

Sø- og Handelsrettens dom F-20-01 af 22. august 2003 (Intel-dommen) vedrørte opsigelse af lønmodtagerne i forbindelse med lukningen af den danske afdeling af et amerikansk selskab. Det fremgik ikke tilstrækkeligt klart eller utvetydigt af tildelingsbrev, ansættelseskontrakt eller lønpræstationsprogram, om og i givet fald i hvilket omfang de tildelte optioner kunne bortfalde ved ophør. Retten fastslog derfor, at angivelser af optioners bortfald ved visse former for fratræden var sket på en helt utilstrækkelig måde til at konstatere betingelsen om bortfald som et retligt bindende element i den tildelingsaftale, der var indgået mellem parterne. I en fratrædelsesaftale, som lønmodtageren indgik efter indsigelse, fremgik det, at de modnede aktieoptioner skulle udnyttes inden for en kortere frist end oprindeligt aftalt, og at de ikke modnede aktieoptioner samtidig bortfaldt. Retten fandt, at vilkåret var ensidigt i arbejdsgiverens interesse, og at de fordele, som lønmodtageren fik i medfør af fratrædelsesordningen, ikke var af en sådan vægt, at et afkald kunne være rimeligt begrundet. Retten anså derfor bortfaldsklausulen i fratrædelsesaftalen for urimelig og i strid med redelig handlemåde, jf. aftalelovens § 36.

4.3. Om feriepengeproblematikken

Derudover er der i en række domme taget stilling til spørgsmålet om beregning af feriepenge af aktieoptioner m.v.

Det fremgår af præmisserne i Song Networks-dommen, at "Ved tildelingen af warrants kan det ikke forudses, hvilken værdi der kan være forbundet med udnyttelsen heraf. Såfremt køberetten gives til den kurs, der er gældende på tildelingstidspunktet, vil senere værditilvækst skyldes kursstigninger som følge af markedsforhold. Senere værditilvækst vil derfor ikke udgøre et vederlag, som medarbejderen har et retskrav på at oppebære. Det vil derfor alene være kursforskellen på tildelingstidspunktet, som vil udgøre vederlag i ferielovens forstand.". Sø- og Handelsretten afgjorde, at da der ikke var nogen kursforskel, var der imidlertid heller ikke noget vederlag at beregne feriegodtgørelse af.

Sø- og Handelsretten har ved dom af 29. april 2003 i sag nr. F-22-01, gentaget samme standpunkt, og lagde i den konkrete sag vægt på, at der ikke var nogen fast påregnelig tildeling. Hvis de tildelte tegningsrettigheder havde kunnet betragtes som løn i ferielovens forstand (underforstået, hvis der var en større grad af påregnelighed), skulle de indgå i opgørelsen af den feriepengeberettigede løn med deres værdi på tildelingstidspunktet, jf. Song Networks-dommen.

I Intel-dommen anses optionerne heller ikke som pligtmæssige ydelser før tildelingstidspunktet og dermed ikke som feriepengeberettigende. Desuden slås de ovennævnte præmisser fra Song Networks-dommen igen fast.

5. Lovforslagets indhold

Fastholdelseshensynet er afgørende for virksomhedernes anvendelse af aktiebaserede incitamentsprogrammer. I det omfang en lønmodtager, der selv opsiges sin stilling, bevarer sine rettigheder i henhold til en ordning eller en aftale, der giver den pågældende ret til at købe eller tegne aktier eller anparter, vil fastholdelseshensynet ikke blive tilgodeset. Fastholdelseselementet er særlig vigtigt for små nystartede virksomheder, der er afhængige af den viden, som de ansatte har. En ændring af beskyttelsesniveauet er nødvendig for at sikre fastholdelseshensynet i ordningerne.

Desuden betyder den uklare regulering af retsområdet, at der opstår retstvister ved domstolene. I dag vil domstolene skulle afgøre sagerne ud fra de mere generelle bestemmelser i aftalelovens § 36 og funktionærlovens § 17 a, jf. § 21. Da funktionærlovens § 17 a blev indført, kunne udviklingen på dette område ikke forudses. Denne retsikkerhed resulterer i afgørelser, der vil være særdeles konkret begrundet, og hvis præjudicerende rækkevidde for andre sager om aftaler om aktiekøberettigheder eller tegningsrettigheder kan være usikker. Der er derfor behov for at fastsætte klare regler på området.

Lovforslaget skal afhjælpe den eksisterende retsikkerhed og sikre, at ordninger om aktiekøberettigheder i ansættelsesforhold bliver lettere at administrere. Lovforslaget skal endvidere tilgodese virksomhedernes behov for at kunne tiltrække og fastholde kvalificerede medarbejdere.

Lovforslaget indeholder følgende hovedpunkter:

- Lovforslaget omfatter alle lønmodtagere, dvs. at der ikke sondres mellem funktionærer og andre lønmodtagere. Loven gælder derimod ikke direktører uden lønmodtagerstatus.
- Ved en lønmodtagers egen opsigelse bortfalder alle rettigheder i henhold til ordningen eller aftalen, herunder retten til tildelinger efter ansættelsesforholdets ophør. Baggrunden for forslaget er, at tilbud om tildeling af aktiekøbe- eller tegningsrettigheder som oftest er et ønske om at fastholde medarbejderne på virksomheden. Forslaget sikrer dermed fastholdelseselementet. Hvis arbejdsophøret skyldes arbejdsgiverens grove misligholdelse, bortfalder retten dog ikke. Forslaget er ikke til hinder for en gunstigere retsstilling for lønmodtageren.