MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO

MYKOLO ROMERIO TEISĖS MOKYKLOS

PRIVATINĖS TEISĖS INSTITUTAS

LIUTAURAS VASILIAUSKAS

CIVILINĖ IR VERSLO TEISĖ

BENDROVĖS AKCIJŲ SUTEIKIMAS: TEORINIAI IR PRAKTINIAI ASPEKTAI

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas –

Prof. dr. Virginijus Bitė

Vilnius, 2019

TURINYS

SANTRUMPŲ SĄRAŠAS 2
ĮVADAS 3
1. DARBUOTOJŲ DALYVAVIMAS ĮMONĖS VEIKLOJE: BENDRIEJI ASPEKTAI 10
1.1. Darbuotojų dalyvavimo įmonės veikloje samprata ir rūšys 10
1.1.1. Darbuotojų dalyvavimas įmonės valdyme 14
1.1.2. Darbuotojų finansinis dalyvavimas 21
1.1.3. Darbuotojų finansinio dalyvavimo naudos ir grėsmės 30
1.2. Vieningos darbuotojų finansinio dalyvavimo sistemos kūrimas ES 36
1.3. Darbuotojų dalyvavimo įmonės veikloje tendencijos ir socialinė – kultūrinė aplinka 43
2. BENDROVĖS AKCIJŲ SUTEIKIMO REGLAMENTAVIMAS 49
2.1. Bendrovės akcijų suteikimo samprata ir santykis su kitų valstybių panašiais institutais 49
2.2. Akcijų suteikimo būdai 52
2.3. Akcijų gavėjai 56
2.4. Akcijų suteikimo šaltiniai 60
2.5. Akcijų suteikimo taisyklės 66
2.6. Mokestiniai klausimai 71
3. BENDROVĖS AKCIJŲ SUTEIKIMO SANTYKIS SU KITAIS INSTITUTAIS 76
3.1. Darbuotojų akcijos (ABĮ 43 str.) 76
3.2. Darbuotojų premijavimas 79
IŠVADOS 82
PASIŪLYMAI 84
LITERATŪRA 85
ANOTACIJA LIETUVIŲ IR ANGLŲ KALBOMIS 96
SANTRAUKA LIETUVIŲ KALBA 97
SANTRAUKA ANGLŲ KALBA 99
PATVIRTINIMAS APIE ATLIKTO DARBO SAVARANKIŠKUMĄ 101

SANTRUMPŲ SĄRAŠAS

ABĮ – Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas

DK – Lietuvos Respublikos darbo kodeksas

ECS – Europos bendrovių apklausa

Eurofound - Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo agentūra

GPMĮ – Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas

PMĮ - Lietuvos Respublikos pelno mokesčio įstatymas

VDI – Valstybinė darbo inspekcija

VSDĮ - Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas

ĮVADAS

Tiriama problema, temos aktualumas. Vienas naujausių Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo[1] (toliau - ABĮ) pakeitimų – akcijų suteikimo instituto įvedimas.[2] Kaip ir naujojo Lietuvos Respublikos darbo kodekso[3] (toliau – DK) priėmimas, ši naujovė tik patvirtina darbuotojų, kaip vienos svarbiausių socialinių grupių, dalyvavimo įmonių veikloje svarbą bei didėjantį vaidmenį verslo aplinkoje. Tai aiškiai matyti pažvelgus ir į senojo žemyno valstybių teisės aktus bei taikomą praktiką.[4] Minimas ABĮ institutas įveda dar vieną darbuotojų finansinio dalyvavimo bendrovėje galimybę. Skirtingai nuo jau esamų institutų, kuriais buvo galima skatinti darbuotojus,[5] naujasis ABĮ 47^1 straipsnis išplečia subjektų, kuriems galima suteikti akcijas, spektrą, numato naujus akcijų suteikimo būdus bei detalizuoja akcijų suteikimo taisykles ir jų priėmimo tvarką. Iš pirmo žvilgsnio atrodo, jog naujas reguliavimas supaprastina procesą, suteikdamas lankstumo ir daugiau galimybių. Vis dėlto, natūraliai kyla klausimas, koks šio naujo reglamentavimo tikslas ir kodėl nepakako ankstesnių institutų. Taip pat neaišku, ar naujasis akcijų suteikimo institutas yra priemonė, kuri leis paprasčiau ir efektyviau skatinti darbuotojus ir įtraukti juos į įmonės veiklą. Be to, būtų vertinga nustatyti šio instituto vietą teisės sistemoje, išsiaiškinant, ar jis nėra perteklinis. Norint atsakyti į šiuos klausimus, tikslinga aptarti darbuotojų dalyvavimo įmonės veikloje reikšmę ir rūšis, detaliau pažvelgti į darbuotojų finansinio dalyvavimo bendrovėse galimybes, išnagrinėti akcijų suteikimo institutą bei

---

[1] Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 64-1914. Prieiga per internetą: https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.106080/favTMxnfvg.

[2] Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo Nr. VIII-1835 2, 7, 8, 12, 14, 15, 18, 20, 28, 32, 34, 37, 38, 39, 40, 41, 41-1, 43, 44, 45, 45-1, 46, 47, 51, 52, 54, 57, 59 ir 67 straipsnių pakeitimo ir Įstatymo papildymo 40-1, 47-1, 47-2 ir 53-1 straipsniais įstatymas. *Teisės aktų registras*, 2017, Nr. 2017-12059. Prieiga per internetą: https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/79a7d9f2617911e7a53b83ca0142260e.

[3] Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Teisės aktų registras*, 2016, Nr. 2016-23709. Prieiga per internetą: https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/10c6bfd07bd511e6a0f68fd135e6f40c/uIRFmCZndn.

[4] Windbichler C., *Cheers and Boos for Employee Involvement: Co-Determination as Corporate Governance Conundrum* [interaktyvus]. T.M.C. ASSER PRESS, 2005, p. 526-527 [žiūrėta 2019-02-05]. Prieiga per internetą: https://www.cambridge.org/core/journals/european-business-organization-law-review-ebor/article/cheers-and-boos-for-employee-involvement-codetermination-as-corporate-governance-conundrum/5C3545B00A871BE9F400725A477D6722;
German Stock Corporation Act (*Aktiengesetz*) [interaktyvus]. 1965, Nr. (BGBl. I p. 1089) FNA 4121-1, Art. 192 (2) 3 [žiūrėta 2019-02-05]. Prieiga per internetą: https://www.nortonrosefulbright.com/en/knowledge/publications/bc19a262/german-stock-corporation-act-aktiengesetz;
Hopt J. K., *Comparative Corporate Governance: The State of the Art and International Regulation* [interaktyvus]. American Journal of Comparative Law, 2011, p. 59-62 [žiūrėta 2019-02-05]. Prieiga per internetą: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1713750;
Plessis J., *Key Corporate Governance Themes and Issues in a Globalised and International World* [interaktyvus]. European Business Law Review, 2015, p. 2 [žiūrėta 2019-02-05]. Prieiga per internetą: https://www.researchgate.net/publication/305379743_Key_corporate_governance_themes_and_issues_in_a_globalised_and_internationalised_world.

[5] Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas, *op. cit.*, 43 str., 59 str. 2 d. 12 p.; Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, *op. cit.*, 142 str.

palyginti naująjį reguliavimą su priemonėmis taikytomis iki įstatymo pakeitimo. Pagal PEPPER IV tyrimą[6] matyti, jog Lietuvoje 2007 m. darbuotojai paprastai buvo skatinami dalinantis su jais pelnu ar tiesiog skiriant premijas. Tuo tarpu darbuotojų akcijos ar darbuotojų akcijų nuosavybės planų vykdymas nebuvo toks populiarus.[7] Esant ne vienai darbuotojų skatinimo priemonei svarbu išsiaiškinti, kurios labiausiai skatina darbuotojų lojalumą, įtraukia juos bei kuria ekonominę gerovę lyginant su akcijų suteikimo institutu. Taip pat svarbu atsižvelgti ir į kitų valstybių praktiką, teisinį reguliavimą ir galimybes.

Darbo aktualumą patvirtina ir duomenys atskleidžiantys žemą darbuotojų dalyvavimo bei atstovavimo lygį. Nepaisant to, jog Lietuva nusileidžia tik Danijai ir Suomijai pagal atstovavimo struktūras įmonėse,[8] Lietuva yra sąrašo apačioje (27 vieta tarp 28 valstybių) ES darbuotojų atstovavimo bei dalyvavimo indekse (sudarytas 27.78 - 100 procentų skalėje; ES šalių vidurkis – 63.69).[9] Kadangi darbuotojų skatinimo priemonių sritis nėra vienodai reglamentuota ES teisės aktais, skirtingose valstybėse vyrauja skirtinga praktika, kuri gali priklausyti nuo vedamos politikos ar tradicijų. Galimybė suteikti darbuotojams akcijų yra numatyta Čekijos, Latvijos, Vokietijos, Lenkijos, Vengrijos, Prancūzijos, Jungtinės Karalystės, Slovakijos teisės aktuose.[10] Atsižvelgiant į užsienio praktiką bei darbuotojų dalyvavimo įmonės veikloje statistinius duomenis, tampa aišku, jog norint tapti konkurencinga valstybe, turinčia stiprią darbo rinką, lojalius darbuotojus bei aukštą atstovavimo

---

[6] *The PEPPER IV Report: Benchmarking of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the Member and Candidate Countries of the European Union* [interaktyvus]. Germany: Institute for Eastern European Studies, Free University of Berlin, 2009, p. 120-123 [žiūrėta 2019-02-05]. Prieiga per internetą: http://www.efesonline.org/2008/seventh%20european%20meeting/Presentations/Draft%20PEPPER%20IV%20Report%20-%20Strasbourg%20Edition%20-%20Jens%20Lowitzsch%20and%20others.pdf.

[7] *Ibid*., p. 120. Dalinimasis pelnu 36,4%, darbuotojų akcijų nuosavybė 2,2%.

[8] Eurofound, *Third European Company Survey* [interaktyvus]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015, p. 98 [žiūrėta 2019-02-05]. Prieiga per internetą: https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/working-conditions/third-european-company-survey-workplace-innovation-in-european-companies.

[9] Eurofound, *Measuring Varieties of Industrial Relations in Europe: A Quantitative Analysis* [interaktyvus]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018, p. 26 [žiūrėta 2019-02-05]. Prieiga per internetą: https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/measuring-varieties-of-industrial-relations-in-europe-a-quantitative-analysis.

[10] German Stock Corporation Act (*Aktiengesetz*), *supra* note 4, Art. 192 (2) 3; Civil Code of Hungary (*Polgári Törvénykönyvrõ*) [interaktyvus]. Magyar Közlöny. 2013, vol. 31, Nr. HUN-2013-L-96512, Art. 3:236 [žiūrėta 2019-03-20]. Prieiga per internetą: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=96512&p_country=HUN&p_count=937&p_classification=01.03&p_classcount=4; Code de Commerce France [interaktyvus]. 2006, Art. L225-177, L225-197-5, [žiūrėta 2019-03-25]. Prieiga per internetą: https://www.legifrance.gouv.fr/content/download/1951/13685/version/5/file/Code_32.pdf; Commercial Code of Czech Republic [interaktyvus]. 1991, Nr. 513/1991, Art. 158, 161a, 161e, 174, 178, 209a, 210, [žiūrėta 2019-03-25]. Prieiga per internetą: https://wipolex.wipo.int/en/text/198074; Companies Act 2006 of United Kingdom (c. 46) [interaktyvus]. 2006, Art. 1166, [žiūrėta 2019-03-25]. Prieiga per internetą: https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2006/46/contents; The Commercial Law of the Republic of Latvia [interaktyvus]. 2000, Art. 237, 240, 242, 254, 255, [žiūrėta 2019-03-25]. Prieiga per internetą: http://www.vvc.gov.lv/export/sites/default/docs/LRTA/Likumi/The_Commercial_Law.doc.

lygį, Lietuvai reikia daugiau iniciatyvų, privalu atnaujinti nacionalinius teisės aktus ir įsidiegti mechanizmus, kurie leistų labiau įtraukti darbuotojus į bendrovių veiklą bei kuriais darbuotojams (ir ne tik) galima būtų paprastai suteikti bendrovės akcijų.

Tačiau naujos galimybės atveria ir naujų klausimų bei iššūkių. Verslo atstovams gali kilti klausimų, ar naujasis reguliavimas neapsunkins jų verslo modelių bei vykdomų procesų. Apskritai kyla klausimas, ar verslas yra pasiruošęs naudotis akcijų suteikimo institutu ir tokiu būdu skatinti darbuotojų motyvaciją ir lojalumą. Taip pat, darbuotojų pasyvus dalyvavimas įmonės veikloje[11] rodo, jog jiems gali kilti klausimų, kaip reiktų tinkamai pasinaudoti teisėmis, kurias suteikia naujasis institutas. Šias hipotezes patvirtina ir empirinio tyrimo metu gauti atsakymai iš profsąjungų. Didelė dalis apklaustų profsąjungų atstovų patvirtino, jog apskritai darbuotojų dalyvavimas įmonės veikloje Lietuvoje yra pakankamai naujas ir besivystantis reiškinys, o darbdavių ir darbuotojų žinios apie darbuotojų finansinį dalyvavimą (ypač apie naująjį akcijų suteikimo institutą) yra menkos, nesigilinama, ar tai yra reikalinga ir naudinga priemonė.

Galiausiai nesant mokslinių tyrimų ar kitų duomenų naujojo akcijų suteikimo instituto klausimais, nėra aišku ar apskritai ši galimybė nėra perteklinė arba pernelyg sudėtinga įgyvendinti praktikoje, atsižvelgiant į vyraujančius verslo ir darbuotojų santykius. Iki naujojo instituto buvo ir kitos galimybės skatinti darbuotojus jiems dalyvaujant įmonės veikloje. Taigi, tikslinga ištirti, kiek efektyvi ir patraukli yra nauja priemonė, lyginant ją su anksčiau taikyta praktika, su esamais institutais bei tarptautine praktika ir reglamentavimu. Tai svarbu išsiaiškinti tiek iš verslo atstovų patirties, pasitelkiant profsąjungų turimą informaciją bei didžiųjų Lietuvos advokatų kontorų teisininkų patirtį, tiek iš teorinės reglamentavimo pakankamumo bei detalumo pusės. Be viso to, naujas institutas kelia ir išvestinius klausimus, tad svarbu aptarti ir kylančius mokestinius klausimus, susijusius su akcijų suteikimu.

Darbo mokslinis naujumas ir tiriamos problemos ištyrimo lygis. Atskleistas temos aktualumas patvirtina, jog darbuotojų dalyvavimas įmonės veikloje yra reikšmingas šiuolaikiniuose verslo santykiuose, o bendrovės akcijų suteikimo (angl. *granting of company shares*) institutas yra nauja galimybė paprasčiau, patogiau ir moderniau skatinti darbuotojus bei įtraukti juos į verslo procesus. Instituto naujumas natūraliai sąlygoja, jog mokslinių darbų ar tyrimų Lietuvoje šia tema praktiškai nėra. Fragmentiškai galima rasti darbų apie darbuotojų dalyvavimą įmonės veikloje[12], jų

[11] Civinskas R., *Darbuotojų atstovų prisitaikymas būti pagalba įmonei konkurencinėje aplinkoje, kurioje informacijos vertė yra pagrindinis ekonominės sėkmės elementas (Tyrimo ataskaita)*. 2018, p. 22-25.

[12] Darškuvienė V., Hanish S., Mygind N., *Financial Participation of Employees in Lithuania* [interaktyvus]. Germany: Institute for Eastern European Studies, Free University of Berlin, 2006, p. 10-29, [žiūrėta 2019-02-08]. Prieiga per internetą: http://www.intercentar.de/fileadmin/files/PEPPER_III/Extended_Country_Report_Lithuania.pdf.

skatinimą[13], poveikį verslo ekonominei gerovei[14] ar darbuotojų finansinį dalyvavimą ir jo formas Baltijos šalyse.[15] Šie darbai daugiau yra sociologiniai negu teisiniai. Atsižvelgiant į tai, pirmajame šio baigiamojo darbo skyriuje daug dėmesio skiriama R. Civinsko atliktam tyrimui, aiškinantis darbuotojų atstovų ir ekspertų, dirbančiųjų darbo santykių srityje, požiūrius į darbdavių siūlomas darbuotojų netiesioginio dalyvavimo formas, taikomas įmonių lygiu. Nors šiame magistriniame darbe naujasis akcijų suteikimo institutas nagrinėjamas iš teisinės pusės, aiškinamasi jo vieta teisės sistemoje, privalumai ir trūkumai, labai svarbu suprasti, kaip į finansinį darbuotojų dalyvavimą žiūri darbuotojai ir darbdaviai. Tai leis nustatyti, ar verslas yra pasiruošęs pasinaudoti suteikiamomis galimybėmis. Dėl to, šiame darbe, skirtingai nei R. Civinsko atliktame tyrime, darbuotojų skatinimas per konkrečią priemonę nagrinėjamas tiek iš sociologinės, tiek iš teisinės pusės.

Apie darbuotojų finansinį dalyvavimą įmonės veikloje ir jo teikiamas naudas pasaulyje rašo tokie autoriai, kaip Erik Poutsma,[16] Douglas Kruse, Richard Freeman ir Joseph R. Blasi.[17] Šio magistrinio darbo tema yra nauja ir savo esme yra itin glaudžiai susijusi su praktiniu instituto pritaikomumu, tad nenuostabu, jog nėra nuoseklių mokslinių darbų. Vis dėlto, akcijų suteikimas yra reikšminga naujovė, kuri turi būti ištirta lyginant ją su užsienio pavyzdžiais ir kitomis galimybėmis skatinti darbuotojus Lietuvoje bei tokiu būdu įtraukti juos į įmonių veiklą. Užsienio tyrimų bei mokslinių darbų, kuriuose kalbama apie darbuotojų dalyvavimą ir poveikį įmonės veiklai, o ypač finansinį dalyvavimą, yra nemažai.[18] Minėtuose darbuose autoriai konkrečiai nekalba apie bendrovės

---

[13] Darškuvienė V., Vazniokas P., *Stock Ownership as a Form of Employee and Management Financial Participation: Factors of Development in Lithuania* [interaktyvus]. 2006, p. 35-40, [žiūrėta 2019-02-08]. Prieiga per internetą: https://hdl.handle.net/20.500.12259/42418.

[14] Darškuvienė V., et al., *supra* note 12, p. 29-30.

[15] Civinskas R., Dvorak J., *New Social Cooperation Model in Service Oriented Economy: the Case of Employee Financial Participation in the Baltic States* [interaktyvus]. International Society for Manufacturing Service And Management Engineering, 2017, vol. 9, issue 3, p. 42-45, [žiūrėta 2019-02-08]. Prieiga per internetą: https://content.sciendo.com/view/journals/emj/9/3/article-p37.xml.

[16] Poutsma E., Blasi R. J., Kruse L. D., *Employee Share Ownership and Profit Sharing in Different Institutional Contexts* [interaktyvus]. The International Journal of Human Resource Management, 2012, vol. 23, Nr. 8, [žiūrėta 2019-02-10]. Prieiga per internetą: https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09585192.2012.661994;
Poutsma E., *The Global Phenomenon of Employee Financial Participation* [interaktyvus]. The International Journal of Human Resource Management, 2003, Nr. 0958-5192, [žiūrėta 2019-02-10]. Prieiga per internetą: https://www.researchgate.net/publication/247521852_The_global_phenomenon_of_employee_financial_participation.

[17] Kruse L. D., Freeman B. R., Blasi R. J., *Shared Capitalism at Work: Employee Ownership, Profit and Gain Sharing, and Broad-Based Stock Option* [interaktyvus]. University of Chicago Press, 2010, Nr. 0-226-05695-3, [žiūrėta 2019-02-12]. Prieiga per internetą: https://www.nber.org/chapters/c8085.pdf;
Blasi R. J., Freeman B. R., Kruse L. D., *Do Broad-Based Employee Ownership, Profit Sharing and Stock Options Help the Best Firms Do Even Better?* [interaktyvus]. 2016, [žiūrėta 2019-02-12]. Prieiga per internetą: https://scholar.harvard.edu/files/freeman/files/do_broad-based_ee-profit-sharing-so_help_best_firms_do_even_better_bjir-final-ms_5-10-15.pdf.

