

delsessituationen, jf. Intel-dommen (Sø- og Handelsrettens dom af 22. august 2003 i sag F-20-01).

Derudover foreslås det, at lønmodtageren ved arbejdsgiverens opsigelse bevarer retten til at få tildelt en forholdsmæssig andel af de købe- eller tegningsrettigheder, der ville være blevet tildelt, hvis lønmodtageren havde været ansat ved regnskabsårets afslutning. Retten til at få tildelt en forholdsmæssig andel kan følge af en aftale eller sædvane. Dette svarer til den eksisterende retspraksis, som følger af funktionærlovens § 17 a, der med forslaget udstrækkes til at gælde alle lønmodtagere, der opsiges af arbejdsgiveren.

Hvis ansættelsesforholdet er opsagt af arbejdsgiveren - uden at der er tale om misligholdelse fra lønmodtagerens side - bevarer lønmodtageren retten til optionerne, selv om lønmodtageren efterfølgende kontraop siger. Fratrædelsestidspunktet er afgørende for beregningen af den forholdsmæssige andel i stk. 1, 2. pkt. Princippet om, at kontraopsigelse ikke medfører ændrede rettigheder, kendes i øvrigt fra funktionærlovens bestemmelse om fratrædelsesgodtgørelse.

I *stk. 2* foreslås det, at en lønmodtager ikke bevarer aktiekøbe- eller tegningsretten, hvis lønmodtageren har misligholdt ansættelsesforholdet, og arbejdsgiveren af den grund op siger eller bortviser lønmodtageren. Det vil ikke være rimeligt, at lønmodtageren bevarer udnyttelsesrettighederne, hvis arbejdsophøret skyldes lønmodtagerens misligholdelse.

En lønmodtager vil kun miste rettighederne i henhold til optionsaftalen, hvis misligholdelsen er af en sådan karakter, at arbejdsgiveren på områder, hvor der i øvrigt er beskyttelse mod afskedigelse af usaglige grunde, ville kunne op sige lønmodtageren. Der vil alene være tale om misligholdelse fra lønmodtagerens side, hvis lønmodtageren kan opsiges af arbejdsgiveren på grund af forhold, der subjektivt kan tilregnes lønmodtageren. Fx vil lovligt forfald på grund af sygdom ikke betyde, at lønmodtageren kan opsiges med den virkning, at lønmodtageren mister optionsrettighederne.

Afgørelsen af om en bortvisning er berettiget må træffes ud fra de almindelige ansættelsesretlige regler. Om en misligholdelse konkret må betegnes som grov, afhænger af en række omstændigheder knyttet til de forhold, der gælder for den lønmodtager/arbejdsgiver, hvis forhold bedømmes. Det bemærkes, at vurderingen af hvornår en misligholdelse er grov, kan ændres i takt med den herskende samfundsudvikling.

I visse situationer vil lønmodtagerens misligholdelse ikke være af en sådan karakter, at den berettiger til bortvisning, men alene til en opsigelse fra arbejds-

verens side. Hvis retten statuerer, at en lønmodtager har misligholdt sin stilling, vil det normalt indebære, at en opsigelse er berettiget. Har misligholdelsen imidlertid karakter af en tilstand, der ville kunne bringes til ophør ved advarsel fra arbejdsgiverens side, vil en opsigelse ikke være rimeligt begrundet, hvis misligholdelsen ikke i sig selv har vanskelig- eller umuliggjort et fortsat samarbejde.

Til § 6

Det foreslås i § 6, at rettigheder i henhold til ordninger eller aftaler om aktiekøbe- eller tegningsrettigheder ikke indgår i beregningen af lønaccessorier eller lønafhængige ydelser. Det betyder, at der ikke skal ske beregning af feriegodtgørelse eller ferietillæg, når en lønmodtager fratræder og bevarer sin ret til at udnytte tildelte aktiekøbe- eller tegningsrettigheder. Desuden skal eksistensen af en ordning eller en aftale om tildeling af aktiekøbe- eller tegningsrettigheder heller ikke indgå i beregningen af godtgørelser eller kompensationer, der er fastsat ved lov.

Baggrunden for bestemmelsen er bl.a., at det er vanskeligt at opgøre værdien af fx aktieoptioner på tidspunktet for lønmodtagerens fratræden, og hvis værdien af aktiekøbe- eller tegningsrettigheder skulle medregnes i fx godtgørelser, vil arbejdsgiveren skulle operere med meget upræcise hensættelser for flerårige perioder og eventualforpligtelser, dvs. forpligtelser der muligvis vil skulle honoreres på et senere tidspunkt. Dertil kommer hensynet til den endelige afslutning af ansættelsesforholdet og af mellemværendet mellem arbejdsgiver og lønmodtager. Derudover er en lang række ansættelsesretlige godtgørelsesbestemmelser baseret på mere skønsmæssige afgørelser. Også i disse situationer er det hensigtsmæssigt at få fastsat en klar retstilstand, og det foreslås derfor, at aktiekøbe- eller tegningsrettigheder ikke skal inddrages i beregningsgrundlaget.

Der er bl.a. tale om følgende ydelser, hvor beregningen skal være uafhængig af rettigheder i henhold til ordninger eller aftaler om aktiekøbe- eller tegningsrettigheder: feriegodtgørelse eller ferietillæg efter ferielovens regler herom, fratrædelsesgodtgørelse og godtgørelse for usaglig afskedigelse efter funktionærlovens §§ 2 a og 2 b, kompensation efter funktionærlovens §§ 18 og 18 a for påtaget konkurrence- eller kundeklausul, godtgørelse for overtrædelse af forskelsbehandlingsloven, godtgørelse for overtrædelse af ligebehandlingsloven og godtgørelse for overtrædelse af foreningsfrihedsloven. Derudover gælder bestemmelsen for den øvrige lovgivnings bestemmelser