

Vi foreslår indførelse af en oplysningspligt for arbejdsgiveren, når der tilbydes aktieordninger til lønmodtageren; vi foreslår klare regler for, hvad der skal gælde i en fratrædelsessituation, og endelig foreslår vi klare regler for, hvordan de lønafhængige ydelser skal behandles, når lønmodtageren deltager i en aktieordning.

Efter regeringens opfattelse er lovforslaget udtryk for en hensigtsmæssig balance i forholdet mellem arbejdsgivere og lønmodtagere, og det mener jeg også kan udledes af den presseomtale, lovforslaget foreløbig har fået. Hvor lønmodtagerne kritiserer lovforslaget for at hæmme mobiliteten på arbejdsmarkedet, kritiserer arbejdsgiverne lovforslaget for være for slapt, så alt i alt er lovforslaget nok udtryk for en rimelig afbalanceret regulering af forskellige hensyn.

Kl. 16.30

Mobiliteten på det danske arbejdsmarked er rimelig høj, når vi sammenligner os med andre lande, så jeg deler ikke den bekymring, som fru Lene Jensen og hr. Ole Sohn har givet udtryk for. Jeg synes, det er væsentligt at få frem, at det ikke er alle lønmodtagere her i landet, der får tilbudt aktieoptioner som led i deres ansættelse. Lovforslaget vil derfor ikke få betydning for den generelle mobilitet på arbejdsmarkedet, men højst for mobiliteten for bestemte grupper af lønmodtagere.

Lovforslaget er udtryk for en afvejning mellem hensynet til mobiliteten og virksomhedernes behov for at fastholde nøglemedarbejdere. I nogle virksomheder kan det være hensigtsmæssigt at fastholde f.eks. nøglemedarbejdere på den måde, aktieoptioner er udtryk for, og skulle der af den grund være enkelte medarbejdere, der blev et par år længere på virksomheden, end de oprindeligt havde tænkt sig, er det altså ikke noget, der får det danske arbejdsmarked til at bryde sammen.

Om en lønmodtager kan bevare retten til sine aktieoptioner afhænger efter lovforslaget af, om lønmodtageren selv siger sin stilling op eller bliver opsagt af arbejdsgiveren. Lige præcis den sondring synes regeringen er rimelig, da hovedformålet med aktieordninger er at fastholde medarbejderne og deres fokus på virksomheden.

Lovforslaget tager også højde for de situationer, hvor en lønmodtager eller en arbejdsgiver misligholder ansættelsesforholdet. Efter regeringens opfattelse er det nemlig ikke rimeligt, at man kan misligholde sig til at beholde en ret, som man ellers havde mistet, hvis man var gået

selv. Det vil på den ene side sige, at en arbejdsgiver ikke kan fratage lønmodtageren muligheden for at udnytte tildelte aktieoptioner, hvis grunden til lønmodtagerens opsigelse f.eks. er, at arbejdsgiveren har gjort livet så surt for lønmodtageren, at der er tale om en chikane, der berettiger lønmodtageren til at hæve ansættelsesforholdet. På den anden side vil det imidlertid også sige, at en lønmodtager, der misligholder sit arbejde og derved udløser en opsigelse fra arbejdsgivers side, mister retten til at udnytte tildelte aktieoptioner. Da det er den sædvanlige ansættelsesretlige praksis, der henvises til i lovforslaget, har jeg vanskeligt ved at forestille mig, at lovforslaget skulle give anledning til voldsomt mange tvister og fortolkningstvivl på dette punkt.

Jeg er enig med hr. Bent Bøgsted i, at aktieoptioner ikke er løn. Diskussionen om, hvorvidt de er løn eller ej, har optaget mange, og det skyldes primært spørgsmålet om, hvorvidt der skal beregnes lønafhængige ydelser eller ej af aktieoptioner. Men diskussionen relaterer sig også til, om lønmodtageren har erhvervet ret til de tildelte optioner som en betaling for erlagt arbejde.

Efter min opfattelse kan aktieoptioner og andre aktiebaserede instrumenter bedst betegnes som incitamentsordninger, der skal motivere medarbejderne yderligere. Der er med andre ord snarere tale om en form for ekstra bonus, eller frynsegode om man vil. Den løbende løn er derimod den faste ydelse, som lønmodtageren får for det arbejde, der leveres eller erlægges.

Jeg vil endvidere sige, at lovforslaget er, som det vistnok hedder i juraen, beskyttelsespræceptivt. Det kan altså ikke fraviges til ugunst for lønmodtageren, men det er ikke til hinder for, at der kan aftales bedre vilkår for lønmodtageren, heller ikke i en fratrædelsessituation. Det vil sige, at der med lovforslaget vil være mulighed for at betale en kompensation til lønmodtageren frem for at naturalopfylde aftalen ved lønmodtagerens fratræden. Kompensationen må blot ikke stille lønmodtageren ringere, end hvis der var sket en opfyldelse i henhold til aftalen.

Så vil jeg gerne sige til hr. Bent Bøgsted, at spørgsmålet om situationen i tilfælde af dødsfald kan vi naturligvis tage op under udvalgsbehandlingen.

Kl. 16.35

Jeg vil godt slutte med at takke de ordførere, der har støttet de to lovforslag, og jeg er sikker på, at vi under den videre behandling af forsla-