[18] Kozlowski M., *Financial Participation Programs in Polish Public Companies* [interaktyvus]. 2014, [žiūrėta 2019-02-12]. Prieiga per internetą: https://ideas.repec.org/h/tkp/mklp14/269-278.html;

akcijų suteikimą, tačiau darbai yra aktualūs šio instituto efektyvumui ir patrauklumui Lietuvoje patikrinti bei tendencijoms nustatyti. Taigi tyrimas, kuriuo būtų nustatytas bendrovės akcijų suteikimo efektyvumas, patrauklumas bei pritaikomumas Lietuvoje dar nebuvo atliktas.

Darbo tikslas, uždaviniai ir reikšmė. Darbo tikslas yra išsiaiškinti, kaip veikia naujasis akcijų suteikimo institutas, įvertinti jo veiksmingumą ir efektyvumą, lyginant su jau turimais darbuotojų skatinimo institutais bei užsienio pavyzdžiais.

Nurodytam tikslui pasiekti keliami šie darbo uždaviniai:

1) atskleisti darbuotojų dalyvavimo įmonių veikloje esmę ir reikšmę, teikiamas naudas visai verslo aplinkai bei aptarti tendencijas;

2) ištirti naująjį akcijų suteikimo institutą, išsiaiškinant jo veikimo principą bei palyginti jį su prieš instituto įvedimą taikytomis akcijų pasidalinimo su darbuotojais praktikomis bei užsienio valstybių pavyzdžiais, nustatant stipriąsias ir silpnąsias naujojo Lietuvos instituto puses;

3) ištyrus naująjį akcijų suteikimo institutą, įvertinti ar jis nėra perteklinis, nustatyti jo vietą teisės sistemoje, lyginant su jau turimais įstatymuose įtvirtintais institutais, kurie skirti skatinti darbuotojus.

Tyrimo reikšmė. Įvertinus akcijų suteikimo instituto efektyvumą ir patrauklumą, lyginant su kitomis darbuotojų skatinimo priemonėmis ir anksčiau taikytais metodais bei ištyrus, kaip jis veikia ir ar apskritai veikia, taptų aiškiau, ar šis naujas institutas nėra perteklinis. Tyrimas leis nustatyti, ar tokio reguliavimo įvedimas buvo būtina priemonė valstybės konkurencingumui bei darbuotojų skatinimui didinti.

Be to, taps aiškiau, ar institutas pakankamai aprašytas, detalus ir patogus naudoti. Būtų atsakyta į klausimą, ar naujasis akcijų suteikimo institutas yra priemonė, kuri leidžia paprasčiau ir

---

Sandada M., Basil B. K., Muposhi A., *The Influence of Employee Share Ownership Schemes on Firm Performance: the Case of Zimbabwean Firms* [interaktyvus]. Acta Universitatis Danubius. Economica, 2016, vol. 12, Nr. 2, [žiūrėta 2019-02-12]. Prieiga per internetą: http://journals.univ-danubius.ro/index.php/oeconomica/article/view/3029/3320;

Goic S., .Employees‘ Attitudes Towards Employee Ownership and Financial Participation in Croatia: Experiences and Cases [interaktyvus]. Journal of Business Ethics, 1999, [žiūrėta 2019-02-12]. Prieiga per internetą: https://www.researchgate.net/publication/226346573_Employees'_Attitudes_towards_Employee_Ownership_and_Financial_Participation_in_Croatia_Experiences_and_Cases;

Sauser, Jr. I. W., *Sustaining Employee Owned Companies: Seven Recommendations* [interaktyvus]. Journal of Business Ethics, 2008, Nr. DOI:10.1007/s10551-008-9679-2, [žiūrėta 2019-02-12]. Prieiga per internetą: https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-008-9679-2;

Poutsma E., et. al., *supra* note 16;

Jones C. D., et. al., *Complementarities Between Employee Involvement and Financial Participation: Do Institutional Context, Differing Measures, and Empirical Methods Matter?* [interaktyvus]. ILR Review, 2016, [žiūrėta 2019-02-12]. Prieiga per internetą: https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0019793916657538;

Lavelle J., et. al., *The Determinants of Financial Participation Schemes within Multinational Companies in Ireland* [interaktyvus]. The International Journal of Human Resource Management, 2012, vol. 23, Nr. 8, [žiūrėta 2019-02-12]. Prieiga per internetą: https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09585192.2012.661991.

efektyviau skatinti darbuotoją bei įtraukti jį į įmonės veiklą. Darbas taip pat gali padėti atsakyti į klausimus, kylančius praktiniame šio instituto įgyvendinime, atskleis darbuotojų dalyvavimo įmonių veikloje aspektus, darbuotojams bei bendrai verslo aplinkai tenkančias naudas, tendencijas ir leis nustatyti, ar verslas yra pasiruošęs pasinaudoti naujomis galimybėmis. Gauti rezultatai ir išvados bus naudingi verslo atstovams ir praktikams, susiduriantiems su abejonėmis ir instituto taikymo problemomis bei supažindins darbdavius ir darbuotojus su naujojo instituto tikslais ir galimybėmis. Tyrimas neabejotinai turės įtakos ir tolimesnei mokslinei raidai, kadangi yra glaudžiai susijęs su darbuotojų dalyvavimo įmonių veikloje ir darbuotojų skatinimo klausimais. Taip pat darbas gali pasitarnauti aiškinant ir tobulinant esamą teisinį reglamentavimą.

Tyrimo metodika. Atsižvelgiant į šio mokslinio darbo problematiką ir jam keliamą tikslą, buvo panaudoti duomenų rinkimo ir duomenų analizės, lyginamasis bei loginis, analitinis, empirinis ir kiti mokslinio tyrimo metodai. Analizuojant akcijų suteikimo institutą vienas pagrindinių duomenų rinkimo ir analizės metodų buvo pasirinkta *dokumentų analizė*. Jis panaudotas, nagrinėjant norminę bazę (nacionalinius teisės aktus, užsienio valstybių teisės aktus) ir specialiąją mokslinę literatūrą (mokslinius straipsnius, monografijas, kitus mokslininkų darbus). Toliau, *lyginamuoju metodu*, kuriam skiriama didelė reikšmė, sugretinti skirtingų valstybių bendrovės akcijų suteikimo ar panašių institutų reguliavimai, užsienio valstybių mokslininkų požiūriai į darbuotojų dalyvavimą įmonių veikloje bei skirtingos nacionalinės darbuotojų skatinimo priemonės, vertinant iš efektyvumo ir detalumo prizmių. Remiantis *loginiu ir sisteminiu metodais* identifikuotos pagrindinės galimos problemos, norint pasinaudoti akcijų suteikimo galimybe bei išsiaiškinta, kiek naujasis reguliavimas yra patrauklus. *Analitiniu metodu* įvertintas akcijų suteikimo institutas, nurodant jo privalumus ir trūkumus. Be teorinių metodų, tyrime buvo panaudotas ir *empirinis metodas*. Buvo atliktos apklausos ir interviu su profsąjungomis, siekiant sužinoti jų poziciją dėl naujojo instituto taikymo praktikoje ir kitais darbuotojų dalyvavimo įmonės veikloje klausimais. Be to, atsižvelgiant į tai, jog institutas naujas ir šaltinių ar duomenų pagrindžiančių jo naudojimą praktiškai nėra, surinkti tyrimo informacijai buvo naudotas *interviu metodas* - probleminiais akcijų suteikimo darbuotojams klausimais buvo kalbėta su didžiųjų Lietuvos advokatų kontorų teisininkais ir ekspertais, siekiant išsiaiškinti būdus, kuriais prieš naujojo akcijų suteikimo instituto įvedimą, akcijomis buvo pasidalinama su darbuotojais ir kitais asmenimis. Atitinkamai buvo konsultuojamasi su Lietuvos Respublikos ekonomikos ir inovacijų ministerijos atstovais akcijų suteikimo instituto rengimo klausimais bei advokatų kontorų mokesčių konsultantais suteikiamų akcijų apmokestinimo klausimais. *Apibendrinimo metodas*

panaudotas, reziumuojant surinktą medžiagą, bendrovės akcijų suteikimo klausimais ir atitinkamai jos pagrindu suformuluojant išvadas.

Tyrimo struktūra. Atsižvelgiant į magistrinio darbo tikslą ir iškeltus uždavinius darbe išskiriami 3 skyriai.

Kiekvienas skyrius skirstomas į poskyrius.

Pirmame skyriuje atskleidžiama darbuotojų dalyvavimo įmonės veikloje samprata, rūšys, detaliai nagrinėjamas darbuotojų finansinis dalyvavimas ir jo suteikiamos naudos. Toliau aptariama ES įtaka ir tendencijos Lietuvoje darbuotojų dalyvavimo įmonės veikloje klausimais.

Antrame skyriuje detaliai tiriamas naujasis akcijų suteikimo institutas ir jo reglamentavimas Lietuvoje. Skyrius dalinamas į poskyrius, kuriuose analizuojami ir lyginami akcijų suteikimo būdai, akcijų gavėjai, akcijų suteikimo šaltiniai bei tiriamos akcijų suteikimo taisyklės. Visi minėti akcijų suteikimo aspektai lyginami su prieš instituto įvedimą taikyta akcijų suteikimo praktika bei užsienio valstybių panašiais institutais. Taip pat aptariami kylantys mokestiniai klausimai.

Trečiajame skyriuje akcijų suteikimo institutas lyginamas su kitomis nacionalinėmis darbuotojų skatinimo priemonėmis efektyvumo, veiksmingumo ir derinimo perspektyvoje.

Apibendrinant temos nagrinėjimą, darbas baigiamas išvadomis dėl naujojo bendrovės akcijų suteikimo instituto. Taip pat pateikiamas naudotos literatūros sąrašas.

Ginamieji teiginiai.

1) Bendrovės akcijų suteikimo institutas yra lankstus, šiuolaikiškas ir konkurencingas būdas suteikti darbuotojams akcijas, lyginant su kitomis nacionalinėmis darbuotojų skatinimo priemonėmis (pavyzdžiui, darbuotojų akcijomis ar premijavimu) bei užsienio valstybių pavyzdžiais (Vengrija, Vokietija, Prancūzija, Čekija, Jungtinė Karalystė, Latvija).

1. DARBUOTOJŲ DALYVAVIMAS ĮMONĖS VEIKLOJE: BENDRIEJI ASPEKTAI

1.1. Darbuotojų dalyvavimo įmonės veikloje samprata ir rūšys

Darbuotojų dalyvavimas įmonių veikloje šiomis dienomis nebestebina. Tai daugialypis ir itin svarbus socialinis reiškinys, turintis didelę reikšmę verslui ir jo vystymui. Jo svarbą (ypač valstybėse, turinčiose ilgametes tradicijas) supranta tiek darbdaviai, tiek darbuotojai. Natūralu, jog šių grupių požiūriai į reiškinį skiriasi, tačiau bendrai sutariama, jog minėtų grupių interesų derinimas ir konstruktyvių sprendimų ieškojimas verslo aplinkoje užtikrina geriausius rezultatus. Susitarimai ir formos taikomos pasiekti konsensusui aktualiais klausimais tarp darbdavių ir darbuotojų gali būti įvairūs, pvz.: tiesioginis darbuotojų įtraukimas į įmonės valdymą; netiesioginis darbuotojų dalyvavimas; kolektyvinės derybos arba finansinis dalyvavimas. Prieš pereinant prie skirtingų darbuotojų dalyvavimo formų analizės, visų pirma, reikia aptarti pačią reiškinio sampratą.

Darbuotojų svarba ir įtraukimas į įmonės veiklą išaugo ir sparčiai vystėsi XX amžiuje. Darbuotojų dalyvavimas yra suprantamas kaip industrinės demokratijos dalis.[19] Šią sąvoką dar 1897 m. panaudojo Sidney ir Beatrice Webb.[20] Tai susitarimų sritis, apimanti darbuotojų įtraukimą į sprendimų priėmimą, dalinantis įgaliojimais ir atsakomybėmis darbo metu ir vietose.[21] Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo agentūra (toliau – Eurofound) industrinę demokratiją apibrėžia kaip visas darbdavių ir darbuotojų dalyvavimo teises darbo santykių valdyme, tiek tiesiogiai, tiek netiesiogiai, per profesines sąjungas, darbo tarybas, profsąjungų atstovus ar kitas darbuotojų atstovavimo formas bet kokiame lygyje.[22] Toliau nurodo, jog industrinė demokratija apima keturis pagrindinius aspektus:

1) socialinių partnerių **autonomija** kolektyvinėse derybose; 2) **atstovavimo teisės** makro (kolektyvinės derybos, socialinis dialogas) ir bendrovės (darbo tarybos ir t. t.) lygyje; 3) **darbuotojų** įtraukimas ir **dalyvavimas** įmonės valdyme kaip mechanizmas priimant sprendimus bendrovės lygiu; ir 4) **įtaka**, glaudžiai susijusi su derybų galia ir galimybe paveikti kitą šalį kolektyvinėse derybose ar valdymo sprendimų priėmime.[23]

[19] Civinskas R., *supra* note 11, p. 7.
[20] Webb S., Webb P. B., *Industrial Democracy* [interaktyvus]. London: Longmans, Green, 1902, p. 3-60 [žiūrėta 2019-02-16]. Prieiga per internetą: https://archive.org/details/industrialdemocr00webbuoft/page/n13.
[21] Civinskas R., *op. cit.*, p. 7.
[22] Eurofound, *supra* note 9, p. 9.
[23] *Ibid*.

Šis industrinės demokratijos apibrėžimas, kurį suformavo Eurofound, yra labai išsamus, apimantis institucinį ir bendrovių lygius, tiesioginį ir netiesioginį darbuotojų dalyvavimą. Savo esme darbuotojų dalyvavimas yra plati sąvoka, kuri apima darbuotojų įtraukimą į verslo procesus, kolektyvinių sprendimų priėmimą, dalinimąsi informacija, žmonių išteklių valdymą, darbuotojų atstovavimą, finansinį dalyvavimą ir kt.[24] Praktiškai visi šie reiškiniai atspindi šių dienų aktualijas. Kaip procesai, minėti reiškiniai siauriau ar detaliau aprašyti įvairiose studijose[25], tyrimuose[26], įstatymuose[27] ar valdžios programose[28].

Kadangi kartais vis dar kyla neaiškumų dėl darbuotojų dalyvavimo kaip reiškinio[29] ir jo svarbos, yra verta išskirti ir tam tikras ideologijas šiuo klausimu. Kaip ir R. Civinskas pažymi savo tyrime[30], tyrinėtojai išskiria tokias teorijas dėl darbuotojų dalyvavimo:

1) Unitarinė. Pagal šią teoriją darbdavių ir darbuotojų interesai yra suderinami bei minėtos grupės gali nesunkiai bendradarbiauti vykdant veiklą;

2) Pliuralistinė. Teigiama, kad tarp darbdavių ir darbuotojų yra tarsi iš anksto užprogramuotas konfliktas, kuris kyla dėl svarbiausių darbo teisės klausimų (darbo vietos, atliekamų funkcijų, atlyginimo bei kitų sąlygų). Teorijos šalininkai teigia, jog abi pusės gali derinti sprendimus ir ieškoti kompromisų, tačiau į procesą turi būti stipriai įtraukti darbuotojai. Tyrinėtojai pažymi, jog geriausias būdas tai atlikti – kolektyvinės derybos ir darbuotojų atstovavimas per profsąjungas ar darbo tarybas;

---

[24] Markey R., Townsend K., *Contemporary Trends in Employee Involvement and Participation* [interaktyvus]. Journal of Industrial Relations, 2013, p. 475-487, [žiūrėta 2019-02-18]. Prieiga per internetą: https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0022185613489389.

[25] Rupeika A., *Darbuotojų motyvavimo gerinimas UAB „Ermitažas.* Magistro baigiamasis darbas. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas, 2008;
Ichsanova A., *Darbuotojų motyvavimo sistemos statybų įmonėse modeliavimas*. Magistro baigiamasis darbas. Vilnius: Vilniaus Gedimino technikos universitetas, 2007;
Mockevičius R., *Darbuotojų išlaikymas IT organizacijose*. Magistro baigiamasis darbas. Vilnius: ISM vadybos ir ekonomikos universitetas. 2008;
Klapatauskytė L., *Darbuotojų dalyvavimas sprendimų priėmimo procedūroje: „Verslo žinių" įmonės atvejis*. Magistro baigiamasis darbas. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2012;
Darškuvienė V., et. al., *supra* note 12; Darškuvienė V., Vazniokas P., *supra* note 13.

[26] Civinskas R., *supra* note 11.

[27] Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas, *supra* note 1, 43 str., 47[1] str.; Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, *supra* note 3, 142 str., 203-209 str.

[28] Lietuvos Respublikos Seimas, *Nutarimas dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos*. Teisės aktų registras, 2016, Nr. XIII-82 [žiūrėta 2019-02-28]. Prieiga per internetą: https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/886c7282c12811e682539852a4b72dd4

[29] Heery E., *Frames of Reference and Worker Participation* [interaktyvus]. *Finding a voice at work?: New Perspectives on Employment Relations.* Oxford University Press, 2015, p. 21-23, [žiūrėta 2019-02-20]. Prieiga per internetą: https://books.google.lt/books?id=4OxxBgAAQBAJ&pg=PA37&lpg=PA37&dq=Frames+of+reference+and+worker+participation&source=bl&ots=T3adMZmbb9&sig=ACfU3U14KAA-AW3RH_UdMucH6lm1-q2i-g&hl=lt&sa=X&ved=2ahUKEwi05t6J2MDhAhUCJ1AKHeAqCaUQ6AEwAHoECAgQAQ#v=onepage&q=Frames%20of%20reference%20and%20worker%20participation&f=false.

[30] Civinskas R., *supra* note 11, p. 7-8.

3) Kritinė. Šios teorijos šalininkai teigia, jog savo esme darbdavių ir darbuotojų interesai yra visiškai priešingi, o patys darbo santykiai nehumaniški, kadangi pagrįsti žmonių ištekliais ir galimu išnaudojimu.[31]

Šios pamatinės idėjos pagrindžia darbuotojų dalyvavimo įmonės veikloje svarbą ir reikšmę šiomis dienomis. Nors teorijos pakankamai radikalios, jos suponuoja, kaip svarbu yra derinti darbdavių ir darbuotojų interesus bei ieškoti abejoms grupėms naudingiausių susitarimų. Tai galima pasiekti darbuotojų dalyvavimo įmonės veikloje priemonėmis. Minėtomis teorijomis vadovaujasi darbdaviai, profesinės sąjungos ir kiti viešojo valdymo veikėjai.[32] Šios idėjos yra pagrindas šiuo metu turimoms galimybėms dalyvauti įmonės veikloje. Pabrėžtina, jog unitarinė ir pliuralistinė teorijos turėtų būti derinamos, siekiant geriausių verslo rezultatų. Teorijos neabejotinai turės sociologinę ir teisinę reikšmę ir toliau, siekiant išgryninti kuo tobulesnį darbuotojų įtraukimą į įmonių veiklą bei socialinį dialogą. Augantis darbuotojų vaidmuo matyti ir iš vienos iš ES krypčių – socialinės sanglaudos skatinimo.[33] Be to, ES direktyva 2002/14/EC nustatė bendrąjį darbuotojų informavimo ir konsultavimo modelį,[34] o naujasis DK tik patvirtina didėjančias darbuotojų galimybes ir numato prievoles darbdaviams dėl darbo tarybų steigimo, darbuotojų informavimo, konsultavimo ir kitų klausimų.[35]

Galiausiai, Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo agentūra nurodo tokį bendrą darbuotojų dalyvavimo įmonės veikloje apibrėžimą – tai mechanizmai, kuriais remiantis darbuotojai gali būti įtraukiami į įmonės valdymo sprendimų priėmimą, išskyrus darbuotojų informavimo, konsultavimosi, derybų priemones.[36] Tai pakankamai tikslus siauras apibrėžimas. Mokslininkai ir praktikai iš esmės pateikia panašų, tik kiek platesnį, darbuotojų dalyvavimo įmonės veikloje

---

[31] Heery E., *supra* note 29, p. 22; Johnstone S., Wilkinson A., *Developing Positive Employment Relations: International Experiences of Labour Management Partnership* [interaktyvus]. Springer, 2016, p. 5-6, [žiūrėta 2019-02-20]. Prieiga per internetą: https://www.researchgate.net/publication/305474512_Developing_Positive_Employment_Relations_International_Experiences_of_Labour_Management_Partnership.

[32] Civinskas R., *supra* note 11, p. 8.

