

Aktieoptioner i ansættelsesforhold

Af advokat Torben Svensson, ts@trustadvokater.dk
Erhvervsbladet, den 24. juni 2004

Folketinget har netop vedtaget en ny lov om brug af køberet eller tegningsret til aktier m.v. i ansættelsesforhold. Loven træder i kraft den 1. juli 2004.

For nogle år siden afsagde SØ- og Handelsretten en dom vedrørende en medarbejders krav på forholdsmæssig tildeling af aktieoptioner, hvor medarbejderen fratradte inden betingelserne var opfyldt. Dommen blev populært kaldt "Novo-dommen". Dommen er netop blevet stadfæstet af Højesteret. En medarbejder var omfattet af en aktieoptionsordning. Aktieoptionerne gav ret til tidligst 3 år efter tildelingen at købe aktier til markedskursen på tildelingstidspunktet. Ifølge en af Novo Nordisk udarbejdet aktieoptionsaftale ophørte optionerne 3 måneder efter den dato, hvor medarbejderen opsagde sin stilling, uden at medarbejderen skulle kompenseres herfor. Højesteret fastslog, at aktieoptionerne måtte anses for et vederlag omfattet af funktionærlovens paragraf 17 a, der vedrører forholdsmæssige betalinger ved fratræden, og medarbejderen kunne derfor ikke fratages aktieoptionerne som følge af sin fra-træden, da bestemmelsen om aktieoptionernes ophør i aktieoptionsaftalen var ugyldig.

Usikkerhed

Dommen gav en hvis usikkerhed om aktieoptionsordningers indhold og virkemåde, og arbejdsgiverne blev mere tilbageholdende med at anvende disse ordninger. Aktieoptionsordningerne blev og bliver primært anvendt som et fastholdelsesinstrument overfor især nøglemedarbejdere, og arbejdsgiverne mente ikke, at dette var tilfældet, når medarbejderne ved egen opsigelse alligevel fik ret til optionerne selvom de fratradte før den aftalte periode var gået. Regeringen har imidlertid ønsket at forbedre vilkårene for udbredelsen af disse ordninger og samtidig fastsætte klare retsregler brugen af disse ordninger.

Den nye lov

Loven træder som nævnt i kraft den 1. juli i år, men finder også anvendelse på ordninger eller aftaler, der er etableret før lovens ikrafttræden, hvor der sker tildeling efter lovens ikrafttræden. Loven gælder for alle lønmodtagere, det vil sige også for ikke-funktionærer. Loven gælder dog ikke for direktører uden lønmodtagerstatus s typisk administrerende direktører. Loven skelner nu mellem, hvem der foretager en opsigelse, eller hvem der bærer årsagen til opsigelsen. Udgangspunktet er herefter, at såfremt en medarbejder selv siger sin stilling op, ja da bortfalder alle rettigheder efter en aktieoptionsaftale. Såfremt det er arbejdsgiveren, som opsiger medarbejderen, da bevares alle rettigheder efter ordningen. Der er intet til hinder for, at der aftales bedre forhold for lønmodtageren, men man kan ikke forringe rettighederne i henhold til loven. Tidligere har der også i de afsagte domme været stor diskussion og usikkerhed omkring beregning af eventuel feriegodtgørelse af disse ordninger. Loven slår nu fast, at der ikke beregnes feriegodtgørelse eller ferietillæg af disse ordninger.

Advarsel

Arbejdsgiveren skal parallelt med Ansættelsesbevisloven give medarbejderen oplysninger om ordningernes indhold. Der er imidlertid tale om en udvidet oplysningspligt, idet loven foreskriver, hvad disse oplysninger som minimum skal indeholde, ligesom disse skal gives i en særskilt skriftlig erklæring. Da loven i en hvis udstrækning også får virkning for ordninger, der er indgået før lovens ikrafttræden, er det vigtigt, at arbejdsgiverne i disse situationer overholder deres oplysningspligt for ikke at blive idømt en godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis. Oplysningerne skal her gives til medarbejderne senest på tildelingstid.