

traktsparter som udgangspunkt frit kan aftale, hvilket lands regler der skal finde anvendelse på kontraktforholdet, jf. Romkonventionens art. 3. Konventionens art. 6 opstiller imidlertid særlige lovvalgsregler for individuelle arbejdsaftaler. Selvom der er foretaget et positivt lovvalg, vil lønmodtageren fortsat være beskyttet af ufravigelige regler i et andet lands lovgivning under visse betingelser. Det gælder, hvis lønmodtageren ville have været omfattet af dette lands regler, hvis der ikke var blevet foretaget et lovvalg, jf. art. 6, stk. 1. Hvis der ikke er foretaget et lovvalg, finder art. 6, stk. 2, anvendelse. Hovedreglen er, at det er loven i det land, hvor det sædvanlige arbejdssted ligger, der gælder. Det gælder også, selv om lønmodtageren midlertidigt arbejder i et andet land. Som en undtagelse gælder det dog, at hvis ansættelsesaftalen ud fra en konkret bedømmelse har en nærmere tilknytning til et andet land, er det dette andet lands regler, der finder anvendelse.

Der vil således være tale om dansk værning og danske lovregler i tvister om aktieoptioner som led i ansættelsen for så vidt lønmodtageren er ansat i Danmark. Det gælder også i sager inden for EU og EØS-landene.

#### *Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige*

Lovforslaget vurderes ikke at have økonomiske eller administrative konsekvenser for det offentlige.

#### *Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.*

Lovforslaget forbedrer virksomhedernes muligheder for at tiltrække kvalificerede medarbejdere og sikre medarbejderfokus og motivation. Derudover sikres virksomhedernes muligheder for at fastholde nøglemedarbejdere.

Lovforslaget vurderes ikke at have nævneværdig betydning for den generelle mobilitet på det danske

arbejdsmarked. Mobiliteten på det danske arbejdsmarked er relativ høj, og samtidig er ordninger om aktiekøberettigheder m.v. ikke udbredt på det danske arbejdsmarked i et omfang, der kan begrænse mobiliteten væsentligt.

Lovforslaget pålægger arbejdsgiverne en vis oplysningspligt, men giver samtidig klarhed over retstilstanden, ligesom retten til aktieoptioner m.v. bortfalder ved lønmodtagerens egen opsigelse. Lovforslaget vurderes derfor at være administrativt neutralt for virksomheder, der anvender sådanne ordninger i ansættelsesforhold.

#### *Miljømæssige konsekvenser*

Lovforslaget har ikke miljømæssige konsekvenser.

#### *Forholdet til EU-retten*

Lovforslaget indeholder ikke EU-retlige aspekter.

#### *Ligestillingsmæssige konsekvenser*

Lovforslaget vurderes ikke at have ligestillingsmæssige konsekvenser.

#### *Hørte myndigheder og organisationer m.v.*

Lovforslaget har været sendt i høring hos følgende organisationer og myndigheder m.v.: Dansk Arbejdsgiverforening, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, Landsorganisationen i Danmark, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, Akademikernes Centralorganisation, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Ledernes Hovedorganisation, Kommunernes Landsforening, Amdsrådsforeningen, Københavns og Frederiksberg kommuner, Centralorganisationernes Fællesudvalg og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte. Derudover har forslaget været sendt til høring hos IT-Brancheforeningen, Foreningen af statsautoriserede Revisorer, Erhvervs- og Selskabsstyrelsen og Advokatrådet.