[33] Europos komisija, *Commission Recommendation Establishing the European Pillar of Social Rights* [interaktyvus]. 2017, Nr. C(2017) 2600 final, p. 1-9, [žiūrėta 2019-02-20]. Prieiga per internetą: https://ec.europa.eu/commission/publications/commission-recommendation-establishing-european-pillar-social-rights_en.

[34] Europos Parlamentas ir Taryba, *Directive 2002/14/EC 11 March 2002 Establishing a General Framework for Informing and Consulting Employees in the European Community* [interaktyvus]. *Official Journal*, 2002, Nr. 32002L0014, p. 1-5, [žiūrėta 2019-02-20]. Prieiga per internetą: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:f2bc5eea-9cc4-4f56-889d-3cc4c5ee5927.0004.02/DOC_1&format=PDF.

[35] Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, *supra* note 3, 169-176 str., 203-209 str.

[36] Eurofound, *Mapping Key Dimensions of Industrial Relations, Publications Office of the European Union* [interaktyvus]. Publications Office of the European Union, 2016, Nr. EF1630, p. 21, [žiūrėta 2019-02-20]. Prieiga per internetą: https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/industrial-relations/mapping-key-dimensions-of-industrial-relations.

apibrėžimą.[37] Atkreiptinas dėmesys, jog minėta sąvoka apima praktiškai visas darbuotojų dalyvavimo įmonės veikloje formas, įskaitant darbuotojų finansinį dalyvavimą. Pabrėžtina, jog tam tikrais atvejais, darbuotojams suteikiant galimybę dalyvauti finansiškai, jie gali neturėti galimybės priimti sprendimus (pavyzdžiui, privilegijuotųjų akcijų be balso teisės atveju).

Tolesniuose poskyriuose detaliau išskiriamos ir aptariamos dvi tiesioginio darbuotojų dalyvavimo įmonės veikloje rūšys, t. y. darbuotojų dalyvavimas įmonės sprendimų priėmime arba darbuotojų dalyvavimas įmonės valdyme bei jo formos ir darbuotojų finansinis dalyvavimas. Pastarajam skiriamas didžiausias dėmesys, siekiant išsiaiškinti jo reikšmę visai verslo aplinkai bei kiek, kaip reiškinys, jis turėjo įtakos naujojo akcijų suteikimo instituto įvedimui.

[37] Wilkinson A., et. al., *Conceptualizing Employee Participation in Organizations* [interaktyvus]. The Oxford handbook of participation in organizations, 2010, p. 13-18, [žiūrėta 2019-02-20]. Prieiga per internetą: http://www.oxfordhandbooks.com/view/10.1093/oxfordhb/9780199207268.001.0001/oxfordhb-9780199207268-e-1.

1.1.1. Darbuotojų dalyvavimas įmonės valdyme

Darbuotojų dalyvavimas įmonės valdyme siauriau gali būti suprantamas kaip darbuotojų dalyvavimas įmonės sprendimų priėmime (neįskaitant informavimo ir konsultavimo procesų). I. Vėgėlė darbuotojų dalyvavimą įmonės valdyme įvardija kaip procesą, kurio metu:

1) Darbuotojai ar jų atstovai informuojami jiems svarbiais klausimais (informavimo stadija);

2) Susipažinus su informacija vyksta konsultacijos su administracija – apsikeitimas nuomonėmis (konsultavimo stadija);

3) Darbuotojai dalyvauja priimant sprendimus (sprendimų priėmimo stadija).

Visos išvardintos stadijos turėtų sekti viena po kitos, tik tokiu būdu užtikrinamos darbuotojų teisės ir visapusiškas darbuotojų dalyvavimo įmonės valdyme procesas.[38] Toliau skyrelyje didžiausias dėmesys bus skiriamas svarbiausiai darbuotojų dalyvavimo įmonės valdyme stadijai – sprendimų priėmimui. Skiriamos dvi darbuotojų dalyvavimo įmonės valdyme (sprendimų priėmime) formos: tiesioginis darbuotojų dalyvavimas ir netiesioginis.

Tiesioginis darbuotojų dalyvavimas įmonės valdyme yra dviejų rūšių: individualus arba grupės darbuotojų dalyvavimas be darbuotojų atstovų ar kolektyvinių organų tarpininkavimo.[39] Tiesioginis darbuotojų dalyvavimas gali būti suprantamas kaip neformalus bendravimas tarp darbdavio ir darbuotojų (diskusijos tarp darbdavių ir darbuotojų, atvirų durų politika, siekiant išklausyti darbuotojų nusiskundimus) arba kaip formalus bendravimas teikiant informacinius vadovybės pranešimus, dalyvaujant konsultacinėse struktūrose, kokybės ratuose.[40] Panašų skirstymą skiria ir tyrinėtojai Adrian Wilkinson ir Tony Dundon, kurie nurodo, jog tiesioginis darbuotojų dalyvavimas plačiąja prasme gali būti deleguotų darbuotojų konsultacijos su darbdaviais, o siaurąja gali būti siejamas su formaliomis konsultacinėmis schemomis.[41] Iš esmės, siekiant aukščiausių įmonės rezultatų, darbdaviai turėtų būti suinteresuoti išklausyti darbuotojų norus bei skatinti jų įsitraukimą (pavyzdžiui, organizuoti konsultacijas ar perduoti dalį atsakomybės priimant verslo sprendimus). Darbuotojų galimybė daryti įtaką priimant sprendimus gali sukurti pasididžiavimo, pasitikėjimo ir kolektyvinio bendrumo jausmą. Visa tai gali pasitarnauti darbuotojų našumo didinimui, siekiant

[38] Vėgelė I., *Darbuotojų dalyvavimas įmonės valdyme Europos Sąjungos teisėje* [interaktyvus]. 2004, p. 6-7, [žiūrėta 2019-02-15]. Prieiga per internetą: http://www.4law.lt/publikacijos/darbuotoju-dalyvavimas-imones-valdyme-europos-sajungos-teiseje/.
[39] Eurofound, *supra* note 9, p. 7.
[40] *Ibid*.
[41] Wilkinson A., et. al., *Direct Employee Participation* [interaktyvus]. Oxford University Press, 2010, p. 8-9, [žiūrėta 2019-02-15]. Prieiga per internetą: https://www.researchgate.net/publication/48381085_Direct_Employee_Participation.

bendrų tikslų. Darbuotojai, aktyviai dalyvaujantys įmonės veikloje, natūraliai jaučiasi komandos dalimi ir tai leidžia atsiskleisti darbuotojų kūrybiškumui bei padidina jų savigarbą.[42]

Vis dėlto, atkreiptinas dėmesys, jog darbdaviai, nors ir inicijuoja konsultacijas, dažniausiai pasilieka teisę priimti galutinį sprendimą be derybų.[43] Istoriškai, tiesioginio darbuotojų dalyvavimo forma buvo sukurta darbdavių, norint darbuotojus papildomai informuoti ar kitaip įtraukti į sprendimų priėmimą. Taigi, toks įtraukimo būdas pradėjo veikti greta netiesioginio darbuotojų dalyvavimo įmonės valdyme per profsąjungas ar darbo tarybas. Toks bendravimas naudingas darbdaviams, kadangi, kaip minėta, leidžia atsižvelgiant į darbuotojų norus, siekti didesnio veiklos rezultatyvumo. Paprastai kalbant, tiesioginis darbuotojų dalyvavimas įmonės veikloje gali padėti sukurti harmoningą darbo aplinką ir konstruktyvų dialogą tarp darbdavių ir darbuotojų. Šios darbuotojų atstovavimo formos naudos pripažįstamos daugelio mokslininkų.[44]

R. Civinskas tyrime išskiria, jog gali būti keli tiesioginio dalyvavimo darbo vietose tipai: organizacinis ir finansinis dalyvavimas (dalinimasis pelnu; dalyvavimas įmonės valdyme, įgijus akcijų). Pažymėtina, jog naujasis akcijų suteikimo institutas yra darbuotojų tiesioginio (finansinio) dalyvavimo įmonėje priemonė. Pavyzdžiui, darbuotojas, turintis bendrovės akcijų gali daryti įtaką priimant akcininkų sprendimus (jei tokią teisę suteikia turimos akcijos). Tokiu būdu jis tiesiogiai dalyvauja įmonės valdyme ir gauna iš to finansinę naudą. Organizacinis dalyvavimas galimas per įvairias formas, pvz.: problemų sprendimo komandos, autonominės problemų sprendimo grupės, kokybės rateliai, konsultaciniai komitetai ir pan.[45] Pagal minėtus tipus matyti, jog jie taip pat gali būti skirstomi į kolektyvinius (derybų grupė, problemų sprendimo komanda) arba individualius (finansinis dalyvavimas, apklausos). Minėti tiesioginio darbuotojų dalyvavimo įmonės veikloje tipai gali būti apibrėžti darbdavių verslo planuose ar strategijose. Remiantis 2013 m. Europos bendrovių apklausos duomenimis (angl. *European Company Survey*, toliau ECS) Lietuva yra tarp šalių, kuriose dauguma įmonių (60 proc.) taiko darbuotojų įtraukimo schemas.[46] Pagal ECS atliktą apklausą Lietuvoje darbdaviai taiko tokias darbuotojų dalyvavimo formas:[47]

- Darbuotojų įtraukimas į susirinkimus, laikinas grupes, komitetus (*ad hoc*), sprendžiant darbo organizavimo klausimus (ES 42 proc., Lietuvoje 30 proc. darbdavių);

[42] Klapatauskytė L., *supra* note 25, p. 25.
[43] Civinskas R., *supra* note 11, p. 9.
[44] Powell J., *Employee Involvement* [interaktyvus]. 2011, p. 1-2, [žiūrėta 2019-02-20]. Prieiga per internetą: http://www.scontrino-powell.com/2011/employee-involvement/.
[45] Civinskas R., *op. cit.*, 11.
[46] Eurofound, *supra* note 8, p. 94.
[47] *European Company Survey – Data Visualisation* [interaktyvus]. 2015, [žiūrėta 2019-02-12]. Prieiga per internetą: https://www.eurofound.europa.eu/data/european-company-survey.

- Informacijos sklaida per naujienlaiškius, interneto svetaines, informacines skelbimų lentas, el. paštą apie tai kaip organizuojamas darbas (ES 66 proc., Lietuvoje 59 proc. darbdavių);
- Nuolatiniai darbuotojų ir tiesioginių vadovų susitikimai darbo organizavimo klausimais (ES 85 proc., Lietuvoje 82 proc. darbdavių);
- Diskusijos su darbuotojais dėl darbo organizavimo per socialinius tinklus ar internetu (ES 12 proc., Lietuvoje 15 proc.);
- Reguliarūs personalo susitikimai atviri visiems įmonės darbuotojams dėl veiklos organizavimo (ES 61 proc., Lietuvoje 58 proc. darbdavių);
- Darbuotojų įtraukimas per pasiūlymų schemas skirtas paaiškinti, kaip organizuojamos įmonės veiklos (ES 40 proc., Lietuvoje 23 proc. darbdavių);
- Darbuotojų apklausos dėl įmonės veiklos organizavimo (ES 37 proc., Lietuvoje 49 proc. darbdavių).

Iš tyrimo rezultatų matyti, jog tiesioginis darbuotojų dalyvavimas įmonės valdyme pakankamai aktyviai naudojamas darbdavių kasdienėje veikloje, o jo suteikiama nauda nėra tik teorinė. Atitinkamai darbuotojai įtraukiami į įmonės veiklą, siekiama sužinoti jų nuomonę organizaciniais klausimais, išsiaiškinti įmonės stiprybes ir silpnybes, galimus trūkumus ir tobulintinas veiklos sistemas. Pastebima, jog darbdaviai daug dažniau naudojasi kolektyviniais darbuotojų susibūrimais ir kitomis tiesioginio įtraukimo priemonėmis negu finansinio darbuotojų dalyvavimo galimybėmis (pavyzdžiui, dalinasi pelnu). Darbdaviai suvokia darbuotojų dalyvavimo įmonės veikloje reikšmę jų verslui, tačiau vis dar nenoriai dalinasi pelnu ar kitaip skatina finansiškai. Tikėtina, jog tai stipriai susiję su verslo kultūros palikimu ir uždarumu. Be abejonės, įtakos tam turi ir fragmentiškas teisinis reguliavimas bei iniciatyvų ir reklaminių akcijų iš valstybės institucijų nebuvimas. Nepaisant to, darbuotojų dalyvavimas įmonės veikloje Lietuvoje yra pakankamai naujas reiškinys, kuris iš lėto tampa vis labiau naudojamas, sekant kitų valstybių pavyzdžiais. Tikėtina, jog ateityje šis reiškinys galimai tobulės stadijomis: nuo tiesioginio darbuotojų įtraukimo į įmonės veiklą iki harmoningo tiesioginio finansinio darbuotojų dalyvavimo ir netiesioginio darbuotojų dalyvavimo per atstovus veikimo.

Matyti, jog siekiant didžiausio verslo rezultatyvumo, darbdaviai yra suinteresuoti vienaip ar kitaip įtraukti darbuotojus į verslo valdymo procesus. Svarbu paminėti ir tai, jog tam, kad darbuotojų dalyvavimas sprendimų priėmime būtų veiksmingas, darbuotojams turi būti suteikti atitinkami įgaliojimai (galimybė priimti sprendimą). Itin didelę reikšmę turi ir patys darbuotojų gebėjimai. Jie privalo turėti tam tikrus įgūdžius, sprendžiant įmonės klausimus ir priimant sprendimus, būti

iniciatyvūs.[48] Deja, dažnai pasigendama darbuotojų aktyvumo, o įtraukimas į įmonės veiklą dažniau organizuojamas iš darbdavių pusės. Įtakos tam turi ir aiškios įstatyminės bazės bei iniciatyvų naudotis darbuotojų dalyvavimo įmonės veikloje priemonėmis nebuvimas. Taigi, tiesioginis darbuotojų dalyvavimo įgyvendinimas, iš esmės, paliekamas darbdavio iniciatyvai. Be to, darbdaviai neretai siekia apsidrausti ir kontroliuoti procesus, tad galimybės darbuotojams patiems teikti pasiūlymus dažnai yra sąlyginai ribotos. Tą patvirtina 2015 m. atliktas Eurofound darbuotojų dalyvavimo įmonių sprendimų priėmime tyrimas. Nepaisant to, jog darbdaviai suvokia darbuotojų tiesioginio dalyvavimo įmonės veikloje reikšmę ir suteikiamas naudas (kaip minėta Lietuvoje darbuotojai įtraukiami pakankamai aktyviai), atliktas tyrimas parodė, jog tiesioginis darbuotojų dalyvavimas Europos Sąjungos šalyse narėse nėra itin išvystytas. Pagal atliktą tyrimą tik 13 proc. įmonių dalinasi su darbuotojais informacija apie strategines veiklas, o informacijos kokybė yra žema. Vis dėlto, tas pats tyrimas parodė teigiamus tiesioginio dalyvavimo poveikius, lyginant su įmonėmis, kuriose tiesioginio dalyvavimo metodai nebuvo įtvirtinti.[49]

Svarstytina, kas galėtų lemti nenorą itin aktyviai įtraukti darbuotojus į įmonės veiklą, nors to nauda matoma tiek teoriškai, tiek praktiškai. Mokslininkai dėl šio klausimo skiria tam tikras rizikas, kurios gali kilti bendrovėse, taikant tiesioginio darbuotojų dalyvavimo formą. Tai gali būti nesuderinami požiūriai kolektyve, kurie neleidžia priimti visus tenkinančio kompromisinio sprendimo (sprendimas gali būti nepatrauklus tam tikrai kolektyvo daliai)[50] bei vienodo mąstymo reiškinys, kai priimamas vieningas sprendimas, neapsvarstant realių variantų ir galimybių.[51] Sprendimų priėmimas kolektyve tam tikrais atvejais gali trukdyti išsakyti savo nuomonę, paprasčiausiai pasekant aktyvesnių darbuotojų pasiūlymais. Be to, dažnai tokių sprendimų priėmimas reikalauja didelių laiko resursų ir gali būti neefektyvus jį vykdant, kadangi siejamas su kolektyvine atsakomybe. Taip pat paminėtina, jog darbdaviai gali tiesiog nenorėti aktyviai įtraukti darbuotojų į valdymo procesus.

Apibendrinant, tiesioginis darbuotojų dalyvavimas gali pasireikšti įvairiomis formomis. Lyginant su finansiniu darbuotojų dalyvavimu, organizacinis darbuotojų įtraukimas į įmonės veiklą yra daug dažniau pasitaikantis reiškinys. Šis tiesioginio darbuotojų dalyvavimo tipas yra plačiai taikomas darbdavių tiek Europoje, tiek Lietuvoje, įskaitant darbuotojų susirinkimus, komitetus, apklausas įvairiais sprendimų priėmimo ir įmonės organizaciniais klausimais. Deja, nepaisant pozityvių mokslinių įrodymų, tyrimai ir apklausos rodo, jog Lietuvoje darbdaviai vis dar nenoriai

[48] Powell J., *supra* note 44, p. 1-2.
[49] Civinskas R., *supra* note 11, p. 10.
[50] Klapatauskytė L., *supra* note 25, p. 26.
[51] Sakalas A., *Personalo vadyba: vadovėlis*. Vilnius: Margi raštai, 2003, ISBN 9986-092-54-X, p. 296.

kliaujasi tokiomis schemomis ir nenoriai dalinasi strategine įmonės informacija su darbuotojais. Tikėtina, jog tai susiję su verslo kultūros palikimu ir aiškių teisės aktų nebuvimu bei informacijos sklaidos apie tokias priemones trūkumu. Tiesioginis darbuotojų dalyvavimas neabejotinai turi įtakos darbdavių ir darbuotojų santykių pokyčiams (konstruktyvesnis dialogas, geresni santykiai, didesnis darbuotojų lojalumas, pasitenkinimo išaugimas, priimtinesnė darbo aplinka) ir geresniam žmonių išteklių valdymui (sumažėjusi darbuotojų kaita, mažesni kaštai).[52] Toliau konkrečius tiesioginio dalyvavimo įmonės veikloje privalumus ir naudas išskiria mokslininkai pagal atliktus tyrimus, pvz.: didesnis darbuotojų našumas pramonės šakose, nuolankesnis darbuotojų požiūris į atliekamą darbą, darbo sąlygų gerinimas, teisingų sprendimų priėmimo išaugimo galimybė, motyvacijos bei kūrybingumo didėjimas.[53] Matyti, jog tiesioginis darbuotojų dalyvavimas įmonės valdyme labiausiai susijęs su darbuotojų motyvacijos, našumo ir pasitenkinimo didėjimu. Be to, toks metodas gali pasitarnauti ieškant geriausio strateginio ar organizacinio sprendimo įmonei, kadangi išreiškiama daugiau nuomonių bei į problemą pažiūrima iš svetimos darbdaviui pusės. Bendrai, tiesioginis darbuotojų dalyvavimas įmonės valdyme leidžia darbuotojams veikti autonomiškai ir sąlyginai užtikrinti darbuotojų atstovavimą. Ši darbuotojų dalyvavimo įmonės valdyme rūšis gali padėti derinti skirtingus interesus bei suteikti bent šiek tiek galios, priimant sprendimus bendrovėje.

