

Aktieoptioner og funktionærstatus

Af advokat Torben Svensson, ts@trustadvokater.dk
Erhvervsbladet, den 19. oktober 2001

Aktieaflønningsordninger bliver mere og mere almindelige på det danske arbejdsmarked. Baggrunden for dette er blandt andet muligheden for, set fra medarbejderens side, at få del i en eventuel fremtidig gevinst, ligesom der set fra arbejdsgiverens side ligger et incitament til større loyalitetsfølelse fra medarbejderen.

Der er og har været skrevet meget om ordningernes skattemæssige status, ligesom ordningerne har været i fokus for så vidt angår medarbejdernes rettigheder i forbindelse med fratræden før en aktieoption er gjort gældende.

Imidlertid er der et andet spørgsmål, som ikke har været så meget i fokus, men som også er af stor relevans, nemlig spørgsmålet om, hvorvidt medarbejderen ved en tildeling af aktieoptioner fortsat kan bevare sin funktionærstatus, og hvis ikke, hvornår denne status ændres. Som aktionær er man jo medejer af virksomheden.

Alene det, at man som medarbejder opnår ret til en aktieoption, ændrer ikke på medarbejderens status som funktionær. Det er først, når man som medarbejder rent faktisk erhverver aktierne efter optionsaftalen, at problemstillingen opstår.

I langt de fleste situationer anvender virksomhederne maksimalt 10% af den samlede aktiekapital til tildeling af aktieoptioner til virksomhedens medarbejdere, og dette giver sædvanligvis ikke funktionæren nogen problemer, idet der her er tale om meget små andele af den samlede aktiekapital.

Bestemmende indflydelse

Det relevante for problemstillingen er, om medarbejderen via sin aktiebesiddelse herved opnår en bestemmende indflydelse på virksomhedens drift, da det er dette, som er afgørende for, om medarbejderen bevarer sin status som funktionær med den beskyttelse, dette indebærer.

Der eksisterer ikke i lovgivningen nogen egentlig grænse for, hvor stor en procentdel af aktiekapitalen en medarbejder kan være i besiddelse af, og samtidig bevare sin status som funktionær, og dermed blandt andet sit lønprivilegium ved virksomhedens eventuelle konkurs.

Der har dog efterhånden i praksis dannet sig nogle tommelfingerregler for vurderingen af medarbejderens status, men i sidste instans er det op til domstolene konkret efter en samlet vurdering at afgøre spørgsmålet.

En samlet aktiebesiddelse svarende til ca. 5% af aktiekapitalen og uden særlige stemmerettigheder vil sædvanligvis aldrig ændre på medarbejderens status som funktionær, men man ser også på andre forhold i medarbejderens muligheder for at få indflydelse på virksomheden.

Lønmodtagernes Garantifond

Hvis medarbejderen som et led i aktieerhvervelsen også indtræder i virksomhedens bestyrelse, øges risikoen, set fra medarbejderens side for, at medarbejderen bliver anset som "nærtstående". Her tænkes især på konkurslovens regler sammenholdt med reglerne i lov om Lønmodtagernes Garantifond.

Såfremt medarbejderen ved sin aktiebesiddelse og eventuelle bestyrelsespost bliver anset for at have bestemmende indflydelse på virksomheden, er man i lovens forstand "nærtstående", og ved virksomhedens eventuelle konkurs er der ingen dækning for medarbejderens løntilgodehavende fra Lønmodtagernes Garantifond.

Incitament eller generationsskifte

Når virksomheden og medarbejderen skal tale aktieoptioner, er det derfor tilrådeligt, at parterne gør sig klart, hvorvidt aktieerhvervelsen blot sker som et aflønningsincitament, eller om der er tale om et første skridt i forbindelse med et generationsskifte. I sidst nævnte tilfælde undgår medarbejderen naturligvis ikke på et tidspunkt at miste sin funktionærstatus.