

Det fremgår af udvalgets betænkning, at udvalget har drøftet en lang række aspekter forbundet med anvendelsen af aktiebaserede incitamentsprogrammer. Betænkningen illustrerer, at spørgsmålet om regulering af brug af aktieoptionsordninger i ansættelsesforhold ikke kun knytter sig til funktionærlovens § 17 a, men har betydning for alle lønmodtagere, bl.a. på grund af aftalelovens § 36. Endelig identificerer betænkningen de områder, der vil skulle tages stilling til ved en fremtidig regulering af aktieoptionsordninger i ansættelsesforhold. Der peges i betænkningen på følgende områder:

- spørgsmålet om lovgivningens personelle anvendelsesområde,
- om og i hvilket omfang der skal ske beregning af lønafhængige ydelser,
- informationspligt for arbejdsgiveren om aftalen,
- hvilke rettigheder en lønmodtager skal have ved fratræden,
- mulighed for arbejdsgiveren til at vælge at betale kompensation i stedet for at naturalopfylde fx en optionsaftale.

Udvalget nåede imidlertid ikke til enighed om en samlet løsningsmodel, der kunne tage højde for alle de identificerede elementer. Betænkningen indeholder derfor ikke en samlet anbefaling for den fremtidige regulering.

4. Gældende ret

Den ansættelsesretlige behandling af aktieoptioner m.v. i ansættelsesforhold er hovedsagelig fastlagt i retspraksis ud fra fortolkninger af henholdsvis funktionærlovens §§ 17 a og 21 og aftalelovens § 36 om urimeligt byrdefulde aftaler, og lovgivningen tager ikke specifikt stilling til anvendelsen af aktieoptioner m.v. i ansættelsesforhold.

4.1. Om funktionærlovens § 17 a

Funktionærlovens § 17 a har til formål at sikre, at funktionæren ikke mister ydelser, som den pågældende normalt ville have modtaget, hvis denne havde været ansat på det sædvanlige udbetalingstidspunkt. Bestemmelsen sikrer således funktionæren en ret til en forholdsmæssig andel af ydelserne beregnet i forhold til det sædvanlige udbetalingstidspunkt og fratrædelsestidspunktet.

Bestemmelsen er rettet mod funktionærer, der som en del af deres faste løn modtager ydelser, der er beregnet på grundlag af virksomhedens omsætning eller overskud, personlig arbejdsindsats eller mere vilkårlige løntillæg, som fx julegratiale.

Bestemmelsen tager ikke stilling til, i hvilket omfang gratiale m.v. skal anses som en del af lønnen. Af

bestemmelsen følger alene, at hvis et gratiale el. lign. er en del af lønnen, så skal der ske forholdsmæssig afregning, hvis funktionæren fratræder, før gratialet m.v. udbetales. Bestemmelsen skal sammenholdes med funktionærlovens § 21, der fastslår princippet om, at funktionærloven ikke må fraviges til skade for funktionæren. Funktionæren kan således ikke ved aftale give afkald på retten til en forholdsmæssig andel ved fratræden. Dette gælder uanset hvilke garantier, funktionæren i øvrigt måtte være sikret og have accepteret. I sager, hvor spørgsmålet har været prøvet, og hvor funktionæren har fået ret, er resultatet derfor, at eventuelle betingelser om fortsat ansættelse anses for at være ugyldige.

Som ovenfor nævnt tager § 17 a ikke stilling til, i hvilket omfang de berørte ydelser er en del af lønnen. Bestemmelsens ordlyd om »aftale eller sædvane« giver ikke megen vejledning, men efter retspraksis kan en række generelle faktorer udledes. Fælles for disse er, at de alle kan give et fingerpeg om, hvorvidt funktionæren havde en berettiget forventning om ydelsens betaling, hvis denne fortsat havde været ansat - om funktionæren med føje kunne påregne at modtage ydelsen.

Det er uden betydning, hvilken betegnelse den pågældende ydelse har. Afgørende for om funktionæren har krav på en forholdsmæssig andel er, om den pågældende ydelse er en påregnelig del af lønnen.

I retspraksis er der bl.a. lagt vægt på en række faktorer i de sager, hvor funktionærer har fået medhold i, at der skulle ydes en forholdsmæssig andel af en given ydelse.

Hvis grundlaget for udbetalingerne er skriftligt materiale (virksomhedspolitik, vedtægter, ansættelseskontrakt m.v.), taler dette kraftigt for, at ydelsen er en påregnelig løndel. I en række afgørelser lægges også vægt på, om ydelsen er blevet lovet i forbindelse med ansættelsessamtalen eller er benyttet som argument under en lønforhandling. Jo mere håndfast et grundlag, der foreligger, jo mere er det således oplagt, at funktionæren kan have forventninger om, at ydelsen er en del af den løn, som i øvrigt følger af det pågældende arbejde.

Arbejdsgiverens praksis ved udbetaling af løntillæg kan tillige være en væsentlig faktor. Funktionærens krav styrkes således, hvis der ved udbetalingerne er fulgt faste og ensartede retningslinier. Der lægges også vægt på, om løntillæggene er udbetalt med faste - eventuelt stigende - beløb. Der skal blot være tale om en generel fast udbetalingspraksis, og den enkelte funktionær behøver således ikke nødvendigvis at have fået udbetalt tillægget i hele udbetalingsperioden.