Netiesioginis darbuotojų dalyvavimas įmonės valdyme apima užimtumo ir darbo sąlygų valdymą ir yra platesnis nei tiesioginis dalyvavimas, kadangi įgyvendinamas per darbuotojų atstovus ir kitus kolektyvinius organus kaip profesines sąjungas ir darbo tarybas.[54] Ši sritis yra pakankamai aiškiai reguliuojama tiek ES, tiek nacionaliniu šalių lygiu, didelį vaidmenį skiriant kolektyvinėms deryboms, kolektyviniams veiksmams ir jų praktiniam realizavimui. Iš esmės, netiesioginiu darbuotojų dalyvavimu yra įgyvendinamas socialinis dialogas. Atstovai ar darbuotojai yra įtraukiami į sprendimų priėmimą, ar kolegialius valdymo organus, nuolat informuojami ir konsultuojami.[55]

Lietuvoje naujasis DK (jam įsigaliojus 2017 m. liepos 1 d. pabaigta kelis metus trūkusi darbo santykiu reguliavimo reforma, kuri Lietuvoje vadinta „Socialiniu modeliu“,[56] pagal kurią siekta sustiprinti darbuotojų atstovavimą bei padaryti darbo santykius laisvesnius, numatant apsaugos priemones darbuotojams) numato pareigą darbdaviams steigti darbo tarybas, jei darbuotojų skaičius

[52] Civinskas R., *supra* note 11, p. 14.
[53] Powell J., *supra* note 44, p. 1-2.
[54] Eurofound, *supra* note 8, p. 7.
[55] Civinskas R., *op. cit.*, p. 9.
[56] Davulis T., *Main Features of Lithuanian Labour Law Reform 2016* [interaktyvus]. 2017, p. 7, [žiūrėta 2019-02-20]. Prieiga per internetą: https://www.researchgate.net/publication/318471618_Main_Features_of_Lithuanian_Labour_Law_Reform_2016

įmonėje yra didesnis nei dvidešimt,[57] tad ši netiesioginio darbuotojų dalyvavimo įmonės veikloje forma, neabejotinai įgis didesnę reikšmę ir taps plačiau naudojama praktikoje (nuo šiol greta profesinių sąjungų darbuotojams atstovaus ir darbo tarybos). Kadangi naujasis DK imperatyviai numatė darbo tarybų steigimą, daugelyje įmonių jos išrinktos pirmą kartą. Tai pagrindžia statistiniai duomenys, pagal kuriuos 2014 m. Valstybinės darbo inspekcijos (toliau – VDI) duomenimis, darbo tarybos veikė 1166 įmonėse. Tuo tarpu nuo 2017 m. liepos 1 d. iki 2018 m. birželio 30 d. iš viso VDI buvo gauta 3665 pranešimai apie darbo tarybų įmonėse, įstaigose ar organizacijose sudarymą.[58] Pagal Statistikos departamento duomenis, 2018 m. sausio pradžioje veikė 11002 ūkio subjektai, turintys 20 ir daugiau darbuotojų, o tai yra 10 proc. visų ūkio subjektų.[59] Svarbu paminėti, jog be darbo tarybų steigimo, DK numato ir darbuotojų atstovų teisę skirti dalį kolegialaus valdymo ar priežiūros organo narių (DK 210-211 str.). Minimi straipsniai referuoja į Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymą, kurio 10 straipsnio 1 dalies 3 punkte nurodyta, jog darbuotojų atstovai, jei įmonėje yra sudaroma valdyba, turi sudaryti ne mažiau kaip 1/5 įmonės įstatuose nurodyto valdybos narių skaičiaus, bet ne mažiau kaip vieną.[60] Toliau DK paaiškina, jog teisę skirti dalį organo narių turi darbdavio lygmeniu veikiantys darbuotojų atstovavimą įgyvendinantys asmenys[61] bei nurodo tolesnę skyrimo procedūrą.[62] DK 210 str. 3 dalis taip pat nurodo, jog Europos bendrovėse ir Europos kooperatinėse bendrovėse darbuotojų dalyvavimą priimant sprendimus nustato specialūs įstatymai.[63] Toliau, DK 212 str. reglamentuoja darbuotojų atstovų dalyvavimą darbdaviui priimant kitus sprendimus (stebėtojo ar patariamojo balso teise dalyvauti kolegialaus valdymo ar priežiūros organų susitikimuose, kuriuose sprendžiami su darbuotojų darbo sąlygomis susiję klausimai, kai tokią teisę numato kolektyvinės sutartys, susitarimai). Šie institutai gali būti priskiriami prie darbuotojų

[57] Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, *supra* note 3, 169 str. 1 d.
[58] Valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, *Naujojo darbo kodekso monitoringas (už 2017 m. liepos – 2018 m. birželio mėnesius)* [interaktyvus]. 2018, [žiūrėta 2019-02-11]. Prieiga per internetą: https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=1977;
Iš 104117 Lietuvos Respublikoje veikiančių ūkio subjektų, nepaisant jų dydžio, darbuotojų skaičiaus ir teisinio statuso, VDI turi sukaupusi duomenis apie 40593 ūkio subjektus bei darbuotojų atstovavimą juose. VDI duomenimis, iki 2018 m. birželio 30 d. 15842 ūkio subjektuose (39 proc.) darbuotojus atstovauja paskirti atstovai. Nustatyta, kad 4468 atvejais ūkio subjektuose darbuotojus atstovauja darbo taryba (28 proc. ūkio subjektų, kuriuose darbuotojais atstovaujami), darbuotojams atstovauja įmonės profesinė sąjunga – 1309 atvejai (8 proc.), darbuotojams atstovauja ekonominės šakos profesinė sąjunga – 133 atvejai (beveik 1 proc.). Dauguma atvejų – net 66 proc. – ūkio subjekte vietoj darbo tarybos yra išrinktas darbuotojų patikėtinis (10 448 atvejų).
[59] Lietuvos statistikos departamentas (Oficialiosios statistikos portalas), *Ūkio subjektai* [interaktyvus]. 2018, [žiūrėta 2019-02-11]. Prieiga per internetą: https://osp.stat.gov.lt/informaciniai-pranesimai?articleId=5510903
[60] Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymas. *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 102-2049, 10 str. 1 d. 3 p. Prieiga per internetą: https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.15154/hsrzAnApez
[61] Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, *op. cit.*, 211 str. 1 d.
[62] *Ibid*, 211 str. 2-5 d.
[63] *Ibid*, 210 str. 3 d.

skatinimo priemonių. Teoriškai, atstovai valdymo organuose turėtų pasitarnauti kaip papildomas valdymo patikrinimas ne tik darbo interesų prasme, tačiau ypač vertinant rizikingus sprendimus ir galimas nuostolingas veiklas bendrovėje. Tačiau praktikoje tokia darbuotojų dalyvavimo forma paprastai neišsiskiria nuo tradiciškai skiriamų kitų valdymo organų narių ir nepadeda išvengti skandalingų sprendimų. Netgi yra nuomonių, jog darbuotojų dalyvavimas valdymo organų veikloje gali neigiamai veikti bendrovės valdymą.[64] Teigiama, jog jeigu tokia forma būtų itin naudinga, ji natūraliai būtų susiformavusi rinkoje.[65]

Nepaisant tiesioginio ir netiesioginio darbuotojų dalyvavimo įmonės veikloje formų skirtumų, pripažįstama, jog jos negali veikti atskirai viena nuo kitos. Taigi natūralu, jog įmonės valdyme jos dažnai persipina ar papildo viena kitą, priimant įvairius verslo sprendimus. Kartu veikiant netiesioginiam ir tiesioginiam dalyvavimui nauda akivaizdi tiek darbuotojams, tiek darbdaviams.[66] Grįžtant prie atskirų netiesioginių dalyvavimo metodų, puikus pavyzdys galėtų būti Vokietija, kurioje geresnius veiklos rezultatus pasiekia tos įmonės, kuriose veikia darbo tarybos.[67] Mokslininkai analizuodami įvairius poveikius pastebi teigiamus sinerginius poveikius, kai taikomi netiesioginio dalyvavimo (profesinė sąjunga ar darbo taryba) ir kolektyviniai tiesioginio dalyvavimo metodai.[68] Be to, pastebėta, kad Danijoje derinant tiesioginį ir netiesioginį dalyvavimą buvo sukurta aukštesnė darbo aplinkos kokybė.[69]

Prieinama išvados, jog darbuotojų dalyvavimas įmonės valdyme yra sudėtingas procesas, kuris reikalauja vadovybės ir darbuotojų atstovų bei darbuotojų bendradarbiavimo. Sutinkama, jog tinkamai atlikus veiksmus ir suplanavus šį procesą, jis užtikrina sklandų, stabilų ir efektyvų verslo valdymą ir aukštų rezultatų siekimą.

Apie darbuotojų dalyvavimo įmonės veikloje suteikiamas naudas verslui, privalumus darbuotojams ir galimas grėsmes iš finansinio dalyvavimo pusės plačiau bus kalbama kitame

---

[64] Hopt J. K., *supra* note 4, p. 61.
[65] *Report of the Reflection Group on the Future of EU Company Law* [interaktyvus]. 2011, p. 54 [žiūrėta 2019-02-25]. Prieiga per internetą: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1851654.
[66] Eurofound, *supra* note 8, p. 72.
[67] Addison T. J., Siebert S. W., *Recent Changes in the Industrial Relations Framework in the UK* [interaktyvus]. Northampton: International Handbook of Trade Unions, 2003, p. 415-460 [žiūrėta 2019-02-25]. Prieiga per internetą: https://www.researchgate.net/publication/288740474_Recent_changes_in_the_industrial_relations_framework_in_the_UK.
[68] Civinskas R., *supra* note 11, p. 14.
[69] Knudsen H., Busck O., Lind J., *Work Environment Quality: The Role of Workplace Participation and Democracy* [interaktyvus]. Work Employment & Society, 2011, p. 393-394 [žiūrėta 2019-02-25]. Prieiga per internetą: https://www.researchgate.net/publication/227575947_Work_Environment_Quality_The_Role_of_Workplace_Participation_and_Democracy.

skyrelyje. Minėtas skyrelis yra itin glaudžiai susijęs su baigiamojo darbo tema, taigi tikslinga darbuotojų finansinį dalyvavimą įmonės veikloje nagrinėti daug detaliau.

1.1.2. Darbuotojų finansinis dalyvavimas

Darbuotojų finansinis dalyvavimas kaip darbuotojų dalyvavimo įmonės veikloje forma yra žinomas nuo XX a., tačiau intensyviai ir plačiai naudojamas pastaruosius 30 metų.[70] Kaip išskiria R. Civinskas[71] ir kiti autoriai,[72] darbuotojų finansinis dalyvavimas gali būti suprantamas kaip tiesioginio darbuotojų dalyvavimo įmonės valdyme tipas arba viena iš darbuotojų įtraukimo į įmonės sprendimų priėmimą formų. Darbuotojų finansinis dalyvavimas yra glaudžiai susijęs su finansiniais įmonės rezultatais ir darbuotojų skatinimu. Priklausomai nuo pasirinkto modelio į finansinį dalyvavimą įmonėje darbuotojai gali būti įtraukiami individualiai, grupėmis arba visas kolektyvas. Darbuotojams paaiškinama, jog pelnu atitinkamai bus pasidalinta, taigi jie tampa suinteresuoti įmonės veiklos rezultatais. E. Poutsma finansinį dalyvavimą įvardina kaip tą, kuris suteikia darbuotojams galimybę dalyvauti įmonės pelno dalybose ir bendrų rezultatų siekime.[73] Toliau autorius nurodo, jog finansinis dalyvavimas yra tik vienas iš 4 pagrindinių ramsčių, kalbant apie darbuotojų dalyvavimą įmonių valdyme. Likę trys, kaip ankstesniame skyrelyje aptarta, yra tiesioginis darbuotojų dalyvavimas, netiesioginis arba atstovų dalyvavimas ir kolektyvinės derybos. E. Poutsma teigia, jog visi šie darbuotojų atstovavimo ramsčiai yra tarpusavyje susieti su aktyviu darbuotojų įtraukimu į įmonės sprendimų priėmimą ir galiausiai galimybe atitinkamai įgyvendinti ir paveikti bendrovės strategiją bei pasiekti iškeltus tikslus.[74] Kitas tyrėjas F. Pourceau išskiria tokius finansinio dalyvavimo apibrėžimus: (i) finansinis dalyvavimas gali būti suprantamas kaip darbuotojų galimybė daryti įtaką įmonės rezultatams ir dalyvauti pelno skirstyme arba (ii) platesnis apibrėžimas – kaip darbuotojų nuosavybės teisė į bendrovės akcijas, kartu tiesiogiai arba netiesiogiai dalyvaujant įmonės valdyme.[75] Apibendrinant tyrėjų apibrėžimus galima išskirti keletą finansinio dalyvavimo kategorijų: 1)

---

[70] McCarthy D., *Employees Financial Participation* [interaktyvus]. Palgrave Dictionary of Emerging Markets and Transition Economics, 2015, p. 508-509, [žiūrėta 2019-02-25]. Prieiga per internetą: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-137-37138-6_27.

[71] Civinskas R., *supra* note 11, p. 12-13.

[72] Salathé, L., et. al., *The Promotion of Employee Ownership and Participation* [interaktyvus]. Inter-University Centre for European Commission's DG MARKT, 2014, p. 9-10 [žiūrėta 2019-01-18]. Prieiga per internetą: http://eprints.staffs.ac.uk/2616/.

[73] Poutsma, E., *Recent Trends in Employee Financial Participation in the European Union* [interaktyvus]. Dublin: European Foundation, 2001, p. 9-13, [žiūrėta 2019-02-25]. Prieiga per internetą: http://edz.bib.uni-mannheim.de/www-edz/pdf/ef/01/ef0112en.pdf

[74] *Ibid*, p. 5-18.

[75] Darškuvienė V., Vazniokas P., *supra* note 13, p. 3.

dalyvavimas, kuris susijęs su atlyginimo išmokėjimo sistema ir kuris priklauso nuo bendrovės rezultatų bei produktyvumo ir 2) darbuotojų dalyvavimas, turint bendrovės akcijų.

Apie darbuotojų finansinio dalyvavimo galimybes skirtingose valstybėse yra atlikta nemažai tyrimų.[76] Taip pat yra tyrimų apie darbuotojų finansinio dalyvavimo reikšmę instituciniu lygiu bei privačiam verslui.[77] Pastebėtina, jog remiantis naujausiomis apklausomis, daugiausia schemų, pagrįstų dalinimusi pelnu ir darbuotojų akcijų nuosavybe, taikomos Slovėnijoje, Slovakijoje, Suomijoje, Prancūzijoje, Švedijoje, Jungtinėje Karalystėje, Estijoje, Danijoje bei Lietuvoje.[78]

Dažniausiai darbuotojų finansinis dalyvavimas skirstomas į dalinimąsi pelnu (angl. *profit sharing*) ir darbuotojų akcijų nuosavybę (angl. *employee share ownership*).[79] Dalinimasis pelnu gali būti suprantamas kaip premijavimas, pasidalinimas grynaisiais pinigais ar kita nuosavybės forma. Tuo tarpu darbuotojų akcijų nuosavybės atveju, darbuotojų akcijas gali valdyti atitinkamas vienetas, pvz.: fondas (angl. *trust*).[80] Darbuotojų akcijų nuosavybė gali būti ir individuali, pvz.: individualiai suteikiamos akcijos (suteikiamos palankiomis sąlygomis: neatlygintinai arba iš dalies atlygintinai), darbuotojų akcijos arba akcijų suteikimas, sudarant pasirinkimo sandorį (angl. *stock option*) (teisė įgyti akcijas po tam tikro laiko). Svarbu paminėti, jog dalinimasis pelnu ir darbuotojų akcijų nuosavybė (akcijų suteikimas) gali būti derinami tarpusavyje ir veikti vienas šalia kito, tokiu būdu dar labiau skatinant darbuotojus, suteikiant daugiau atsakomybės ir įtraukiant juos į įmonės veiklą. Europos ekonominio ir socialinio komiteto pateikiamoje nuomonėje dėl darbuotojų finansinio dalyvavimo Europoje teigiama, jog darbuotojų akcijų nuosavybės ir dalinimosi pelnu kombinacija turėtų būti ateities darbuotojų finansinio dalyvavimo tikslas. Toliau išskiriami tokie kombinavimo žingsniai:

1) Pradinis etapas, kurio metu bendrovė dalinasi pelnu su darbuotojais;

2) Tarpinis etapas, kai sukaupti pinigai investuojami į įmonės akcijas;

3) Galutinis etapas, kai įgytos akcijos yra perleidžiamos darbuotojams.[81]

Dalinimasis pelnu pasižymi tuo, jog dalis darbuotojo atlyginimo yra tiesiogiai susijusi su bendrovės pelnu. Dažniausiai tokia schema, skirtingai nei individualūs skatinimai, taikoma visam

---

[76] Goic S., *supra* note 18.; Kozlowski M., *supra* note 18; Lavelle J., et. al., *supra* note 18.
[77] Poutsma E., Blasi R. J., Kruse L. D., *supra* note 16; Jones C. D., et. al., *supra* note 18; Poutsma E., *supra* note 16.
[78] Salathé, L., et. al., *supra* note 72, p. 30-32.
[79] Lowitzsch J., et. al., *Financial Participation for a New Social Europe, a Building Block Approach* [interaktyvus]. Rome and Berlin: 2008, p. 90 [žiūrėta 2019-01-25]. Prieiga per internetą: http://www.intercentar.de/fileadmin/files/NSE/NSE_EN_Web_01-08-08.pdf.
[80] Civinskas R., *supra* note 11, p 13.
[81] Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas, *Opinion on Employee Financial Participation in Europe* [interaktyvus]. Briuselis: 2010, p. 9 [žiūrėta 2019-01-28]. Prieiga per internetą: https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/eesc-opinion-employee-financial-participation-europe.

darbuotojų kolektyvui. Toks finansinio dalyvavimo metodas yra labiausiai paplitęs tarp darbdavių ir veikia gana paprastu principu – pagal nustatytas bendrovės skatinimo taisykles ar atlyginimų politiką išmokama papildoma premija (angl. *bonus*), pridedant ją prie fiksuoto atlyginimo.[82] Tokios premijos gali būti įvairių formų:

- Atidėtas pasidalijimas pelnu:
    a) investuojama į įmonės lėšas arba užšaldomas atitinkamose sąskaitose tam tikram laikui (dėl žmonių išteklių valdymo ir darbuotojų lojalumo);
    b) suteikiamas kaip bendrovės akcijos, kurios užšaldomos atitinkamame fonde tam tikram laikui, po kurio pasibaigimo darbuotojai gali parduoti akcijas.[83]
- Tiesioginis premijų išmokėjimas darbuotojams grynaisiais pinigais.[84]

Dalinimosi pelnu forma yra susijusi su darbuotojų įtraukimu į bendrovės veiklą, atsilyginant jiems už individualius ir bendrus, visos įmonės pasiektus rezultatus.[85] Dažniausiai darbuotojai premijuojami jiems išmokant grynuosius pinigus, atsižvelgiant į tokius kriterijus, kaip uždirbtas pelnas, produktyvumas, patirtos išlaidos, atlikti pardavimai ir pan.[86]

Nors dalinimasis pelnu yra viena dažniausiai pasitaikančių darbuotojų finansinio dalyvavimo schemų (ne tik Lietuvoje), Lietuvoje nėra nuostatų, kurios reglamentuotų dalinimąsi pelnu su darbuotojais. Bendrovėse vyrauja darbuotojų piniginio skatinimo schemos, apimančios priedų ir premijų išmokėjimą, susijusių su įmonės apyvarta ir pelnu. Premijos savo esme yra naudingos ir darbdaviams (akcininkams), kadangi skirtingai nei dividendai, jos nėra apmokestinamos du kartus (pirma dividendai apmokestinami kaip bendrovės pelnas, o antra kaip gautos pajamos), o yra objektas tik gyventojų pajamų mokesčiui (įskaitant valstybinio socialinio draudimo ir privalomojo sveikatos draudimo mokesčius).[87] Tiesioginiam dalinimuisi pelnu galima priskirti piniginio skatinimo schemas, taikomas vadovams bei kitiems darbuotojams. Pavyzdžiui, bendrovės vadovams išmokami priedai ir premijos gali priklausyti nuo įmonės metinės apyvartos bei grynojo pelno. Tokios schemos yra itin populiarios užsienio filialuose arba vidutinėse bei didelėse vietinėse bendrovėse. Paprastai darbuotojų

[82] Lowitzsch J., et. al., *supra* note 79, p. 91.
[83] Pastarasis metodas yra panašus į Lietuvos ABĮ 43 str., kuris reglamentuoja darbuotojų akcijas. Tačiau pažymėtina, jog darbuotojų akcijų reguliavimas taip pat turi akcijų pasirinkimo planų bruožų.
[84] Lowitzsch J., et. al., *op. cit.*, p. 90-91.
[85] *Ibid*, p. 91.
[86] Vaughan-Whitehead D., *Workers' Financial Participation – East-West Experiences* [interaktyvus]. Geneva, International Labour Office, 1995, p. 168 [žiūrėta 2019-02-02]. Prieiga per internetą: https://books.google.lt/books?hl=lt&lr=&id=ubpmJbxRGQAC&oi=fnd&pg=PR5&dq=D.+Vaughan-Whitehead,+%E2%80%9DWorkers%E2%80%99+Financial+Participation&ots=quObS2umLc&sig=XQ0xXHUJljg0eJpMYnNbFtbrCIA&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false.
[87] Darškuvienė V., et al., *supra* note 12, p. 18.

priedai ir premijos priklauso nuo metinio ar ketvirtinio įmonės pelno, nustačius jų indėlį į tą pelną.[88] Tačiau kaip minėta anksčiau, tai priklauso nuo pasirinkto vertinimo modelio, tad premijos ir priedai gali būti išmokami, atsižvelgiant vien tik į gerus įmonės rezultatus. Be minimų skatinimo metodų darbuotojams gali būti suteikiamos ir kitos naudos įmonėje, pvz.: apmokėjimas už telekomunikacijų paslaugas, automobilių nuoma ar panauda, paskolų suteikimas mažomis arba be palūkanų, apmokėjimas už sveikatingumo ir grožio paslaugas, studijas universitete ir pan.[89]

Darbuotojų akcijų nuosavybė yra kita populiari darbuotojų finansinio dalyvavimo forma. Ji laikoma efektyviausia ir produktyviausia forma (ypač kai kartu taikomos ir kitos schemos).[90] Darbuotojų akcijų nuosavybės mastas varijuoja nuo mažumos akcijų dalies iki visiško bendrovės valdymo, valdant kontrolinį akcijų paketą.[91] Akcijos suteikiamos darbuotojams jas įsigyjant savo lėšomis arba iš pačios bendrovės lėšų. Jeigu tai pirmasis variantas, tai darbuotojai laisva valia gali įsigyti bendrovės akcijų arba įsigyti bendrovės leidžiamų obligacijų.[92] Priklausomai nuo pasirinkto modelio, darbuotojai gali įgyti bendrovės akcijas tiesiogiai arba netiesiogiai.[93] Bet kokiu atveju įgijus akcijas atsiranda teisė gauti dividendus. Kaip jau minėta anksčiau, toks finansinio dalyvavimo būdas siejamas ir su dalyvavimu bendrovės sprendimų priėmimo procese, kadangi, darbuotojai, kaip akcininkai, įgyja teisę priimti strateginius sprendimus. Tačiau pažymėtina, jog tai stipriai priklauso nuo akcijų dalies. Jeigu darbdavio sprendimas yra pasidalinti tik nedidele dalimi akcijų su darbuotojais, didelės įtakos, priimant sprendimus, nebus įmanoma padaryti. Svarbu paminėti, jog darbuotojų tiesiogiai arba netiesiogiai įgytos akcijos gali ir nesuteikti teisės dalyvauti bendrovės valdyme, t. y. išleistos privilegijuotosios akcijos gali būti be balso teisės.[94] Be to, akcijos suteikia ir kitų įvairių turtinių ir neturtinių teisių. Taigi, svarbu įvertinti tai, jog suteikiamos akcijos darbuotojams negali turėti išimtinai tik finansinės reikšmės juos skatinant. Lietuvoje darbuotojui tapus akcininku, jis natūraliai gauna ir kitas akcijų suteikiamas teises.

