

Med L 150 har regeringen fremsat et afbalanceret forslag, som skaber klarhed og efter Venstres opfattelse i høj grad deler sol og vind lige mellem de modsatrettede hensyn, jeg nævnte for et øjeblik siden. I L 150 lægges der op til, at en medarbejder, der opsiges af virksomheden, skal kunne tage sine optioner med, medens det ikke skal være tilfældet, hvis medarbejderen selv ønsker at forlade virksomheden. Det skal altså ikke være muligt for nogen af parterne at spekulere sig til en utilbørlig fordel.

Da aftaler om optionsafkløning er ganske komplicerede, bestemmes det i forslaget, at arbejdsgiveren skal oplyse om indholdet af en indgået optionsaftale og medtage oplysningerne i medarbejderens ansættelsesbevis. Arbejdsgiveren pålægges således en særlig vidtgående informationspligt. Endvidere fastslås det, at der i ordninger om købe- eller tegningsrettigheder, altså aktieoptioner, ikke indgår beregning af feriegodtgørelse, ferietillæg eller andre godtgørelser eller kompensationer, der er fastsat ved lov eller udmåles på baggrund af lønnen, ligesom forslaget forhindrer indgåelse af aftaler, der stiller lønmodtagerne ringere end forudsat i loven, nøjagtig efter reglerne i funktionærloven.

Forslaget omfatter alle lønmodtagere, dog ikke direktører, som er anmeldt til Erhvervs- og Selskabsstyrelsen. Det fremgår af publikationen »Optionsafkløning i danske børsnoterede selskaber« ved Bechmann og Løchte Jørgensen fra november 2002, at optionsordninger faktisk omfatter ca. 80 pct. af virksomhedernes ansatte, dvs. både ledere og medarbejdere, og at de nytildelte optionsværdier generelt set ikke erstatter sædvanlig fast løn, men repræsenterer betydelige ekstraordinære tillæg til en i forvejen konkurrencemæssig løn.

I en internetundersøgelse om udbredelsen af aktieoptioner, som blev udført af PLS Rambøll Management i november 2002, svarede størstedelen af respondenterne, at aktielønnen kun i mindre grad eller slet ikke udgør en betydelig del af deres løn. De oplyste i øvrigt, at de rent faktisk mister eller får begrænset aktielønnen ved fratrædelse på grundlag af gældende aftaler, så alt i alt afspejler lovforslaget i høj grad virkeligheden i erhvervslivet.

Hvis funktionærlovens § 17 a fastholdes i den nugældende udformning, og den i øvrigt skal forstås således, som de allerede afsagte domme lægger op til, må man forvente, at ordninger med aktieløn bortfalder. Det vil være til betydelig skade for en række erhvervsvirksomheder,

gamle som nye, og give masser af utilfredse medarbejdere.

I Venstre har vi forståelse for, at virksomhederne helt principielt ikke kan leve med, at de aktieoptioner, som medarbejderne får del i, hvis de altså bliver i virksomheden, alligevel kan indfries af tidligere medarbejdere, så man på den måde belønner en person, som ikke har bidraget med noget til det arbejde, andre har gjort. På denne baggrund kan Venstre støtte L 150 om aktieoptioner og L 151 om ændring af funktionærloven.

(Kort bemærkning).

Lene Jensen (S):

Jeg vil bare gerne spørge Venstres ordfører, om Venstres ordfører tror, at den medarbejder, som siger op fra en virksomhed af en eller anden grund – det kan jo lykkeligvis være, fordi vedkommende har fået et nyt job, men der kan jo også være andre årsager – vil føle, at der er tale om en afbalanceret løsning, når man må give afkald på alle de ting, man har aftalt sig til, og som man i hvert fald ifølge domstolene har en berettiget forventning om at kunne indfri på et senere tidspunkt. Tror Venstres ordfører, den pågældende vil opleve, at der er tale om en afbalanceret løsning?

Kl. 15.45

(Kort bemærkning).

Freddy Dam (V):

Nej, det tror jeg ikke den pågældende medarbejder vil føle i den situation, men det er netop ideen med en afbalanceret løsning eller en forligsmæssig løsning. Når man skal lave afbalancerede løsninger, koster det altid parterne forskellige ting, og her koster det altså den pågældende medarbejder, at han må efterlade sine aktieoptioner i det tilfælde, at han selv ønsker at forlade virksomheden.

(Kort bemærkning).

Ole Sohn (SF):

Jeg vil gerne bede hr. Freddy Dam uddybe spørgsmålet om en forligsmæssig løsning. Hvem har lavet et forlig? Det er det ene.

Det andet er: Hvordan skal det forstås, når hr. Freddy Dam siger, at hvis man tager aktieoptioner med, altså kan få dem indløst, efter at man er stoppet på virksomheden, får man belønning for et arbejde, som andre har udført? Det er vel i de færreste tilfælde, at en aktieoption bliver uddelt til en medarbejder ved ansættelsen. Det er