt att besluta om att betala ut bonusen eller inte.”

I fall nummer 1 är arbetsgivaren skyldig att betala ut bonusen. Att dra in bonusen räknas inte som en tillfällig åtgärd för att minska personalkostnaderna. Utbetalning av bonus kan alltså i dessa fall göras även under det räkenskapsår arbetsgivaren erhåller stödet.

I fall nummer 2 är det upp till arbetsgivaren själv att fatta beslut om bonus och då blir utgången en annan. ”Tillväxtverkets principiella bedömning är att utbetalning av sådan ensidigt beslutad bonus som sker under det räkenskapsår arbetsgivaren erhåller stödet (med undantag för beslut och utbetalningar före 16 mars 2020) kan påverka arbetsgivarens rätt till stöd vid korttidsarbete.”

Men det är svårt att generalisera. Tillväxtverket framhåller att en bedömning om arbetsgivaren gjort tillräckligt mycket för att minska kostnaderna för personal måste göras i varje enskilt fall.

I de fall bonus har betalats ut är den stödgrundande? Nej, konstaterar Tillväxtverket. ”En utbetalning av sådan bonus som skett vid ett enstaka eller fåtal tillfällen under ett år är inte stödgrundande och ska inte läggas till den anställdes ordinarie lön vid avstämning.”

Charlotta Marténg

**Rör det här dig? Diskutera frågan med din rådgivare!**