Pagrindines akcininkų teises pakankamai detaliai analizuoja L. Mikalonienė. Pagrindinė turtinė teisė, žinoma, yra teisė gauti pelno dalį, arba kitaip teisė į dividendą.[95] Ši teisė, akcininkų susirinkimui nusprendus išmokėti dividendus gali būti prilyginama kreditoriaus reikalavimui

[88] *Ibid*, p. 28.
[89] Darškuvienė V., et al., *supra* note 12, p. 28-29.
[90] Civinskas R., Dvorak J., *supra* note 15, p. 39.
[91] *Ibid*, p. 41.
[92] Jeigu bendrovė išleidžia obligacijas, tokiu atveju neatsiranda akcijų nuosavybės teisė, o darbuotojams atlyginama atsižvelgiant į nustatytą palūkanų normą.
[93] Akcijų įgijimas netiesiogiai reiškia, jog jas valdo atitinkamas vienetas, pvz.: fondas. Lietuvoje tai retas reiškinys.
[94] Lowitzsch J., et. al., *supra* note 79, p. 91.
[95] Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas, *supra* note 1, 15 str. 1 d. 1 p.

bendrovei.[96] Greta teisės į dividendą, kaip svarbiausios turtinės teisės, išskiriamos teisė neatlygintinai gauti akcijų, kai įstatinis kapitalas didinamas iš bendrovės lėšų,[97] pirmumo teisė įsigyti bendrovės akcijų[98] bei teisė į likviduojamos bendrovės grynojo turto dalį.[99] Atkreiptinas dėmesys, jog be minėtų turtinių teisių, suteikus akcijas darbuotojams, jie įgis ir svarbias neturtines teises, t. y. balsavimo teisę (jeigu suteikiama),[100] teisę į informaciją,[101] teisę kreiptis dėl juridinio asmens tyrimo[102] bei kitas teises. Paminėtina, jog teise kreiptis dėl juridinio asmens tyrimo galima pasinaudoti tik tuo atveju, jeigu turimų akcijų vertė yra ne mažesnė nei 1/10 bendrovės įstatinio kapitalo. Pažymėtina, jog kitų paminėtų neturtinių teisių įgyvendinimas praktikoje taip pat stipriai priklauso nuo turimos akcijų dalies. Taigi, darbuotojui suteikus minimalų kiekį akcijų, jo galimybės daryti įtaką bendrovės valdymui ir strateginių sprendimų priėmimui bus labai ribotos. Tačiau bet kokiu atveju, prieš darbdaviui sprendžiant, ar suteikti akcijas darbuotojui vienu ar kitu būdu, svarbu įvertinti, jog suteikiamos akcijos taip pat suteikia ir platų spektrą turtinių ir neturtinių teisių, kurių pagrindu darbuotojas gali bandyti daryti įtaką verslo vystymui. Paminėtina, jog priklausomai nuo darbdavio pasirinkimo, akcijų suteikimas gali būti ir su tikslu būtent darbuotojui suteikti įrankius atitinkamai valdyti ar prisidėti prie įmonės valdymo.

Grįžtant prie darbuotojų akcijų nuosavybės, paminėtina, jog tai yra pakankamai platus apibrėžimas, kuris apima daugybę modelių, pagal kuriuos vyksta darbuotojų finansinis dalyvavimas. Vienas iš pavyzdžių, kaip ir naujasis ABĮ akcijų suteikimo institutas, yra tiesioginis akcijų įsigijimas. Tai populiarus modelis užsienyje, pagal kurį akcijos išdalijamos nemokamai arba palankesnėmis sąlygomis, pvz.: mažesne kaina, atidedant mokėjimą, suteikiant pirmenybę įsigyti.[103] Lietuvoje, be naujojo akcijų suteikimo instituto, veikia ir darbuotojų akcijų institutas, kuris numato specifines akcijų suteikimo taisykles tik darbuotojams. Jokių kitų gairių, pagal kurias galima būtų pasinaudoti darbuotojų akcijų nuosavybės modeliais, Lietuva neturi.[104] Nepaisant to, praktikoje yra ir kitų būdų, kaip darbuotojams galima suteikti galimybę įsigyti bendrovės akcijų ar jomis pasidalinti (pavyzdžiui, dovanojimas arba pasirinkimo sandoriai). Pasirinkimo sandoriai yra pakankamai patrauklus ir dažnai naudojamas būdas suteikti darbuotojams ar investuotojams akcijų. Tuo tarpu akcijų dovanojimas yra

[96] Mikalonienė L., *Uždarosios akcinės bendrovės akcininko teisės ir jų gynimo būdai*. Registrų centras, 2015, p. 134.
[97] Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas, *op. cit.,* 15 str. 1 d. 3 p.
[98] Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas, *supra* note 1, 15 str. 1 d. 4 p.
[99] *Ibid,* 15 str. 1 d. 6 p.
[100] *Ibid,* 16 str. 1 d. 3 p.
[101] *Ibid,* 16 str. 1 d. 4 p.
[102] Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 74-2262, 2.125 str. 1 d. 1 p. Prieiga per internetą: https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.8A39C83848CB/asr.
[103] Vaughan-Whitehead D., *supra* note 86, p. 2.
[104] Civinskas R., Dvorak J., *supra* note 15, p. 44.

retesnis reiškinys, labiau būdingas perleidžiant akcijas tarp fizinių asmenų, pavyzdžiui, šeimos narių. Bendrovėje siekiant padovanoti akcijas, išleidus naują akcijų emisiją, reikėtų paaiškinti sandorio komercinę naudą, taip pat kiltų papildomų mokestinių klausimų. Taigi, dovanojimas nėra būdas, kaip patogiai galima suteikti akcijas darbuotojams.

Darbuotojų akcijų nuosavybei būdingas netiesioginis ryšys su bendrovės veikla, t. y. akcijų turėtojai grąžą gauna ne tik dividendų forma, tačiau gali uždirbti ir iš bendrovės akcijų vertės augimo.[105] Praktikoje taip pat skiriami kiti darbuotojų akcijų nuosavybės suteikimo metodai:

- *Akcijų pasirinkimo sandoriai*. Tai jau minėti sandoriai, pagal kuriuos susitariama individualiai arba su tam tikra grupe darbuotojų, jog jie ateityje turės teisę įgyti bendrovės akcijų, tačiau už sumą, kuri sutarta sudarant pasirinkimo sandorį. Paprastai tokiame sandoryje nustatomas laikotarpis, per kurį (arba po kurio) galima įgyti akcijų, be to, sutariama, jog teisės įsigyti akcijų negalima perleisti bei negalima ateityje reikšti pretenzijų dėl akcijų vertės. Pasirinkimo sandoriai veikia ne tik kaip motyvavimo, bet ir lojalumo skatinimo priemonė, kadangi darbuotojui savanoriškai išėjus iš įmonės, tokie sandoriai pasibaigia galioti.[106]
- *Darbuotojų akcijų nuosavybės planai*. Šis metodas itin populiarus JAV[107], tačiau taip pat taikomas ir Europoje.[108] Taikant darbuotojų akcijų nuosavybės planus svarbų vaidmenį turi fondai, kurie įgyja bendrovės akcijas (pvz.: gavę paskolą, kurią vėliau paprastai grąžina iš gautos akcijų naudos) ir vėliau skirsto grąžą, gautą dividendais, į kiekvieno darbuotojo sąskaitą. Darbuotojų akcijų nuosavybės planai neretai inicijuojami vyriausybės, sukuriant specialų reglamentavimą ir nustatant atitinkamą mokesčių režimą. Šiam metodui būdinga tai, jog jis susijęs su aktyviu dalyvavimu įmonės sprendimų priėmimo procese, informacijos pasidalinimu ir dideliu pasitikėjimu.[109]

---

[105] Civinskas R., Dvorak J., *supra* note 15, 41p.
[106] Lowitzsch J., et. al., *supra* note 79, p. 93.
[107] Kelso O. L., and Kelso H. P., *Democracy and Economic Power: Extending the ESOP Revolution through Binary Economics* [interaktyvus]. Lanham, Maryland: University Press of America, 1991, 7 skirsnis [žiūrėta 2019-02-10]. Prieiga per internetą: https://books.google.lt/books?id=_R5XDQAAQBAJ&pg=PT1&lpg=PT1&dq=Democracy+and+Economic+Power:+Extending+the+ESOP+Revolution+through+Binary+Economics%E2%80%9D&source=bl&ots=Dw7GPEJPvt&sig=ACfU3U3oNoKYEerxYxHaNPAPKxXhjtXy4Q&hl=lt&sa=X&ved=2ahUKEwjowofB0cXhAhUBDuwKHXw4DLAQ6AEwCHoECAgQAQ#v=onepage&q&f=false.
[108] Wilson N., *ESOPs: Their Role in Corporate Finance and Performance* [interaktyvus]. New York: STOCKTON PRESS 1992, p. 14-20 [žiūrėta 2019-02-10]. Prieiga per internetą: https://books.google.lt/books?hl=lt&lr=&id=WtC-DAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR8&dq=ESOPs:+Their+Role+in+Corporate+Finance+and+Performance&ots=U4vMC8V-Ck&sig=pMDjVfe2pkS7Tv2pbqQlXEqJckY&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false;
Galgoczi B., Hovorka J., *Employee Ownership in Hungary: The Role of Employers' and Workers' Organizations* [interatyvus]. Geneva: International Labour Office, 1998, p. 4 [žiūrėta 2019-02-12]. Prieiga per internetą: http://www.efesonline.org/ceeeonet/reports%202002/country%20report%20hungary%20en.pdf
[109] Civinskas R., Dvorak J., *op. cit.*, p. 41.

- *Kuponai arba kuponų planai*. Šis metodas yra glaudžiai susijęs su privatizacija, kuri buvo vykdoma ir Lietuvoje atkūrus nepriklausomybę. Pagal vykdomą planą bendrovių akcijos išdalinamos, parduodamos darbuotojams arba gali būti įgyjamos kuponų pagrindu. Pastarąjį būdą iliustruoja Slovėnijos, Kroatijos ir Lenkijos privatizavimo proceso pavyzdys. Pagal nustatytą privatizavimo reglamentavimą darbuotojams nebuvo numatyta teisė įgyti jų bendrovių akcijų palankiomis sąlygomis, tačiau nebuvo nustatyto draudimo jiems konvertuoti turimus kuponus į darbdavio įmonės akcijas.

Apibendrinant lentelėje galima išskirti tokius dalijimosi pelnu ir darbuotojų akcijų nuosavybės skirtumus:[110]

Aspektas	Dalinimasis pelnu	Darbuotojų akcijų nuosavybė
Naudos likvidumas	Grynieji pinigai. Aukštas likvidumas (išskyrus atvejus, kai mokėjimas atidedamas).	Akcijos. Likvidumas priklauso nuo akcijų rinkos, bendrovės pelningumo.
Pasinaudojimas nauda	Neatidėliotinas, kai išmokama grynaisiais pinigais, išskyrus atvejus, kai atsiskaitoma akcijomis arba užšaldoma tam tikram laikui.	Dažniausiai atidėtas (ypač schemose, kai akcijas galima įgyti ateityje), išskyrus dividendų išmokėjimą.
Ryšys su pelnu	Tiesioginis ryšys. Dalinimasis pelnu paprastai tiesiogiai susijęs su pelnu ir jo augimu.	Netiesioginis ryšys. Išmokami dividendai. Tuo tarpu, pačios akcijos vertė stipriai priklauso nuo augimo, o tai susiję su pelningumu.
Ryšys su veiklos laikotarpiu	Remiantis įmonės veiklos rezultatais paskutiniais arba einamaisiais finansiniais metais.	Atlygio vertė po akcijų suteikimo arba opciono pasirašymo stipriai priklauso nuo bendrovės veiklos.
Apskaita	Laikoma darbo užmokesčio elementu. Pažymima pelno (nuostolių) ataskaitoje.	Nėra laikoma darbo užmokesčiu. Išmokėti dividendai žymimi pelno (nuostolių) ataskaitoje. Akcijų pardavimas neatsispinti ataskaitoje.
Mokesčiai	Kaip darbo užmokesčio elementas, kuris yra pajamų mokesčio ir	Kaip įmonės balanso elementas, akcijų schemos nėra mokesčių lengvatų objektas (vis dėlto, tiesioginė finansinė

[110] Lowitzsch J., et. al., *supra* note 79, p. 95.

	valstybinio socialinio bei sveikatos draudimo objektas.	parama darbuotojams, suteikiant jiems akcijų, gali būti mokesčių lengvatos objektas). Akcijos, suteiktos darbuotojams, gali būti laikomos pajamomis natūra.
Rizika darbuotojams	Rizika, jog mokėjimai ateityje gali kisti.	Rizika, jog turimų akcijų vertė ar teisė įgyti akcijų pagal opciono sutartį gali kisti.

Pažymėtina, jog finansinio dalyvavimo schemos naudojimas priklauso nuo daugelio faktorių, tokių kaip įmonės dydis ir amžius, bendrovės kilmės šalis, technologijos ir veikimo sektorius, kapitalo dydis, profsąjungų ar darbo tarybų įtaka, akcininkų struktūra, geografinė lokacija ir pan.[111] Taigi, siekiant pasinaudoti finansinio dalyvavimo galimybėmis kiekvienoje bendrovė atitinkamai vertinama bei atsižvelgiama į šiuos kriterijus.

Galimybės darbuotojams dalyvauti finansiniame įmonės valdyme stipriai priklauso ir nuo nacionalinių veiksnių, pvz.: valstybės skatinimo politikos, įstatymų, lengvatų, tradicijų, istorijos ir t. t. Lietuvoje darbuotojų dalyvavimas įmonės veikloje, priimant sprendimus bei finansinis darbuotojų dalyvavimas siejamas su profsąjungų judėjimu ir nepriklausomybės atkūrimu, pradedant privatizacija.[112] Po privatizacijos labai daug valstybės valdomų įmonių tapo darbuotojų nuosavybe, tačiau ligi šiol Lietuva neturi stiprių darbuotojų dalyvavimo įmonės veikloje tradicijų. Iki šių dienų į darbuotojų finansinį dalyvavimą žiūrima tik kaip į motyvavimo priemonę, kurią inicijuoja vadovai arba bendrovės akcininkai.[113] Didelę reikšmę turi ir požiūris į darbo santykius. Kaip minėta ankstesniame skyrelyje, Lietuvoje naujasis socialinis modelis ir lankstesnė darbo santykių sistema pradėjo veikti tik nuo 2017 m. liepos mėnesio, įsigaliojus naujam DK. Iki 2017 m. vyravo senasis modelis, o darbo santykiai buvo suprantami kaip nelankstūs bei neatitinkantys aktualių darbo rinkos veikėjų interesų.[114] Greta šios reformos ir liberalesnio požiūrio į darbo santykius, priimtas ir ABĮ pakeitimas, numatantis galimybę paprasčiau darbuotojams dalyvauti finansiniame įmonės

[111] Lavelle J., et. al., *supra* note 18, 1591p
[112] Plačiau apie privatizaciją Lietuvoje ir istorinį darbuotojų dalyvavimo kontekstą - Darškuvienė V., et al., *supra* note 12, p. 4-9.
[113] Darškuvienė V., et al., *supra* note 12, p. 4.
[114] Davulis T., *supra* note 56. p. 17-20; Davulis T., *Labour Law Reforms in Eastern and Western Europe.* Frankfurt: Peter Lang, 2017, p. 59-62, p. 159-178.

valdyme.[115] Šis akcijų suteikimo institutas turėtų veikti kaip papildoma skatinimo priemonė. Minimas institutas detaliai bus nagrinėjamas ir lyginimas su kitų šalių sistemomis kitame baigiamojo darbo skyriuje.

Lietuvoje darbuotojų finansinis dalyvavimas įmonės veikloje pakankamai neapibrėžtas, o bendrovės, skatindamos darbuotojus, naudojasi tokiomis priemonėmis: darbuotojų akcijos, pasirinkimo sandoriai, dalinimasis pelnu, darbuotojų akcijų nuosavybė (buvo itin paplitusi privatizavimo laikotarpiu) ir akcijų suteikimas.[116] Naujasis akcijų suteikimo institutas pagerino esamą Lietuvos teisinio reguliavimo situaciją darbuotojų finansinio dalyvavimo klausimu. Šiam reglamentavimui įdiegti įtakos turėjo Europos Sąjungos veiksmai, kitų valstybių praktika ir tyrimai apie darbuotojų finansinio dalyvavimo suteikiamas naudas verslo aplinkai. Prieš dešimtmetį, atsižvelgiant į nacionalinę bei tarptautinę darbuotojų migraciją, Lietuvos darbdaviai pradėjo skirti daugiau dėmesio darbuotojų motyvacijai didinti, pasinaudodami finansinio dalyvavimo priemonėmis. Vis dėlto, darbuotojų dalyvavimo įmonės veikloje kultūra Lietuvoje tik vystosi, o minėtomis priemonėmis darbdaviai naudojasi neentuziastingai. Trūksta ir valstybės skatinimo naudotis tokiomis galimybėmis. Didelės reikšmės šioje situacijoje turi pats darbdavių siekis pasinaudoti finansinio dalyvavimo priemonėmis, noras pasidalinti nuosavybe ir žinios bei suvokimas apie galimybes ir naudas verslui. Tuo tarpu darbuotojai, finansinį dalyvavimą įmonės valdyme dažnai suvokia tik kaip papildomą atlyginimą.

