

meget også afhænger af det generelle aktiemarked, og der er ikke med aftalen eller ordningen sikkerhed for en gevinst, når udnyttelsesperioden for købe- eller tegningsrettighederne indtræder. Derimod kan det ikke kræves af arbejdsgiveren, at denne oplyser om forretningsstrategier m.v. for at give lønmodtageren et klart billede af virksomhedens økonomiske udsigter, eller at der generelt skal gives oplysninger om de økonomiske udsigter for virksomheden, som virksomheden i øvrigt ville kunne tilbageholde.

Tilsidesættelse af oplysningspligten eller mangelfulde oplysninger medfører ikke ugyldighed, men kan alene udløse en godtgørelse efter § 7.

Det foreslås i *stk. 2*, at oplysningerne skal gives senest på det tidspunkt, hvor oplysningen om optionsordningen m.v. skal indføres i ansættelsesbeviset. For ordninger, der etableres i forbindelse med ansættelsesforholdets begyndelse betyder dette, at oplysningerne skal gives senest 1 måned efter ansættelsesforholdets start, jf. § 2, stk. 1, i lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet. For eksisterende ansættelsesforhold betyder dette, at der hurtigst muligt og senest en måned efter aktieoptionsordningens etablering vil skulle afgives de krævede oplysninger, jf. ansættelsesbevislovens § 4. Det vil i øvrigt være naturligt, at oplysningerne gives på samme sprog, som ansættelsesbeviset er udfærdiget på.

#### Til § 4

I bestemmelsen foreslås regler, der skal klargøre retstilstanden i tilfælde af lønmodtagerens egen opsigelse. Der tages ved forslaget højde for det fastholdelselement, som aktiebaserede incitamentsprogrammer er udtryk for. Forslaget har til formål at ændre den retstilstand, der har udviklet sig på baggrund af funktionærlovens § 17 a og aftalelovens § 36. Det sikres således, at aftalebestemmelser, der fratager en lønmodtager muligheden for at udnytte tildelte købe- eller tegningsrettigheder, fremover som altovervejende hovedregel vil være gyldige i de situationer, hvor lønmodtageren selv opsiges sin stilling.

Det foreslås i *stk. 1*, at retten til at udnytte tildelte købe- eller tegningsrettigheder til aktier eller anpartar bortfalder, hvis lønmodtageren selv siger sin stilling op forud for udnyttelsen af købe- eller tegningsretten. Det gælder alle tildelte ikke-udnyttede aktiekøbe- eller tegningsrettigheder, uanset om disse er modnede eller ej. For at sikre klarhed i retstilstanden for alle lønmodtagere, uanset om disse er funktionærer eller ej, foreslås det, at retten til nye tildelinger efter ansættelsesforholdets ophør bortfalder.

Forslaget vedrører ikke købe- og tegningsrettigheder, som lønmodtageren allerede har udnyttet.

Bestemmelsen er en minimumsbestemmelse og er ikke til hinder for, at der aftales gunstigere vilkår for lønmodtageren, jf. også forslagets § 8.

Det foreslås i *stk. 2*, at retten til aktieoptioner m.v. ikke bortfalder, hvis en lønmodtager fratræder på grund af alder. I disse situationer er lønmodtageren blevet på virksomheden i overensstemmelse med motivet for ordningen eller aftalen, og det ville således være urimeligt, hvis lønmodtageren i denne situation på grund af fratræden skulle miste sin ret til aktieoptioner m.v.

Der vil kunne opstå situationer, hvor en lønmodtager på grund af arbejdsgiverens grove misligholdelse ser sig nødsaget til at hæve ansættelsesforholdet. Det foreslås derfor i *stk. 3*, at aktieoptioner m.v. ikke bortfalder i den situation. Som eksempel på adfærd fra arbejdsgiverens side, der vil betyde, at lønmodtageren bevarer retten til aktieoptioner, kan nævnes manglende lønudbetaling. Derudover vil krænkelse af en lønmodtagers personlige rettigheder kunne være så graverende, at der foreligger væsentlig misligholdelse. Det kan fx være tilfældet ved krænkelse af lønmodtagerens person såvel fysisk som verbalt. Der vil dog altid være tale om en konkret vurdering af, hvorvidt arbejdsgiverens adfærd har været af en karakter, der berettiger lønmodtageren til at hæve med henvisning til arbejdsgiverens forhold. Med forslaget sikres det, at arbejdsgiveren ikke vil kunne misligholde sig ud af aftaleforpligtelserne.

#### Til § 5

§ 5 vedrører lønmodtagerens retsstilling, hvis ansættelsesforholdet ophører på grund af arbejdsgiverens opsigelse af lønmodtageren. Varslede vilkårsændringer i ansættelsesforholdet, som lønmodtageren accepterer ved at fortsætte i ansættelsesforholdet, er ikke omfattet af bestemmelsen. Bestemmelsen vedrører således alene de tilfælde, hvor lønmodtageren fratræder.

Det foreslås i *stk. 1*, at en lønmodtager, der opsiges af arbejdsgiveren forud for udnyttelsen af købe- eller tegningsrettighederne, bevarer retten til at udnytte tildelte købe- eller tegningsrettigheder. Forslaget gælder alle tildelte ikke-udnyttede aktiekøbe- eller tegningsrettigheder, uanset om disse er modnede eller ej. Forslaget svarer til den nugældende retspraksis f.s.v.a. opsagte lønmodtageres rettigheder i henhold til ordninger eller aftaler om aktiekøbe- eller tegningsrettigheder. Retspraksis udelukker dog formentlig ikke, at der kan aftales fx kompensationsordninger i fratræ-