

- Hvis lønmodtageren bliver opsagt, bortfalder rettighederne ikke. Lønmodtageren bevarer herunder ret til en forholdsmæssig andel af de tildelinger i regnskabsåret, som lønmodtageren ville have fået, hvis lønmodtageren havde været ansat på tildelingstidspunktet. Hvis arbejdsophøret skyldes lønmodtagerens misligholdelse bortfalder retten dog.
- Der beregnes ikke lønafhængige ydelser eller lønaccessoirer af aftaler, der giver en lønmodtager ret til at købe eller tegne aktier eller anparter. Det er særligt feriegodtgørelsesproblematikken, der har givet anledning til retssager og tvivlsspørgsmål. For at skabe klare regler foreslås det, at aktiekøbe- eller tegningsrettigheder ikke skal indgå i beregningen af feriegodtgørelse og andre ydelser, der udmåles på baggrund af lønnen.
- Arbejdsgiveren pålægges en udvidet oplysningspligt om indholdet af aftalen. Ordninger eller aftaler om tildeling af aktiekøbe- eller tegningsrettigheder vil ofte være teknisk komplicerede. For at sikre at lønmodtageren har forståelse for hvilken type ordning eller aftale, der er tale om - herunder den mere risikobetonede del af ordningen eller aftalen - foreslås en udvidet oplysningspligt for arbejdsgiveren. Oplysningspligten er en formel og udtømmende oplysningspligt.

Lovforslaget omfatter anvendelsen af finansielle instrumenter i ansættelsesforhold. De finansielle instrumenter, der omfattes af lovforslaget, er herefter aktieoptioner, warrants (tegningsrettigheder) og betingede aktier (restricted stocks), hvor der er tale om rettigheder med henblik på en senere erhvervelse eller tildeling af aktier eller anparter. Lovforslaget omfatter derimod ikke de ordninger, hvor lønmodtageren umiddelbart tildeles eller erhverver aktier eller anparter uden at skulle afvente en modningsperiode, og således opnår ejerskab til aktierne eller anparterne, uanset om disse måtte være båndlagte eller ej. Denne type ordninger er ikke i samme grad udtryk for en virksomheds fastholdelsespolitik, men snarere at medarbejderne opnår en form for medejerskab.

Hvis en ordning eller en aftale er etableret som led i et ansættelsesforhold, er den omfattet af loven. Hvis ordningen eller aftalen er etableret af arbejdsgiveren, kan der som regel ikke være tvivl om, at den også er etableret som led i et ansættelsesforhold. Hvis ordningen eller aftalen er etableret af et andet selskab - fx et moderselskab - vil det afhænge af en konkret vurdering, i hvilket omfang arbejdsgiveren - datterselskabet - ikke måtte anses for også at være pligtsubjekt. Loven regulerer ikke dette spørgsmål, men overlader det til domstolens konkrete vurdering. Som det fremgår af

betænkningen fra udvalget om aktieoptioner, er der selskabsretligt grænser for, i hvilket omfang et (datter)selskab kan pålægges forpligtelser i anledning af et andet (moder)selskabs løfter.

5.1. Forholdet til anden lovgivning

Lovforslaget regulerer rettigheder og pligter i forbindelse med brug af aktieoptioner m.v. i ansættelsesforhold. Samtidig med dette lovforslag fremsættes der forslag til ændring af funktionærlovens § 17 a, hvorefter aktieoptioner m.v. i ansættelsesforholdet ikke reguleres i funktionærlovens § 17 a. Hermed reguleres spørgsmålet i én lov.

Lovforslagets bestemmelser i relation til beregningen af de lønafhængige ydelser indebærer, at der for en række lovs vedkommende fremover ikke vil skulle tages hensyn til eksistensen af en evt. ordning eller aftale om aktiekøberettigheder eller tegningsrettigheder i ansættelsesforholdet. Der er bl.a. tale om ferielovens regler om feriegodtgørelse og ferietillæg og andre godtgørelser, der udmåles på grundlag af lønnen.

Aftalelovens § 36 berøres ikke af lovforslaget, men forslaget har til formål at ændre domstolens anvendelse af bestemmelsen i forbindelse med brug af aktieoptioner m.v. i ansættelsesforhold, således at aftalevilkår, der er i overensstemmelse med lovforslagets regler, som altovervejende hovedregel fremover gyldigt vil kunne indgås. Lovforslaget er beskyttelsespræceptivt og kan således ikke fraviges til ugunst for lønmodtageren.

Domskonventionen, der er gennemført i dansk ret ved lov nr. 325 af 4. juni 1986, fastsætter, at i sager vedrørende individuelle arbejdskontrakter kan arbejdsgiveren sagsøges det sted, hvor lønmodtageren sædvanligvis udfører sit arbejde. Domskonventionen betyder derfor, at en lønmodtager, der arbejder i Danmark, og hvor arbejdsgiveren har forretningssted i Danmark eller i et andet EU-land, også vil kunne anlægge sag i Danmark. Det gælder også, hvis der er tale om fx en amerikansk arbejdsgiver med forretningssted i EU. Det følger af Domskonventionen, at adgangen til at indgå forudgående værnetingsaftaler er yderst begrænset i arbejdsforhold. Man kan ikke indgå en værnetingsaftale, der udelukker dansk værneting, hvis arbejdsstedet er beliggende i Danmark. Efter tvisten er opstået vil der derimod godt kunne indgås værnetingsaftaler, der udelukker dansk værneting.

Med hensyn til lovvalg gælder Romkonventionen. Romkonventionen harmoniserer reglerne i EU-landene om lovvalget i kontraktforhold. Konventionen er gennemført i dansk ret ved lov nr. 188 af 9. maj 1984. Det følger af dansk international privatret, at to kon-