Apibendrinant, finansinio dalyvavimo esmė yra naudos paskirstymas tarp darbdavių ir darbuotojų. Darbdaviai, siekdami padidinti įmonės operatyvumą ir rezultatyvumą ar patobulinti žmonių išteklių valdymą (kaip darbuotojų lojalumo, motyvavimo ir išlaikymo sistema), gali tai padaryti pasinaudodami finansinio darbuotojų dalyvavimo schemomis.[117] Tuo tarpu darbuotojams dalyvauti tokioje schemoje taip pat apsimoka, kadangi galima prisidėti prie įmonės sprendimų priėmimo bei papildomai gauti pajamų ar naudos kitokia forma. Be galimybės gauti išmokas dividendais, svarbiausia teisė, suteikiama akcijomis (išskyrus privilegijuotąsias akcijas), yra

[115] Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas, *supra* note 1, 47[1] str.
[116] Daršk uvienė V., et al., *supra* note 12, p. 10.
[117] Bryson A., Freeman B. R., *How does shared capitalism affect economic performance in the United Kingdom?* [interaktyvus]. Chicago: University of Chicago Press, 2018, p. 3-4 [žiūrėta 2019-02-18]. Prieiga per internetą: https://www.nber.org/papers/w14235;
O'Boyle E., Patel C. P., Gonzalez-Mulé E., *Employee ownership and firm performance: a meta-analysis* [interaktyvus]. Journal of Human Resource Management, 2016, p. 12-13 [žiūrėta 2019-02-18]. Prieiga per internetą: https://www.researchgate.net/publication/304459942_Employee_ownership_and_firm_performance_a_meta-analysis_Employee_ownership_a_meta-analysis;
Richter A., Schrader S., *Financial participation and recruitment and retention: causes and consequences* [interaktyvus]. Journal of Human Resource Management, 2016, p. 1563-1568 [žiūrėta 2019-02-19]. Prieiga per internetą: https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09585192.2015.1128456?journalCode=rijh20.

balsavimo teisė, kuri, priklausomai nuo akcijų dalies, leidžia bent minimaliai prisidėti prie sprendimų priėmimo. Siekiant pasinaudoti finansinio dalyvavimo galimybėmis (pavyzdžiui, suteikti akcijas) Lietuvoje iki naujojo akcijų suteikimo instituto įvedimo reikėjo naudotis neefektyviais institutais, kaip, pavyzdžiui, darbuotojų akcijos, o suteikti akcijas nemokamai iš vis nebuvo galimybės. Taigi, darbdaviams tekdavo būti kūrybiškiems ir dažnu atveju rinktis pasirinkimo sandorių galimybę. Nepaisant pakankamai gajaus dalinimosi pelnu, kaip skatinimo būdo, naudojimo, valstybinių reklaminių projektų, skatinančių naudotis finansinio skatinimo programomis, nebuvimas bei darbdavių nenoras dalintis pelnu (iš dalies, jog nėra patrauklių institutų) rodo nesubrendusią darbuotojų finansinio dalyvavimo kultūrą. Nors finansinio dalyvavimo įmonės veikloje forma tyrinėtojų nuomone nėra siejama su mikroklimato ar socialinės – kultūrinės veiklos tarp darbuotojų ir darbdavių kūrimu,[118] sutinkama, jog darbuotojų dalyvavimas įmonės veikloje yra efektyviausias, kai kartu derinami sprendimų priėmimo ir finansinio dalyvavimo metodai. Finansinis dalyvavimas (pavyzdžiui, akcijų suteikimas) gali suteikti paskatą darbuotojams maksimaliai įsitraukti į veiklą, o tuo tarpu tiesioginis dalyvavimas sprendimų priėmime suteikia jiems galimybę tai įgyvendinti. Tikimasi, jog naujasis akcijų suteikimo institutas turėtų paskatinti darbdavius dažniau naudotis darbuotojų finansinio dalyvavimo galimybėmis, atsižvelgiant į suteikiamas naudas, ir tokiu būdu skatinant darbuotojų motyvaciją ir lojalumą.

1.1.3. Darbuotojų finansinio dalyvavimo naudos ir grėsmės

Gordon Brown teigimu, leidus darbuotojams pajusti verslą (pvz.: suteikus dalį akcijų), pasaulio ekonomika turi suklestėti.[119] Taigi, populiaru sakyti, jog darbuotojams duodant dalį teisių į bendrovę jų ir įmonės interesai tampa vienodi bei atsiranda bendras tikslo siekimas.[120] Studijos patvirtina, jog geriausią našumą pasiekia bendrovės, kuriose derinami įvairūs darbuotojų dalyvavimo įmonės valdyme metodai, kaip dalyvavimas sprendimų priėmime ir finansinis dalyvavimas, taip pat atsižvelgiant į mažą kontrolės aparatą bei inovacijų diegimą.[121]

---

[118] Bryson A., Freeman B. R., *supra* note 117, p. 3-4; O'Boyle E., et. al., *supra* note 117, p. 12-13; Richter A., Schrader S., *supra* note 117, p. 1563-1568.
[119] Jensen A., *The Ethicts of Ownership: The Theory and Practise of Employee Ownership*. 2006, p. 6.
[120] Geczy C., et. al., *In Pursuit of Good & Gold: Data Observations of Employee Ownership & Impact Investment* [interaktyvus]. Seattle University Law Review, 2017, p. 571 [žiūrėta 2019-02-19]. Prieiga per internetą: https://readingroom.law.gsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=3484&context=faculty_pub.
[121] *Ibid*.

Europos Komisijos ataskaitoje apie darbuotojų akcijų nuosavybės ir dalyvavimo įmonių veikloje skatinimą pateikiami tokie darbuotojų dalyvavimo įmonės veikloje privalumai (įmonėms ir darbuotojams):

1) Pagerėjęs darbuotojų našumas, produktyvumas ir konkurencingumas;
2) Išaugęs naujų darbuotojų skaičius bei esamų darbuotojų išlaikymas;
3) Pravaikštos ir darbuotojų kaitos mažėjimas;
4) Papildomas pajamų šaltinis po išėjimo į pensiją;
5) Didesnis darbo užmokesčio lankstumas ir darbo stabilumas;
6) Ekonominis atsparumas (darbuotojų valdomos įmonės koncentruojasi į ilgalaikius tikslus, vengia rizikų);
7) Verslo tęstinumas (pvz.: perduodant verslą sėkmingai tęsti darbuotojams, o ne trečiajai šaliai).[122]

Dažniausiai nauda bendrovei grindžiama darbuotojų motyvacijos ir produktyvumo padidėjimu, o tai sąlygoja geresnius įmonės rezultatus.[123] Keliama hipotezė, jog darbuotojams tapus savininkais, pasikeičia jų požiūris, todėl jie tampa produktyvesni, pradeda labiau bendradarbiauti, o tai užtikrina didesnį organizacijos pelningumą.[124] Tai susiję su didesnės atsakomybės pajautimu, kadangi akcijų suteikiamos teisės suteikia galimybę bent nedidele dalimi valdyti verslą, pasisakyti įvairiais klausimais bei priimti sprendimus. Vienas dažniausiai naudojamų darbuotojų finansinio dalyvavimo metodų yra dalinimasis pelnu. Pagal savo specifiką, jis tiesiogiai sieja darbuotojų atlygį ir įmonės pelną. Tai lemia didesnį darbuotojų nusiteikimą, atsidavimą pasiekti įmonės nustatytus tikslus ir mažesnę darbuotojų pravaikštą bei kaitą. Tinkamai sustyguotas finansinis dalyvavimas (ne tik atlygio sistemos įdiegimas, tačiau ir tinkamas darbuotojų informavimas apie asmenines galimybes ir galimybę atitinkamai prisidėti prie įmonės pelno) gali padėti išsaugoti esamus perspektyvius darbuotojus (pvz.: darbuotojams gali neapsimokėti išeiti sunkiu bendrovei laikotarpiu, kai jų turimos akcijos yra mažai vertos). Be to, tai gali pasitarnauti kaip būdas pritraukti būsimus darbuotojus. Taip pat, literatūroje teigiama, jog finansinis dalyvavimas skatina komandinį darbą ir bendrą kolektyvo nusiteikimą.[125] Finansinis darbuotojų dalyvavimas yra vienas iš ekonominių darbuotojų motyvavimo sistemos metodų. Apie motyvavimo sistemų kūrimą Lietuvos įmonėse yra nemažai magistrinių darbų.[126] Čia svarbu paminėti, jog pinigai kaip ekonominis motyvavimo skatinimo metodas atlieka iš

[122] Salathé, L., et. al., *supra* note 72, p. 117-121.
[123] Lowitzsch J., et. al., *supra* note 79, p. 96.
[124] Sauser, Jr. I. W., *supra* note 18, p. 151.
[125] Lowitzsch J., et. al., *op. cit.*, 79, p. 96.
[126] Rupeika A., *supra* note 25; Ichsanova A., *supra* note 25; Mockevičius R., *supra* note 25.

ties didelį vaidmenį mūsų gyvenime. Nepaisant to, jog pinigai yra svarbus faktorius darbuotojų išlaikyme, atsižvelgiant į ilgalaikius tikslus, ryšiai su vadovybe, draugiški santykiai, savigarbos puoselėjimas, darbuotojų įtraukimas bei iššūkiai ir galimybės atskleisti save darbe dažnai įgyja didesnę reikšmę. Netgi išskiriama, jog įmonėje ne patys pinigai, o jų gavimo taisyklės skatina žmonių veiklą. Tam, kad finansinio dalyvavimo schema būtų efektyvi, svarbu, jog darbuotojams būtų tinkamai apibrėžtos ir ištransliuotos minėtos taisyklės.[127] Apskritai, kaip minėta, darbo efektyvumą lemia tiek materialios paskatos (pinigai), tiek moraliniai veiksniai (santykiai su darbdaviu bei kolegomis). Atlyginimas turi atitikti kiekvieno darbuotojo indėlį, siekiant įmonės tikslų ir taip pat turėtų motyvuoti toliau efektyviai dirbti.[128] Taigi, finansinio dalyvavimo schemų (premijavimo, akcijų suteikimo ir pan.) taikymas papildomai padeda skatinti darbuotojus bei vadovus. Kaip netiesioginis darbo užmokestis, toks skatinimo būdas užtikrina veiksmingą išteklių naudojimą, atsidavimą ir pasitikėjimą bendrove, aukštus įmonės rezultatus bei gerą mikroklimatą darbe.

Efektyvi finansinio dalyvavimo schema taip pat turėtų suteikti galimybę įveikti konkurenciją tarp darbuotojų ir paskatinti juos bendradarbiauti tarpusavyje, siekiant padidinti produktyvumą ir pastangas. Tikslinga paminėti ir bendrovės valdymo organus, kuriems neretai irgi suteikiamos akcijos arba pasidalinama pelnu (pvz.: tantjemos). Kaip priežastis suteikti bendrovės akcijų dalį valdymo organų nariams, V. Darškuvienė ir P. Vazniokas įvardina: jų motyvacijos ir kūrybiškumo skatinimą; išlaikyti lojalius bendrovei; suteikti atsakomybės jausmą už priimamus jų, pavaldinių ar darbuotojų sprendimus, kurie turi įtakos įmonės veiklai.[129] Paprastai, tokia praktika, pagal kurią suteikiama bendrovės akcijų dalis valdymo organų nariams, taikoma bendrovėse, kurios užsiima teisinių paslaugų teikimu, programinės įrangos ar kitų pažangių technologijų prietaisų gamyba. Kalbant tik apie darbuotojų akcijų nuosavybę, pripažįstama, kad tokia forma padeda ugdyti darbuotojų nepriklausomumą, atsakomybę bei savigarbą, taip pat gali padėti gilinti ekonomines žinias.[130] Kaip jau minėta, darbuotojų akcijų nuosavybė taip pat skatina darbuotojų produktyvumą bei jų gerovę, kadangi tokiu būdu darbuotojams, kaip bendrasavininkams, tenka didesnė pelno dalis. [131] Paminėtina, jog akcijų suteikimas turi ir didelę teisinę reikšmę, kadangi darbuotojai įgyja akcijų suteikiamas turtines ir neturtines teises. Svarbiausios iš pastarųjų teisių yra dalyvavimas visuotiniuose akcininkų

[127] Ichsanova A., *supra* note 25, p. 43.
[128] Žaptorius J., *Darbuotoju motyvavimo sistemos kūrimas* [interaktyvus]. Filosofija. Sociologija, 2007, p. 8 [žiūrėta 2019-02-19]. Prieiga per internetą: https://philpapers.org/rec/APTDMS.
[129] Darškuvienė V., Vazniokas P., *supra* note 13, p. 16.
[130] Bagchi A., *Varieties of Employee Ownership: Some Unintended Consequences of Corporate Law and Labor Law* [interaktyvus]. U. Pa. Journal of Business and Employment Law, vol. 10:2, 2008, p. 306 [žiūrėta 2019-02-20]. Prieiga per internetą: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=757564.
[131] *Ibid*.

susirinkimuose, klausimų pateikimas dėl darbotvarkės ir informacijos gavimas (jeigu turimos akcijos suteikia iki 5% balsų bendrovėje), balsavimas susirinkimuose (jeigu akcijos paprastosios) bei kitos teisės, kaip akcininkų susirinkimo sušaukimas ar darbotvarkės pildymas (jeigu turima didesnė akcijų dalis). Visos šios teisės yra susijusios su padidėjusia atsakomybe bei galimybe daryti įtaką verslo vykdymui. Žiūrint iš motyvacinės prizmės, pasirinkimo sandorio pasirašymas gali būti puikus būdas suteikti vertę darbuotojams, nenaudojat grynųjų pinigų. Darbuotojai, pasirašę opciono sutartį, yra skatinami efektyviai dirbti ir prisidėti prie gerų įmonės rezultatų, o po tam tikro laiko, įgyvendinę iškeltus tikslus susitarime, įgyja teisę tapti bendrovės akcininkais. Argumentą patvirtina įmonių (paprastai nedidelės įmonės arba startuoliai – angl. *start-up*), kurioms reikia daugiau finansinių išteklių ir dažnai susiduriama su tam tikrais ribojimais[132] (pvz.: ieškoma investuotojo; grynieji pinigai reikalingi įmonės reikmėms), praktika. Tokiose įmonėse minėto metodo taikymas yra efektyviausias, kadangi užtikrina darbuotojų išlaikymą ir produktyvumą, kai jo labiausiai reikia. Toliau, galima išskirti tokius konkrečius darbuotojų akcijų nuosavybės privalumus:

- *Bendradarbiavimas*. Akcijų nuosavybė sumažina galimo konflikto kilimą tarp darbuotojų, vadovų ir akcininkų ir skatina bendradarbiauti, kadangi jų interesai bendrovės atžvilgiu sutampa;
- *Produktyvumas*. Darbuotojai, turintys dalį verslo, stengiasi sumažinti patiriamas išlaidas, skatinti produktyvumą ir kelti kokybę, taip pat prižiūri kitus darbuotojus;
- *Kantrybė ir lankstumas*. Bendrasavininkai darbuotojai yra labiau susipažinę su vidiniais procesais bendrovėje lyginant su išoriniais akcininkais, taigi yra ne tokie jautrūs trumpalaikiams akcijų rinkos pokyčiams ir gali apsaugoti bendrovę;
- *Lojalumas*. Darbuotojai, turintys dalį akcijų, yra labiau atsidavę ir mažiau linkę palikti bendrovę;
- *Rizikos priėmimas*. Tapę savininkais darbuotojai geriau supranta galimas verslo rizikas ir gali jas kontroliuoti iš vidaus[133] bei yra linkę keletą kartų apsvarstyti priimamus sprendimus.

Matyti, jog literatūroje ir praktikoje skiriama nemažai darbuotojų finansinio dalyvavimo teigiamų aspektų, tačiau objektyviam vertinimui svarbu paminėti ir galimas rizikas arba darbuotojų finansinio dalyvavimo įmonės veikloje grėsmes. Tai ypač aktualu darbdaviams, svarstantiems, ar įsivesti atitinkamą motyvavimo sistemą. Be to, apie finansinio dalyvavimo grėsmes naudinga žinoti ir darbuotojams, kuriems akcijos bus suteikiamos. Tokiu būdu galima išvengti ateityje galimai kilsiančių konfliktų, nestabilumo bendrovėje ar asmeninių rizikų. Svarbu žinoti ir tai, jog turėjimas

[132] Geczy C., et. al., *supra* note 120, p. 18.
[133] Leadbeater, C, *A Piece of the Action: Employee Ownership, Equity Pay and the Rise of the Knowledge Economy* [interaktyvus]. Demos, 1997, p. 19 [žiūrėta 2019-02-20]. Prieiga per internetą: https://charlesleadbeater.net/1997/01/a-piece-of-the-action-employee-ownership-equity-pay-and-the-rise-of-the-knowledge-economy/.

dalies bendrovės nuosavybės yra susijęs su padidėjusia atsakomybe (turint teisę daryti įtaką sprendimų priėmimui) ir teisinėmis pasekmėmis (pavyzdžiui, pareigomis įmonės nemokumo atveju). Toliau detaliau bus aptariamos ekonominės grėsmės.

Europos Komisijos ataskaitoje apie darbuotojų akcijų nuosavybės ir dalyvavimo įmonių veikloje skatinimą pateikiami tokie darbuotojų dalyvavimo įmonės veikloje trūkumai:

1) Pasinaudojimas (angl. *free riding*);

2) Galimi konfliktai su vadovybe (vadovams gali tapti sunkiau išlaikyti autoritetą);

3) Dviguba rizika darbuotojams.[134]

Dažnai teigiama, jog darbuotojų finansinis dalyvavimas (ypač didelėse organizacijose) yra silpninamas minėtu pasinaudojimo efektu, kai sukuriamas pelnas iš kolektyvinių pastangų yra paskirstomas tarp visų darbuotojų, kurie dalyvauja nustatytoje finansinio dalyvavimo schemoje. Tokiu būdu ne visi darbuotojai yra vienodai motyvuoti dirbti produktyviai ir bendradarbiauti tarpusavyje. Išvengti šios rizikos galima sukūrus efektyvų kiekvieno darbuotojo įdirbio įmonėje vertinimo įrankį ir aiškias motyvavimo, dalyvavimo finansiniame valdyme taisykles. Randama nuomonių, jog finansinis dalyvavimas yra efektyvus tik mažiausiose įmonėse.[135] Be to, argumentuojama, jog nesant trečiosios šalies, kuri kontroliuotų procesą ir darbuotojų pastangas, kiekvienas kolektyvo narys vis tiek bandys vengti dėti didžiausias pastangas.[136] Tačiau toks teiginys gali būti nesunkiai paneigiamas, kai įvedama darbuotojų stebėsenos sistema, darbuotojams vertinant vienas kitą. Tokie modeliai šiuo metu yra populiarūs augančiose paslaugų sektoriaus įmonėse, pvz.: advokatų kontorose.

Galimi konfliktai su vadovybe, kai darbuotojai yra įmonės bendrasavininkai, yra tikėtinas trūkumas, tačiau gali būti nesunkiai išvengiamas, jei darbuotojai koncentruojasi į tai, jog įmonė turi efektyviai konkuruoti rinkoje, ir supranta, jog vidiniai konfliktai gali paveikti bendrovės rezultatus, o tai sąlygotų praradimus patiems darbuotojams.

Dviguba rizika darbuotojams gali pasireikšti, kai bendrovė patiria finansinių sunkumų. Susidarius tokiai situacijai darbuotojas gali prarasti darbą, o jų turimos akcijos gali nuvertėti arba žadėtos piniginės išmokos nuo bendrovės pelno likti neišmokėtos. Tačiau dažnai darbuotojai yra gerai susipažinę su bendrove, kurioje dirba, o tai leidžia jiems įvertinti galimas rizikas geriau nei kitiems asmenims, prieš nusprendžiant, ar dalyvauti finansiniame įmonės valdyme.

---

[134] Salathé, L., et. al., *supra* note 72, p. 121-122.

[135] Lowitzsch J., et. al., *supra* note 79, p. 97.

[136] Alchian A. A., Demsetz H., *Production, Information Costs, and Economic Organization* [interaktyvus]. American Economic Review, 1972, vol. 62, No. 5,. p. 778-779, 790-791 [žiūrėta 2019-02-20]. Prieiga per internetą: http://www.business.illinois.edu/josephm/BA549_Fall%202010/Session%205/Alchian_Demsetz%20(1972).pdf.

