

Det kan ses af praksis, at en funktionærs forventning om udbetaling af en given ydelse styrkes, jo større ydelsen er i forhold til den aftalte faste løn. Ydelsens størrelse kan således i sig selv være en faktor af afgørende betydning for, om funktionærens retskrav anerkendes. Omvendt kan funktionæren godt få medhold, selv om ydelsen er af mindre omfang, hvis der er andre momenter, der trækker i den retning. I flere afgørelser er der i øvrigt lagt vægt på, om den faste løn relativt set har været lavere end sædvanlig. Det følger dog ikke omvendt, at der ikke kan erhverves retskrav på et relativt betydeligt løntillæg, når den faste løn er normal. Her er funktionærens forventninger fortsat afgørende.

Med bestemmelsen erhverver funktionæren ret til en forholdsmæssig andel af tantieme, gratialer og lignende ydelser ved fratræden, men funktionæren har ikke krav på at få det forholdsmæssige beløb udbetalt på fratrædelsestidspunktet, medmindre dette er aftalt. Funktionæren må således afvente regnskabsårets afslutning, idet beregningen af det forholdsmæssige beløb foretages på baggrund af hele året eller hele perioden. Det betyder på den ene side, at arbejdsgiveren ikke kan friholde muligt tilfældige gunstige forretninger foretaget efter funktionærens fratræden fra opgørelsen af ydelsen, og på den anden side må funktionæren affinde sig med, at et forhold indtruffet efter dennes fratræden, har bevirket en forringelse af årsresultatet og dermed af den pågældende ydelse.

Retten til en forholdsmæssig andel af ydelsen ved fratræden er ikke afhængig af, om funktionæren selv har sagt op, eller om arbejdsgiveren har sagt funktionæren op.

I 1993 afsagde Højesteret dom i en sag om (indirekte) aktieafløsning, jf. U 93.754 H. I sagen havde virksomheden etableret en overskuds- og medejerordning, hvorefter de ansatte fik andel i virksomhedens overskud og deraf følgende mulighed for aktiekøb. I dommen slog Højesteret fast, at der var tale om ordning, der faldt ind under § 17 a. Retten lagde vægt på, at der var givet medarbejderne et fyldstgørende materiale om ordningen, og at der heri detaljeret var redegjort for, hvordan overskuddet beregnedes på baggrund af regnskabsresultater (opnået fortjeneste). Endvidere lagde retten vægt på, at ordningen var gældende for en 3-årig periode (fast påregnelig), og at det var muligt meget nøje at opgøre overskudsandelene på baggrund af årsregnskabet.

Med afgørelsen af 6. juni 2001 i sag nr. F10/00 (Novo-dommen) slog Sø- og Handelsretten fast, at de aktieoptioner, som virksomheden i den konkrete sag havde anvendt, var en vederlæggelse med en ydelse,

som var omfattet af § 17 a. Retten fastslog, at den bestemmelse i optionsprogrammet, der sagde, at en medarbejder, der selv opsagde sin stilling, kun kunne udnytte optionen i en efterfølgende periode på 3 måneder, hvis bindingsperioden på 3 år i øvrigt var udløbet, var ugyldig. Funktionæren havde derfor krav på at kunne udnytte en forholdsmæssig andel af de optioner, der vedrørte fratrædelsesåret, og alle optioner for det første tildelingsår i medfør af aftalelovens § 36, jf. nedenfor. Dommen er under anke til Højesteret. I en afgørelse i sag nr. F-0019-00 fra den 1. februar 2002 (Song Networks-dommen) gik Sø- og Handelsretten endnu et skridt videre i vurderingen af aktieoptioner i forhold til § 17 a. I denne sag var der også tale om, at aktieoptionerne blev givet som led i et ansættelsesforhold: nemlig som en allonge til den konkrete ansættelsesaftale. I allongen betegnes optionerne som en "bonusordning". I modsætning til sag nr. F-10/00, var optionerne som udgangspunkt ikke knyttet op på nogle resultatmæssige forhold/overskuds-betingede. En del af optionerne var benævnt stay-on optioner og var som sådan alene betinget af fortsat ansættelse. En anden del af optionerne var benævnt performance base-ret optioner - det fremgik af allongen, at betingelserne for tildeling heraf skulle aftales med nærmeste chef. I afgørelsen henviser Sø- og Handelsretten kort til afgørelsen i F-10/00, og fastlægger generelt, at "aktieoptioner [er] ydelser, der er omfattet af bestemmelsen i funktionærlovens § 17 a".

4.2. Om aftaleloven

Særligt aftalelovens § 36, hvorefter en aftale kan ændres eller tilsidesættes helt eller delvist, hvis det vil være urimeligt eller i strid med redelig handlemåde at gøre den gældende, har betydning for de aftaler, der gyldigt kan indgås mellem to parter, herunder mellem en arbejdsgiver og en lønmodtager. Aftaleloven har også været inddraget i en række sager, der er blevet afgjort ved domstolene.

I Novo-dommen blev aftalelovens § 36 påberåbt af lønmodtageren. Sø- og Handelsretten fandt, at en bestemmelse i optionsaftalen om, at optionerne ophørte 3 måneder efter medarbejderens afgivelse af opsigelse, var en fravigelse af funktionærlovens § 17 a og dennes analogi til ugunst for lønmodtageren ikke blot f.s.v.a. vederlaget, dvs. de tildelte optioner for det år han fratrådte, men så meget desto mere f.s.v.a. vederlaget for det forudgående år. Retten kendte derfor bestemmelsen ugyldig i medfør af funktionærlovens § 21 og aftalelovens § 36, og lønmodtageren havde herefter ret til at udnytte de tildelte optioner, når den treårige bindingsperiode (modningsperiode) udløb.