

sådan set noget, der sker, efter at man har været ansat i en periode, og det vil sige, at man får en aktieoption på baggrund af en indsats, man har ydet for virksomheden. Så er det vel også rimeligt nok, at den kan udløses, selv i de tilfælde hvor man ikke er i firmaet længere, for man har jo ydet en indsats, som har gjort en berettiget til at få aktieoptionen.

(Kort bemærkning).

Freddy Dam (V):

Jeg skal gerne medgive hr. Ole Sohn, at udtrykket en forligsmæssig løsning måske ikke er velvalgt, men når jeg taler om en afbalanceret løsning, taler jeg om, at situationen jo er den, at arbejdsgeberne i vel nok alle tilfælde må forventes at have den opfattelse, at medarbejderne under ingen omstændigheder skal kunne tage optionerne med, mens medarbejderne på den anden side vil have den opfattelse, at de under alle omstændigheder skal være berettigede til at tage optionerne med.

Man har altså lagt snittet således, at når medarbejderen selv vælger at forlade virksomheden i det, man kunne kalde utide, mister medarbejderen retten til optionerne; hvorimod det er således, at hvis medarbejderen afskediges, får han ret til at tage optionerne med. Det er det, jeg mener, når jeg taler om en velafbalanceret løsning.

(Kort bemærkning).

Ole Sohn (SF):

Når jeg læser høringssvarene, synes jeg sådan set, det er ret entydigt, at den ene parts – altså arbejdsgivernes – høringssvar er meget positive, hvorimod lønmodtagernes høringssvar er meget negative. Det er derfor, jeg har lidt svært at se, hvor det afbalancerede ligger, bortset fra at jeg kan se, at regeringen meget entydigt har valgt en løsning, som for det første bryder med den retspraksis, som er indarbejdet, og for det andet ensidigt vender sig mod den ene part, altså lønmodtagerne. Jeg kan hverken se noget afbalanceret eller noget forligsmæssigt i den sammenhæng.

(Kort bemærkning).

Freddy Dam (V):

Nu synes jeg måske dårlig nok, man kan tale om, at der foreligger en endelig retspraksis, al den stund problemstillingen for i hvert fald en dels vedkommende er under anke til Højesteret.

Jeg vil godt påpege over for hr. Ole Sohn, at ideen med løsningen er, at når der tildeles optio-

ner i forbindelse med indgåelse af aftaler, er det sådan, at den pågældende medarbejder rent faktisk indgår en aftale om som udgangspunkt at blive i virksomheden i en længere periode. Forudsætningen er rent faktisk, at medarbejderen skal blive, og det er det, der er ideen med at yde optioner.

Når så medarbejderen bryder den forudsætning, som formentlig begge har haft, og som er kendt af begge parter, må man spørge: Hvad skal virkningen være? Lovforslaget lægger op til, at virkningen skal være, at hvis man selv siger op, får man ikke optionerne med, men hvis man bliver bedt om at gå, skal man ikke oven i det straffes med, at man ikke får sine optioner, sådan som det ellers var aftalt.

(Kort bemærkning).

Lene Jensen (S):

Det forekommer mig på en eller anden måde, at vi godt ved, at der er to eller rent faktisk måske tre hensyn, der står over for hinanden. Men jeg synes, det bliver interessant i den situation, hvor en medarbejder i rimelig sikker forvisning om, hvad der er gældende i en indgået aftale, af den ene eller den anden årsag ser sig nødsaget til at opsig sit job, måske et halvt år før et eller andet program er gjort færdigt, mister alt. Det kan sagtens diskuteres, om man skal miste noget, og om der skal være nogle præmisser, men man mister alt. Det er den ene ting.

Kl. 15.50

Den anden ting er, at sådan som jeg har læst nogle af høringssvarene, er det sådan, at lovforslaget i virkeligheden kommer til at virke på den måde, at aftaler, der allerede er indgået – måske oven i købet i tiltro til den praksis, der har vist sig ved domstolene på det seneste – også falder ind under de nye regler. Er det ikke lidt i retning af at snyde folk, hvis de har indgået en aftale under nogle givne forudsætninger, og forudsætningerne så ændres, efter at aftalen er indgået? Det tror heller ikke jeg man vil opfatte som noget afbalanceret.

Tredje næstformand (Kaj Ikast):

Af rent principielle grunde skal jeg gøre spørgeren opmærksom på, at man skal spørge to gange i træk, men vi dispenserede denne gang.

(Kort bemærkning).

Freddy Dam (V):

Efter min opfattelse er det ikke sådan, at den pågældende medarbejder mister alt, når han siger