Literatūroje dar išskiriamos tokios darbuotojų akcijų nuosavybės ekonominės rizikos: investavimo rizika (jei akcijų vertė nukris), ilgaamžiškumo rizika (darbuotojai gali pergyventi savo turtą), įmokų rizika (prievolė ilgą laiką mokėti įmokas, kad pasiektų naudą) ir infliacijos rizika (darbuotojas gali būti paveiktas mažėjančios pinigų vertės).[137] Taip pat tyrinėtojai išskiria grėsmes, jeigu didelė akcijų dalis yra sutelkta darbuotojų rankose: bendrovė gali neišlaikyti demokratinės valdymo formos ir tapti hierarchine; galimas piktnaudžiavimas įgaliojimais (valdžia).[138] Taigi, jei organizacija yra valdoma darbuotojų daugumos, be jau minėtų grėsmių, iškyla papildomi valdymo iššūkiai, kuriems spręsti bendrovėje turi būti priimti atitinkami sprendimai ir verslo vystymo rekomendacijos. Paminėtina ir tai, jog akcijų nuosavybės turėjimas lemia ir tam tikras pareigas ir atsakomybę. Akcininkams keliama pareiga domėtis įmonės vykdoma veikla ir procesais, priimti strateginius sprendimus bei tam tikrais atvejais net finansuoti bendrovę.[139] Jeigu turima akcijų dalis bendrovėje viršija, pavyzdžiui, 10%, atsiranda papildomos pareigos įmonės nemokumo atveju.[140] Neveikimo atveju gali kilti atsakomybė. Be to, svarbus ir sąžiningumo momentas (ypač jei turima didelė akcijų dalis), kurio pažeidimas taip pat gali privesti prie teisinės atsakomybės.[141]

Nepaisant skeptiškų nuomonių darbuotojų finansinio dalyvavimo klausimais, empiriniai tyrimai rodo, jog darbuotojų įtraukimo į įmonės valdymą metodai nesukelia neigiamų bendrovių našumo (pelningumo, produktyvumo) rezultatų. Priešingai, remiantis Europos Komisijos ataskaita apie darbuotojų akcijų nuosavybės ir dalyvavimo įmonių veikloje skatinimą, matyti, kad daugumoje ES valstybių (Austrija, Danija, Estija, Kipras, Suomija, Prancūzija, Vokietija, Lietuva, Liuksemburgas, Olandija, Slovėnija, Ispanija, Portugalija, Švedija, Jungtinė Karalystė, Slovakija) darbuotojų akcijų nuosavybės ir dalinimosi pelnu schemų taikymas nuo 2009 iki 2013 metų žymiai išaugo. Bendrai visoje ES darbuotojų akcijų nuosavybės schemų taikymas išaugo nuo 4,7% iki 5,2%, o dalinimosi pelnu schemų taikymas nuo 14,3% iki 30,2%.[142] Iš duomenų matyti, jog dalinimosi pelnu schemos tapo dvigubai daugiau naudojamos darbdavių bei yra gerokai populiaresnės nei darbuotojų akcijų nuosavybė. Augantis dalinimosi pelnu schemų populiarumas pagrindžia ir tai, kad bendrovės mato darbuotojų dalyvavimo įmonės veikloje modelių atnešamą naudą. Tuo tarpu akcijų nuosavybės

[137] Bagchi A., *supra* note 130, p. 318.
[138] Sauser, Jr. I. W., *supra* note 18, p. 153.
[139] Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas, *supra* note 1, 14 str. 3 d.
[140] Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas. *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 31-1010, 8 str. Prieiga per internetą: https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.129687/yqGUhCmbqQ.
[141] Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. balandžio 6 d. Bendrovės valdymo organų civilinę atsakomybę reglamentuojančių teisės normų taikymo Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje apžvalga. *Teismų praktika*. 2017, Nr. 45 [žiūrėta 2019-03-28]. Prieiga per internetą: http://infolex.lt/tp/1456535.
[142] Salathé, L., et. al., *supra* note 72, p. 29-32.

turėjimas skatina darbuotojus atsakingai naudotis suteikiamomis teisėmis, dalyvaujant verslo valdyme. Be to, gali padėti ugdyti jų verslo suvokimo kultūrą bei pajausti įmonės pulsą. Nors akcijos suteikia ne tik teises, bet ir pareigas, itin didelės rizikos pareigų atžvilgiu darbuotojams neturėtų kilti, kadangi paprastai jiems nesuteikiama didelė akcijų dalis (dėl to akcijų nuosavybė labiau siejama tik su nauda).

1.2. Vieningos darbuotojų finansinio dalyvavimo sistemos kūrimas ES

Kadangi baigiamasis darbas yra glaudžiai susijęs su darbuotojų finansiniu dalyvavimu įmonės veikloje, tikslinga aptarti tas ES iniciatyvas, kurios skirtos šio metodo platesniam taikymui. Kaip matyti iš tyrimų, dauguma ES valstybių narių taiko darbuotojų finansinio dalyvavimo schemas ir jų populiarumas auga.[143] Nepaisant to, jog yra nemažai siūlymų ES lygiu nustatyti bendras darbuotojų finansinio dalyvavimo schemas, dėl valstybių narių teisinių sistemų skirtumų ir įvairių vidinių reikalavimų susiduriama su kliūtimis. Sutiktina, kad labiausiai darbuotojų finansinio dalyvavimo schemų naudojimą skatina mokesčių lengvatos. Vis dėlto, bendra ES sistema, nustatanti tokias lengvatas, konkuruotų su nacionalinių sistemų išimtine kompetencija. O bet kokiai direktyvai, susijusiai su mokestiniais klausimais, reiktų visų valstybių narių pritarimo.[144]

Apskritai, darbuotojų finansinis dalyvavimas visoje ES yra mažai reglamentuojamas. Tokios valstybės, kaip Prancūzija, Jungtinė Karalystė pripažįsta daugumą pagrindinių darbuotojų finansinio dalyvavimo schemų (darbuotojų akcijos, dalinimasis pelnu, pasirinkimo sandoriai, darbuotojų akcijų nuosavybės planai), tačiau didžioji dalis valstybių narių reglamentuoja vos keletą metodų.[145]

Didžiausias skirtumas tarp valstybių narių pastebimas tarp darbuotojų akcijų nuosavybės ir dalinimosi pelnu nacionalinių taisyklių. Tai dažnai užkerta kelią darbuotojams ir darbdaviams pasinaudoti vidaus rinkos privalumais. Pavyzdžiui, darbdaviams norint taikyti panašią darbuotojų finansinio dalyvavimo schemą kitoje valstybėje narėje reikia atlikti daugybę teisinių, mokestinių ir kitų veiksmų, įvertinti galimybes ir rizikas. Skirtingų valstybių narių teisinės sistemos ir teisės aktai skiriasi, dalis jų apskritai nereglamentuoja darbuotojų finansinio dalyvavimo. Papildomai reikia samdyti vietos teisininkus, mokesčių ekspertus, vertėjus ir pan. Įvesti darbuotojų finansinio dalyvavimo schemą kitoje valstybėje narėje yra ilgas, sudėtingas ir daug išlaidų reikalaujantis procesas, lyginant su tokios schemos įgyvendinimu kilmės valstybėje. Be to, jeigu darbuotojų

[143] Salathé, L., et. al., *supra* note 72, p. 29-32.
[144] Lowitzsch J., et. al., *supra* note 79, p. 17.
[145] Salathé, L., et. al., *op. cit.*, p. 93.

finansinis dalyvavimas yra svarbi korporacinės kultūros dalis vienoje valstybėje narėje, darbuotojų finansinio dalyvavimo reglamentavimo vakuumas arba nepatrauklus reglamentavimas, su kuriuo susiduriama, keliantis į kitą valstybę narę, gali net užkirsti kelią bendrovei plėstis. Tai itin būdinga mažoms ir vidutinėms įmonėms, kurios yra finansiškai silpnesnės. Tuo tarpu nuo pagrindų pakeisti esamus valstybių narių įstatymus ar priimti naujus aktus, siekiant suvienodinti teisines sistemas, būtų nepakeliamai ilgas ir nepatogus procesas.

Situacija galėtų būti išspręsta Penkių punktų plano (angl. *Five-Point Plan*) pagalba, kuris skirtas skatinti darbuotojų dalyvavimą Europos Sąjungos valstybėse narėse. Ši rekomendacija pateikta 2014 m. spalio mėnesio ataskaitoje apie darbuotojų nuosavybės ir dalyvavimo skatinimą.[146] Iniciatyvą svarbu aptarti, kadangi minimas planas aiškiai ir konkrečiai numato žingsnius ir priemones (trumpalaikes, vidutinės trukmės ir ilgalaikes), kurios suskirstytos į penkis punktus bei kurių pagalba būtų galima dar labiau įtraukti darbdavius ir darbuotojus pasinaudoti finansinio dalyvavimo privalumais.

Trumpalaikės priemonės numato vieną veiksmą – įsteigti Virtualų darbuotojų finansinio dalyvavimo centrą. Ši priemonė būtų įgyvendinama, sukuriant interaktyvų įrankį, kuris būtų prieinamas internete. Prieiga prie tokio įrankio leistų gauti informaciją apie darbuotojų finansinį dalyvavimą pasirinktoje valstybėje narėje. Taip pat numatyta įdiegti efektyvaus mokesčio tarifo skaičiuoklę, kuri leistų palyginti socialinio draudimo įmokas ir kitus taikomus mokesčius valstybėse narėse.[147] Tokia priemonė išties būtų puikus pirmasis žingsnis vieningos darbuotojų finansinio dalyvavimo sistemos link. Įdiegtas įrankis tarnautų kaip informacinė bazė, leistų bendrovėms lengviau apsispręsti dėl plėtimosi į užsienio valstybes ir darbuotojų finansinio dalyvavimo schemų taikymo. Tokiu būdu būtų sumažinamos bendrovių patiriamos išlaidos.

Vidutinės trukmės priemonės apima tris veiksmus: komisijos ekspertų grupės sukūrimą; veiksmų programos, skirtos didinti darbuotojų finansinio dalyvavimo informuotumą, įgyvendinimą; darbuotojų finansinio dalyvavimo elgesio kodekso išleidimą.[148]

Sukūrus komisijos ekspertų grupę, ji būtų atsakinga už rekomendacijų apie darbuotojų finansinį dalyvavimą teikimą, atsižvelgiant į geriausias valstybių narių praktikas bei jų atnaujinimą Virtualiame darbuotojų finansinio dalyvavimo centre. Taip pat, ekspertų grupė parengtų pirminę Darbuotojų finansinio dalyvavimo elgesio kodekso versiją, standartines darbuotojų finansinio dalyvavimo schemas bei gaires darbuotojams dėl finansinio dalyvavimo, užsiimtų tolimesniu minėtų

[146] Salathé, L., et. al., *supra* note 72, p 62.
[147] *Ibid*.
[148] *Ibid,* p. 61.

dokumentų tobulinimu. Be to, ekspertų grupė teiktų pagalbą Komisijai, apžvelgiant ateities galimybes ir rengiant dokumentus dėl darbuotojų finansinio dalyvavimo.[149] Komisijos ekspertų grupė veiktų kaip pagalbinis, rekomendacinis organas, patariantis darbuotojų finansinio dalyvavimo klausimais. Tokios grupės sukūrimas naudingas, kadangi nuimtų dalį naštos nuo ES organų. Tačiau paminėtina, jog minimai ekspertų grupei tektų didelė atsakomybė įgyvendinti numatytus veiksmus bei tikėtina, kad viso penkių žingsnių plano sėkmė stipriai priklausytų nuo šios grupės produktyvumo.

Toliau, veiksmų programa, skirta didinti darbuotojų finansinio dalyvavimo informuotumą, susidėtų iš keleto veiksmų įgyvendinimo. Pirmasis veiksmas būtų susijęs su informavimo kampanija bei darbdavių, darbuotojų atstovų ir kitų dalyvių įtraukimu. Antrasis veiksmas būtų skirtas įgyvendinti informuotumo didinimo priemonių paketą, t. y. pareigūnų / politikų iš atitinkamų ES organų, susijusių su darbuotojų finansiniu dalyvavimu, tinklo sukūrimas; darbuotojų finansinio dalyvavimo populiarinimas žiniasklaidoje; papildomi viešinimo veiksmai, pvz.: dienraščio apie darbuotojų finansinį dalyvavimą leidimas.[150] Iš šių veiksmų aiškiai matyti, jog antrasis vidutinės trukmės priemonių punktas yra koncentruotas į efektyvią informacijos sklaidą. Sukūrus ekspertų grupę ir pradėjus talpinti informaciją apie darbuotojų finansinį dalyvavimą Virtualiame centre, būtų pradėta didžiulė darbuotojų finansinio dalyvavimo skatinimo ir bendros informacijos dalinimosi kampanija, kuria būtų siekiama skatinti naudotis darbuotojų finansinio dalyvavimo schemomis kuo daugiau darbdavių iš skirtingų valstybių narių, suteikiant informaciją apie tokios dalyvavimo privalumus ir trūkumus bei kitų valstybių narių finansinio dalyvavimo schemas.

Paskutinis vidutinės trukmės priemonių žingsnis yra Darbuotojų finansinio dalyvavimo elgesio kodekso išleidimas. Šis dokumentas apimtų standartinių darbuotojų finansinio dalyvavimo schemų parengimą, atsižvelgiant į geriausius valstybių narių pavyzdžius bei atsižvelgiant į kiekvienos valstybės narės teisinį reguliavimą, tradicijas ir pritaikomumą praktikoje. Be to, būtų išleistos finansinio dalyvavimo gairės darbuotojams, kuriose aiškiai būtų nurodyti dalyvavimo tokioje programoje privalumai ir galimos grėsmės. Visi šie dokumentai būtų prieinami per Virtualų darbuotojų finansinio dalyvavimo centrą.[151] Šis žingsnis itin svarbus, kadangi per sukurtą virtualią sistemą darbdaviams ir darbuotojams būtų prienami konkretūs dokumentai ir pavyzdžiai su instrukcijomis. Tikėtina, jog intuityviai pateikta ir aiškiai ištransliuota informacija sudomintų darbdavius išbandyti darbuotojų finansinio dalyvavimo schemas (remiantis pateiktais šablonais) praktikoje.

[149] Salathé, L., et. al., *supra* note 72, p 62.
[150] *Ibid*.
[151] *Ibid*.

Galiausiai, **ilgalaikės trukmės** priemonė būtų Bendrojo Europos darbuotojų finansinio dalyvavimo režimo sukūrimas, kuris apimtų visas valstybes nares, veiktų paraleliai nacionaliniams reguliavimams ir būtų laisvai pasirenkamas taikyti šalių valia. Iš tiesų, yra keletas būdų, kaip galima būtų sukurti bendrą režimą valstybėms narėms:

1) Europos pagrindų direktyvos priėmimas, kuria būtų nustatomi minimalūs darbuotojų finansinio dalyvavimo reikalavimai valstybės narėms, arba
2) Bendrasis Europos darbuotojų finansinio dalyvavimo režimas (angl. *Common European Regime in EFP*), kuris apimtų visas valstybes nares.

Europos pagrindų direktyvos priėmimas savo esme yra tradicinis metodas vienodinti valstybių narių teisines sistemas. Direktyva būtų nustatomi minimalūs standartai nacionalinėms sistemoms. Valstybėms narėms harmonizavus savo teisės aktus būtų panaikinamos vienos sienos ribas peržengiančios darbuotojų finansinio dalyvavimo kliūtys. Pakeisti arba nauji darbuotojų finansinio dalyvavimo teisės aktai duotų impulsą tolimesnei politinei integracijai. Direktyvos nuostatos sukurtų naują sistemą valstybėms narėms, kurioje darbuotojų finansinis dalyvavimas anksčiau nebuvo reglamentuojamas.[152] Tačiau svarbu paminėti ir tai, kad tarp direktyvos taisyklių ir esamų nacionalinių modelių (valstybėse narėse su senomis darbuotojų finansinio dalyvavimo tradicijomis) galėtų kilti konfliktai. Taip pat nėra aišku, ar pavyktų surinkti reikiamą balsų skaičių tokiai direktyvai priimti ir suprantama, kad ją priėmus, įgyvendinimas užtruktų. Galiausiai, priėmus direktyvą, valstybių narių bendrovėse, kuriose jau taikomi atitinkami darbuotojų finansinio dalyvavimo metodai, gali tekti keisti sistemą nuo pagrindų, o tai reikštų papildomas išlaidas ir praradimus.

Kalbant apie Bendrąjį Europos darbuotojų finansinio dalyvavimo režimą, toks pasiūlymas taip pat galėtų būti įgyvendintas, priimant direktyvą arba reglamentą. Pastarasis variantas turėtų būti patrauklesnis, kadangi nekiltų nesklandumų dėl perkėlimo darbų.[153] Pagal šį režimą nereikėtų keisti nacionalinių teisės aktų. Šis režimas veiktų lygiagrečiai nacionaliniam reglamentavimui, susijusiam su darbuotojų finansiniu dalyvavimu, ir būtų taikomas susitarimams tarp privačių šalių. Esmė – leisti darbuotojams ir darbdaviams laisvai ir neprivalomai pasirinkti tarp dviejų skirtingų darbuotojų finansinio dalyvavimo režimų (nacionalinio ir nustatyto ES lygiu). Toliau bus aptariamas minėto režimo įgyvendinimas, kadangi tai yra visiškai kitoks, netradicinis bandymas įvesti bendrą darbuotojų finansinio dalyvavimo sistemą ES lygiu.[154]

[152] Salathé, L., et. al., *supra* note 72, p. 55.
[153] *Ibid,* p. 95-96.
[154] *Ibid,* p. 54.

Apie tokio režimo įdiegimą taip pat pasisako Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas. Teigiama, jog lengvai suprantamo ir įgyvendinamo Europos darbuotojų finansinio dalyvavimo modelio sukūrimas ir skatinimas turėtų didelę politinę svarbą formuojant Europos ekonominę ir socialinę erdvę. Dalyvavimas tokiame modelyje turėtų būti savanoriškas darbdaviams ir darbuotojams.[155] Apie tai, jog darbuotojų finansinio dalyvavimo skatinimo sistema būtų savanoriška, pasisako ir Europos Komisija. Priduriama, jog dalyvauti tokiose schemose turi turėti galimybę visi darbuotojai. Darbuotojams turi būti suteikiama visa informacija, susijusi su dalyvavimu, ir užtikrinama jų apsauga, įspėjant apie galimas rizikas (akcijų vertės, pelno svyravimus).[156] Pritartina tokioms nuomonėms, ypač kalbant apie bendrovių mobilumo ES ypatumus. Tokia galimybė supaprastintų ne tik didelių ir finansiškai stiprių įmonių, plačiai taikančių darbuotojų finansinio dalyvavimo schemas, steigimąsi kitose valstybėse narėse, bet turėtų daug naudos ir mažesnėms bendrovėms.

Minimas ES režimas nepakeistų ir nepaneigtų nacionalinio režimo, tačiau būtų naudojamas kaip vienos valstybės ribas peržengianti alternatyva laisva šalių diskrecija. [157] Taip pat valstybės narės galėtų įsidiegti veikiančiam Bendrajam Europos darbuotojų finansinio dalyvavimo režimui identišką nacionalinį režimą.

Toks ES režimas taip pat turėtų reikšmę vidaus rinkos vientisumui, kadangi būtų sukurtos nuoseklios, patikimos ir lanksčios taisyklės visai ES,[158] kurios suteiktų galimybę darbdaviams pasirinkti ir pritaikyti atitinkamas darbuotojų finansinio dalyvavimo schemas. Šis režimas papildytų nacionalinius valstybių narių reguliavimus tartum pasiūlydamas naują harmonizavimo būdą. Labiausiai patrauklus ir didžiausią naudą toks sumanymas turėtų valstybėms, kuriose praktiškai nėra nacionalinių taisyklių, reglamentuojančių darbuotojų finansinį dalyvavimą.

Be to, bendrovių, kuriose būtų įdiegta tokia schema, darbuotojai turėtų garantiją dėl pretenzijos galiojimo visoje ES. Toks ES reguliavimas būtų patrauklus skirtingų dydžių bendrovėms, ypač mažoms ir vidutinėms įmonėms, kadangi taisyklių paprastumas sumažintų papildomas išlaidas ir leistų nesunkiai plėstis už vienos valstybės ribų.[159] Iš esmės tą pagrindžia ir Europos Teisingumo Teismas, nurodydamas, kad naujų priemonių paskirtis turėtų būti įsisteigimo sąlygų pagerinimas vidaus rinkoje, eliminuojant ar išvengiant skirtingų nacionalinių teisės sistemų kliūčių.[160] Skirtingai

[155] Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas, *supra* note 81, p. 9.
[156] Lowitzsch J., et. al., *supra* note 79, p. 12-13.
[157] Salathé, L., et. al., *supra* note 72, p. 89.
[158] *Ibid*, p. 91.
[159] *Ibid*.
[160] Byla C-491/01, *British American Tobacco (Investments) and Imperial Tobacco*, 2002; Byla C-376/98, *Tobacco Advertising I*, 2000.

nei Europos pagrindų direktyvos priėmimo atveju, bendrovės būtų laisvos atsisakyti naudotis režimu ir nepatirtų jokių papildomų išlaidų, lyginant su harmonizavimo procesu, kurio metu reikėtų keisti teisinę bazę.

