

Aktieoptioner i et udenlandsk koncernselskab

Af advokat Torben Svensson, ts@trustadvokater.dk
Erhvervsbladet, den 28. november 2002

Der har gennem tiden i Erhvervsbladet været mange artikler om aktieoptioner, herunder muligheden for at disse optioner kan være en del af en fleksibel lønpakke for en direktør eller øvrige medarbejdere

Diskussionen er imidlertid også gået på de besværligheder, der har været vedrørende f.eks. de skattemæssige forhold samt den skiftende skattemæssige behandling af disse optionsordninger, ligesom aktieoptionernes forhold til funktionærloven har været drøftet. En af de problemstillinger, som ikke tidligere har haft hel den samme opmærksomhed, men som i praksis har givet anledning til store problemer, er aktieoptioner, som er udstedt eller bliver udstedt i et koncernforbundet selskab.

Mange problemer

Mange direktører og medarbejdere oplever i deres ansættelse i et dansk selskab, at eventuelle aktieoptioner i forbindelse med deres aflønning udstedes i et koncernforbundet selskab -eventuelt moderselskab -hvilket i sig selv har givet anledning til mange problemer, idet udgangspunktet har været, at en eventuel tvist om aktieoptionsordningens indhold umiddelbart er blevet rettet mod et andet selskab end der, hvor personen var ansat. Yderligere er dette blevet problematiseret af, at det selskab, hvori aktierne eller aktieoptionerne hører til, er hjemmehørende i et andet land end Danmark. I tilfælde af uenighed omkring disse aktieoptionsordninger har spørgsmålet derfor været, hvilket selskab man skulle holde sig til, idet det naturligvis er forbundet med stort besvær og mange omkostninger, såfremt en proces skal føres mod et udenlandsk selskab i udlandet.

Ny dom

Københavns Byret har imidlertid netop afsagt en dom om dette spørgsmål. Dommen er efter det oplyste ikke blevet anket, og derfor er retstilstanden indtil videre i overensstemmelse med denne dom. Sagen vedrørte spørgsmålet om afregning af vederlag for optioner for en økonomichef. Økonomichefen havde indgået en ansættelsesaftale med et dansk aktieselskab, men det fremgik af ansættelseskontrakten, at han ville blive tildelt en optionsordning i selskabet, og at denne ordning snarest ville blive udarbejdet. Imidlertid kom aktieoptionsordningen til at gå ud på, at ordningen af praktiske grunde var placeret i et norsk koncernselskab, og det blev oplyst, at dette i øvrigt ikke ville stille ham dårligere. Det fremgik bl.a. af ordningen, at hvis han opsagde sin stilling eller blev opsagt fra sin stilling før optionerne var udøvede, ville disse bortfalde, men han ville da have krav på et vederlag svarende til disse bortfaldne optioner. Aktieoptionsordningen henviste endvidere til norsk ret, hvilket arbejdsgiveren imidlertid ikke informerede medarbejderen om. Under sagen gjorde medarbejderen gældende, at aktieoptionsordningen var en integreret del af aflønningen, og at denne fremgik af ansættelsesaftalen med det danske selskab, og derfor således var en del af dette ansættelsesforhold med det danske selskab. Arbejdsgiveren gjorde opmærksom på, at aktieoptionsordningen først blev indgået efterfølgende, og at aktieoptionsordningen blev indgået med det norske selskab, og at medarbejderen efter en gennemlæsning af aftalen havde accepteret denne.

Rette krav

Retten nåede frem til, at medarbejderens vederlag delvist bestod af en aktieoptionsordning. Da denne aktieoptionsordning utvivlsomt blev tilbudt medarbejderen som led i den ansættelsesaftale, som medarbejderen havde indgået med det danske selskab, kunne medarbejderen ikke afskæres fra at rejse et krav, der støttes på en ordning, der udfylder en aftale mellem ham og arbejdsgiveren om vederlag overfor arbejdsgiveren. Det betød, at medarbejderen kunne rette et krav i henhold til optionsaftalen mod den danske arbejdsgiver.

Konsekvens

Dommen er interessant, idet mange aktieoptionsordninger er indgået som led i en ansættelsesaftale med et dansk selskab, men hvor aktieoptionerne af muligt naturlige økonomiske årsager er udstedt af et udenlandsk selskab. Det betyder nu, efter at Københavns Byret har talt, at en eventuel tvist i henhold til en sådan aktieoptionsaftale, såfremt den er et led i ansættelsesaftalen med et dansk selskab, kan rettes mod det danske selskab.