

Nok en gang om aktieoptioner

Af advokat Torben Svensson, ts@trustadvokater.dk
Erhvervsbladet, den 9. december 2004

Højesteret har netop afsagt en dom, som én gang for alle har afgjort spørgsmålet om en medarbejders ret til aktieoptioner i henhold til den tidligere bestemmelse i Funktionærlovens § 17 a. Højesteretsdommen er en stadfæstelse af en Sø- og Handelsretsdom fra 2003.

Dommen er en parallel til en tidligere "Novo-dom", som Højesteret afgjorde tidligere i år.

Der er gennem tiden skrevet meget om aktieoptioner i ansættelsesforhold, og der henvises blandt andet til en artikel i Erhvervsbladet den 24. juni d.å. vedrørende en ny lov om køberet eller tegningsret til aktier m.v. i ansættelsesforhold.

"Intel-dommen"

Den seneste dom vedrører to tidligere ansatte i it-virksomheden Intels danske datterselskab. Intel Corporation er et moderselskab i en verdensomspændende koncern, der bl.a. omfatter det danske datterselskab Intel Danmark.

Med henblik på at tiltrække og fastholde gode medarbejdere har koncernen etableret en aktieoptionsordning på koncernniveau.

I den optionsaftale, der var gældende for de to berørte medarbejdere, var det fastsat, at medarbejderen ved ansættelsesforholdets ophør kun kunne udnytte optionen i det omfang, den var modnet ved fratræden, og udnyttelsen skulle ske inden 90 kalenderdage efter fratræden. Det var herudover anført, at de angivne udløbsdatoer kun var gyldige, hvis den pågældende fortsat var ansat i Intel.

I foråret 2001 besluttede koncernselskabet at standse væsentlige aktiviteter i Danmark, i hvilken forbindelse de to medarbejdere blev afskediget.

Højesteret fastslog for det første, at kravene vedrørende de tildelte aktieoptioner kunne rettes mod Intel Danmark som arbejdsgiver, og ikke kun imod det internationale koncernselskab. Højesteret fastslog endvidere, at Intels tildeling af aktieoptioner var omfattet af Funktionærlovens bestemmelser, således som bestemmelsen var affattet, indtil ovennævnte lovændring trådte i kraft 1. juli i år.

Ved "Novo-dommen" blev det fastslået, at aktieoptioner har en økonomisk værdi på tildelingstidspunktet, og at de ved anvendelsen af Funktionærlovens regler må anses for erhvervet på tildelingstidspunktet. Dette gælder, uanset om en aktieoption tildeles bagudrettet for en allerede udført præstation, eller fremadrettet i personalefastholdelsesøjemed, eller om tildelingen er begrundet i en kombination af disse hensyn.

På den baggrund fandt Højesteret, at det følger af analogien af Funktionærloven, at medarbejderne ikke som følge af deres fratræden kunne fratages de aktieoptioner, som de havde fået tildelt. Betingelserne i aktieoptionsaftalen om bortfald måtte derfor tilsidesættes som ugyldige.

Intel-dommen betyder, at de to tidligere ansatte har krav på betaling af i alt ca. kr. 800.000.

Delte opfattelser af dommen

Der har både efter "Novo-dommen", efter ikrafttræden den 1. juli 2004 af de nye aktieoptionsregler samt den netop afsagte "Intel-dom" været spredte tilkendegivelser vedrørende rækkevidden af loven og retspraksis.

Både Dansk Industri og Intel har advaret Danmark om, at man skyder sig selv i foden, da dommene formentlig vil afholde multinationale selskaber fra at udstede aktieoptioner til danske medarbejdere, og dansk erhvervsliv risikerer at gå glip af spændende udviklingsopgaver, som udenlandske virksomheder hellere vil placere i udlandet. Senest har dommen også givet anledning til overvejelser hos Coca-Cola, som har medarbejdere ansat over hel verden. Da de danske regler og retspraksis afviger meget fra de

regler, som følges i resten af verden, ser Coca-Cola det som et problem på koncernniveau at sammentømre en optionsordning, som også passer til de danske vilkår.

De nye lovregler

De nye lovregler, som trådte i kraft den 1. juli d.å., betyder som udgangspunkt, at en medarbejder, som siger sin stilling op, vil miste alle rettigheder efter en aktieoptionsaftale i modsætning til, hvis medarbejderen bliver opsagt af virksomheden.