Nepaisant privalumų, režimas kai kuriose valstybėse narėse sukurtų nuoseklias taisykles, tačiau kitose tik pakartotų esamas nacionalines nuostatas dėl konkrečių darbuotojų finansinio dalyvavimo schemų.[161] Paminėtina ir tai, jog sumanymas stipriai priklausytų nuo jo praktinio įgyvendinimo. Rinkai priėmus režimo taisykles, kiekvienos valstybės narės vyriausybės turėtų priimti atitinkamus teisės aktus, patvirtinančius režimo naudojimą. Natūraliai kyla grėsmė, jog taisyklės gali būti tiesiog nepatvirtintos vyriausybių. Net ir priėmus įgyvendinimo aktus darbdaviams ir darbuotojams bendros taisyklės gali pasirodyti nepatrauklios. Taip pat, neaišku, kurios tiksliai finansinio dalyvavimo schemos būtų universaliausios ir tinkančios visoms valstybėms narėms. Neaišku, kiek efektyvus būtų pasirinktas modelis. Tikslingiausia būtų remtis atitinkamų valstybių pavyzdžiais, tačiau neaišku, kokias konkrečias valstybes pasirinkti. Dėl to kyla papildoma grėsmė, jog pasirinktos taisyklės gali būti itin skirtingos nuo kitų nacionalinių reguliavimų ir tapti tiesiog politiškai ir ekonomiškai nepriimtinomis. Kadangi taisyklės nebūtų privalomos, toliau vyrautų nacionalinis režimas. Vis dėlto, tikėtina, jog režimas turėtų atnešti daugiau naudos, ypač stambesniems investuotojams, kurie plėstų savo ekonominių interesų teritorijas. Bendros taisyklės visoje ES tokiems rinkos dalyviams būtų labai patrauklus variantas.

Rengėjai turėtų susidoroti su iššūkiu parengti tokias taisykles, kurios būtų ne per daug detalios, tačiau taip pat neliktų pernelyg bendro pobūdžio.[162] Pažymėtina ir tai, jog tiek Bendrojo Europos darbuotojų finansinio dalyvavimo režimo, tiek Europos pagrindų direktyvos priėmimo procesas bei įgyvendinimas užtruktų. Valstybėse narėse, priimant atitinkamas įgyvendinimo gaires, turėtų būti suvienodintos akcininkų teisės, pelno skirstymo taisyklės.

Svarbu paminėti, jog Bendrasis Europos darbuotojų finansinio dalyvavimo režimas neapimtų tam tikrų sričių dėl kompetencijos stokos, t. y. nebūtų taisyklių, draudžiančių skirtingas darbuotojų finansinio dalyvavimo formas; mokesčių ir socialinės apsaugos taisyklės yra sunkiai harmonizuojamos (kadangi reikalauja visų valstybių narių vienbalsio pritarimo); darbo teisės įstatymai, reglamentuojantys darbuotojų dalyvavimą priimant sprendimus išliktų nacionalinės teisės jurisdikcijoje.[163] Nurodoma, jog pasiūlymas apimtų šiuos klausimus: taikymo sritis (kokioms bendrovėms taikomas); darbuotojų finansinio dalyvavimo schema (dalinimasis pelnu, darbuotojų

[161] Salathé, L., et. al., *supra* note 72, p. 93.
[162] *Ibid,* p. 56.
[163] *Ibid,* p. 94.

akcijų nuosavybė, planai); darbdavio indėlis; suteikimo laikotarpis; skirstymas - atsiskaitymas (kiekvienai skirtingai schemai); investavimas (taikomi įrankiai). Pats režimas ir jo nuostatos taip pat galėtų būti rengiamas atsižvelgiant į geriausias valstybių narių taikomas darbuotojų finansinio dalyvavimo praktikas, bendrovių dydžius bei taikomus dalyvavimo modelius.[164]

Bendrojo Europos darbuotojų finansinio dalyvavimo režimo įvedimas papildomai priverstų spręsti tokius klausimus: ribotas režimo taikymas (neapima mokestinių klausimų, socialinės apsaugos, darbo ir bendrovių teisės); valstybių narių finansinio dalyvavimo reglamentavimo skirtumai; baimė siekiant įgyvendinti ir pasinaudoti kompleksiško ir galimai sudėtingo režimo privalumais.[165] Neabejotina, jog tokio režimo įvedimas ir kitos iniciatyvos atneštų daug naudos skirtingų valstybių narių bendrovėms, siekiančioms pasinaudoti darbuotojų finansinio dalyvavimo privalumais. Įvedus bendrą režimą, naujoji sistema valstybėse, kuriose nėra atitinkamo reglamentavimo, sukurtų aiškų ir detalų pagrindą, kuris leistų įtraukti darbuotojus į bendrovių veiklą. Tuo tarpu, valstybėse narėse, turinčiose senas tradicijas, nacionalinis reguliavimas nebūtų paliestas. Kadangi tokio rėžimo įgyvendinimas nebūtų tradicinis teisės aktų harmonizavimas direktyvos pagrindu, būtų išvengta minimalių standartų nustatymo.[166] Be to, bendrasis režimas neabejotinai paskatintų antrinį bendrovių steigimąsi ir darbuotojų finansinio dalyvavimo schemų taikymą užsienio valstybėse. Tokiu būdu būtų sumažinti įmonių patiriami kaštai, siekiant susipažinti su norimos valstybės narės teisine baze. Pažymėtina, jog siekiant įvesti tokį režimą natūraliai kiltų reglamentavimo ir atitinkamų schemų taikymo (netaikymo) klausimai. Gali kilti neaiškumų, kurie finansinio dalyvavimo metodai yra patraukliausi visoms valstybėms narėms, kaip reikėtų aprašyti tokius metodus bei kokiais pavyzdžiais remtis. Svarbu paminėti ir tai, jog tokio režimo įgyvendinimas praktikoje gali būti neefektyvus, priklausomai nuo to, kokia atitinkama forma – direktyva ar reglamentu jis būtų įgyvendinamas. Direktyva šiuo atveju, gali sukelti papildomų perkėlimo į nacionalines sistemas problemų, valstybėms narėms skirtingai ją interpretuojant. Tuo tarpu, nustačius labai detalias bendrąsias darbuotojų finansinio dalyvavimo taisykles, jos gali tapti nepatrauklios naudoti.

Apibendrinant, Penkių punktų planas numato aiškiais ir konkrečias priemones, kurios padėtų stiprinti socialinį dialogą per darbuotojų finansinį dalyvavimą. Pažymėtina, jog plano sėkmė stipriai priklausytų nuo Komisijos ekspertų grupės efektyvumo ir bendradarbiavimo su Komisija sklandumo. Šiam organui tektų itin sudėtinga užduotis, analizuoti valstybių narių praktikas darbuotojų finansinio dalyvavimo klausimais ir atrinkti, jų manymu, geriausius pavyzdžius, kurie galėtų būti pritaikomi

[164] Salathé, L., et. al., *supra* note 72, p 95.
[165] *Ibid,* p. 101.
[166] *Ibid,* p. 56.

kitose valstybėse narėse (atsižvelgus į nacionalinius teisės aktus). Galiausiai susisteminus informaciją iš visų valstybių narių, reikėtų parengti pakankamai išsamius standartinius darbuotojų finansinių dalyvavimo schemų dokumentus, kurie atitiktų visų ES valstybių interesus bei būtų patrauklūs naudoti. Nepaisant galimų grėsmių, iš esmės, įgyvendinus tokią iniciatyvą, būtų padėti stiprūs pagrindai bendros darbuotojų finansinio dalyvavimo sistemos sukūrimui.

1.3. Darbuotojų dalyvavimo įmonės veikloje tendencijos ir socialinė – kultūrinė aplinka

Be to, jog ES lygiu yra iniciatyvų kurti bendrą darbuotojų finansinio dalyvavimo sistemą, kuri būtų patraukli visoms valstybėms narėms, svarbu aptarti ir apie šių dienų padėtį, galimas tendencijas Lietuvoje bei darbuotojų nuomones įtraukimo į įmonės veiklą priemonių kontekste.

Remiantis 2013 m. ECS apklausos duomenimis 87% apklaustų įmonių vadovų mano, jog darbuotojų dalyvavimas įmonės valdyme skatina darbuotojus ilgiau pasilikti bendrovėje. 84 % vadovų nurodo, jog darbuotojų įtraukimas į įmonės veiklą suteikia bendrovei konkurencinį pranašumą. Panašiai apie dalyvavimą įmonės veikloje ir geresnę socialinę aplinką atsiliepia ir darbuotojų atstovai. 87% apklaustųjų nurodo, jog darbuotojų įtraukimas į sprendimų priėmimą (tiesioginis dalyvavimas) padėjo pagerinti darbo sąlygas. Tuo tarpu tik 13% darbuotojų atstovų nurodo, jog tiesioginis dalyvavimas įmonės valdyme komplikavo vidinius procesus. Galiausiai 66% apklaustųjų teigia, kad darbuotojai turėtų būti įtraukti į sprendimų priėmimo procesą jų bendrovėse.[167] Šios apklausos patvirtina tai, jog darbdaviai ir darbuotojai iš tiesų mato ir supranta tiesioginio darbuotojų dalyvavimo įmonės valdyme naudas ir stengiasi jomis naudotis. Matyti tendencija, jog ateityje tokios schemos gali būti plačiau ir dažniau naudojamos.

Lietuva yra tarp šalių, kuriose dauguma įmonių taiko darbuotojų įtraukimo schemas. Be to, darbuotojų finansinio dalyvavimo tyrimai rodo, jog nuo 2009 m. iki 2013 m. darbuotojų akcijų nuosavybės (nuo 3% iki 14%) ir dalinimosi pelnu (nuo 9% iki 57%) modelių taikymas Lietuvoje ženkliai išaugo.[168] Pagal šiuos rodiklius Lietuva yra viena iš pirmaujančių šalių Europoje. Tačiau kaip minėta, Lietuvoje darbuotojų finansinio dalyvavimo schemų taikymas yra sudėtingas (neaiškus teisinis reglamentavimas; darbdavių nenoras dalintis nuosavybe; menkos darbdavių ir darbuotojų žinios apie finansinį dalyvavimą), tad prognozuoti didėjančius rodiklius sunku. Tai, kad darbuotojų finansinis dalyvavimas įmonės valdyme yra nepopuliarus ir retai naudojamas (suvokimas ir kultūra

[167] Eurofound, *supra* note 8, p. 90.
[168] Salathé, L., et. al., *supra* note 72, p. 30.

apie jo teikiamas naudas tik formuojasi), patvirtina ir šio baigiamojo darbo metu vykdytas empirinis tyrimas. Jam įgyvendinti buvo apklaustos profsąjungos (Lietuvos maistininkų profsąjunga, Lietuvos pramonės profesinių sąjungų federacija, Lietuvos metalistų profesinių sąjungų susivienijimas, Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“ ir kt.) ir atlikti interviu. Minėtoms ir kitoms profsąjungoms buvo pateikti klausimai apie darbuotojų skatinimo būdus įmonėse, dažniausiai susiduriamas problemas, darbuotojų reakciją į skatinimo priemones bei darbdavių požiūrį į skatinimo priemonių darbuotojams taikymą. Be to, profsąjungoms buvo pateiktas ir konkretizuotas statistinis klausimynas apie darbuotojų dalyvavimą įmonės veikloje (tiek organizacinį, tiek finansinį) bei klausimynas apie naujojo akcijų suteikimo instituto praktines apraiškas. Susumavus atsakymus, gautos išvados, jog darbuotojų dalyvavimas įmonės veikloje, o ypač finansinis dalyvavimas yra tik besivystantis ir pakankamai naujas reiškinys, į kurį darbdaviai žiūri konservatyviai, o darbuotojai apskritai neturi aiškios pozicijos. Iš atsakymų buvo matyti, jog darbdaviai taiko įvairias skatinimo priemones (daugiausia organizacines, susijusias su kolektyvinėmis derybomis) ir kad finansinio skatinimo priemonės yra efektyvios (populiariausia premijuoti darbuotojus arba dengti jų papildomai patiriamas išlaidas pramogoms / paslaugoms), tačiau aktualios mažiau uždirbantiems darbuotojams (jų požiūris į šias priemones yra teigiamas). Atsakymų apie akcijų suteikimo instituto naudojimą nebuvo gauta. Iš gautų atsakymų matyti, kad tik keliose įmonėse darbuotojai patys inicijuoja skatinimo programas. Iš Lietuvos metalistų profesinių sąjungų susivienijimo (atsakymai apima tik įmones, kuriose veikia šis susivienijimas) pateiktų atsakymų galima matyti, jog, jų žiniomis, įmonės dažniau įtraukia darbuotojus į įmonės veiklą, sudarant organizacinius komitetus įvairiems klausimams spręsti. Tuo tarpu finansinio skatinimo galimybėmis, t. y. premijavimu, naudojasi kelis kartus mažiau įmonių. Atsakant į klausimą, kokios priežastys tai lemia, atstovė nurodė, jog darbdaviai nelinkę dalintis gaunamu pelnu. Iš atliktų interviu darytina išvada, jog didžioji dalis darbdavių nėra pasiruošę naudotis finansinio skatinimo galimybėmis arba apskritai nemato iš to jokios naudos. Gautas atsakymas, jog darbdaviai ne retai į darbuotojus nežiūri kaip į (potencialius) partnerius. Priešingai, gauti atsakymai rodo priešingai, jog darbdaviai į darbuotojus vis dar žiūri tik kaip į darbo jėgą. Iš kitų profsąjungų pateiktų atsakymų matyti, jog darbuotojų dalyvavimas įmonės valdyme yra retas reiškinys, o finansinis dalyvavimas apskritai yra naujovė, dėl kurios darbuotojai neturi aiškios pozicijos, o darbdaviai nėra linkę aktyviai tuo naudotis. Pažymėtina, jog ne tik darbuotojams, tačiau ir patiems darbdaviams trūksta finansinio darbuotojų dalyvavimo galimybių švietimo ir iniciatyvų. Matoma tendencija, jog darbuotojų finansinio dalyvavimo įmonės veikloje kultūra Lietuvoje yra dar tik ankstyvoje formavimosi stadijoje, o darbdaviai nėra tam pasiruošę. Situacija kiek geresnė kalbant apie

užsienio kapitalo įmones, kurios į Lietuvą atneša kitų valstybių motyvavimo tradicijas bei taiko jas mūsų šalyje. Tam, jog finansinis dalyvavimas būtų efektyvus, svarbus tiek darbdavio, tiek darbuotojo pasiruošimas (naudos suvokimas ir suvokimas, kam to reikia). Siekiama, jog supažindinus darbdavius su galimybėmis, jie sudarys sąlygas darbuotojams atitinkamai įsitraukti į veiklą. Tai gali būti atlikta šviečiant darbuotojus apie vystomą verslą, suteikiant jiems atsakomybės, supažindinant su verslo išlaikymo išlaidomis ir numatomais kaštais. Darytina išvada, jog atlikus minėtus veiksmus, darbuotojai (praktikai) įmonėje netgi galėtų išspręsti tam tikras problemas. Taigi finansinio dalyvavimo galimybės Lietuvoje nėra iki galo aiškios ir matomos. Iš esmės kol kas viskas paliekama pačių darbdavių savimonei.

Iš atskirų studijų matyti, jog ne tik Lietuva, tačiau centrinės ir rytų Europos valstybės susiduria su panašiomis problemomis. Paprastai tai keblus teisinis reglamentavimas, sudėtingos apskaitos taisyklės, skatinimo politikos nebuvimas, dalyvavimo kultūros stoka ir investicijų trūkumas.[169] Atliktuose tyrimuose apie Baltijos valstybes ir darbuotojų finansinį dalyvavimą jose pastebima, jog taikyti darbuotojų finansinio dalyvavimo schemas yra pasiruošusios didelės arba vidutinio dydžio bendrovės. Be to, matyti, jog bendrovėms trūksta supratimo apie darbuotojų finansinio dalyvavimo galimybes ir privalumus. Nepaisant to, Lietuvos darbdaviai išskiriami iš Baltijos valstybių, kaip turintys geresnį suvokimą ir norą taikyti darbuotojų akcijų nuosavybės ar dalinimosi pelnu schemas.[170] Dažnesnį naudojimąsi darbuotojų finansinio dalyvavimo galimybėmis Lietuvoje patvirtina pasirinkimo sandorių taikymas praktikoje. Jau kalbėta, jog iki akcijų suteikimo instituto įvedimo, darbdaviai naudodavosi ir vis dar naudojasi akcijų pasirinkimo sandoriais skatinti darbuotojus. Be to, Lietuvos Respublikos ekonomikos ir inovacijų ministerija nuo 2017 m. pradėjo palankios pasirinkimo sandoriams politikos kūrimą (ekosistema startuoliams, kuri realizuota per programą „Programa 1000“)[171]. Įstatymų projektų pakeitimų rengimui sukurta darbo grupė, pradėtos rengti Gyventojų pajamų mokesčio ir Valstybinio socialinio draudimo įstatymų aktualių straipsnių pakeitimo pataisos. Šiais įstatymais siekta padaryti pasirinkimų sandorius lankstesnius ir patrauklesnius naudoti.[172] Nepaisant to, iki naujojo akcijų suteikimo instituto įsigaliojimo, darbdaviai buvo priversti naudotis nešiuolaikiškais ir nelanksčiais skatinimo metodais. Dažnai tekdavo galvoti, kaip apeiti įstatymo normas, pavyzdžiui, nustatant simbolinę kainą už perleidžiamas akcijas arba

[169] Civinskas R., Dvorak J., *supra* note 15, p. 42.
[170] *Ibid*.
[171] Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymo Nr. IX-1007 17 straipsnio pakeitimo įstatymo ir Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo Nr. I-1336 11 straipsnio pakeitimo įstatymo projektų aiškinamasis raštas [interaktyvus]. [žiūrėta 2019-02-22]. Prieiga per internetą: https://e-seimas.lrs.lt/rs/lasupplement/TAP/82c4bb70d82911e8820ea019e5d9ad04/176f5b40d82a11e8820ea019e5d9ad04/.
[172] Civinskas R., *supra* note 11, p. 26.

kitaip imituojant atsiskaitymą. Dažnai pagal pasirinkimo sandorius akcijas suteikdavo kiti akcininkai, o ne bendrovė. Naujasis akcijų suteikimo institutas įveda galimybę bendrovės akcijas suteikti neatlygintinai arba iš dalies atlygintinai, tokiu būdu atverdamas naujas galimybes. Tai nėra vienintelė naujovė, kurią įveda naujasis akcijų institutas. Į šį institutą dedama nemažai vilčių. Jis turėtų padėti darbuotojų finansinį dalyvavimą padaryti lengvesnį ir patrauklesnį tiek darbuotojams, tiek darbdaviams. Detaliau apie jo veikimą ir privalumus bus aiškinamasi antrame šio baigiamojo darbo skyriuje.

Kitų valstybių narių kontekste Lietuva neatrodo blogai. Darbdaviai stengiasi naudotis darbuotojų dalyvavimo įmonės valdyme teikiamais privalumais bei darbuotojų finansinio dalyvavimo schemomis nepaisant to, jog nacionalinis reglamentavimas (pelno dalinimosi bei akcijų nuosavybės klausimais) yra fragmentiškas bei nėra aiškių instrukcijų ar skatinimo programų tai daryti. Darbuotojų emigracija bei bendras žmonių skaičiaus mažėjimas galėtų būti stabdomas iniciatyvomis ir skatinimo programomis, kurios pasitarnautų tiek valstybei, tiek patiems piliečiams bei padėtų išlaikyti darbuotojus. Atsižvelgiant į tai, jog vidutinis darbo užmokestis Lietuvoje nesiekia 750 Eur (neto),[173] dažnesnis darbuotojų finansinio dalyvavimo schemų taikymas ženkliai prisidėtų prie darbuotojų motyvacijos skatinimo ir lojalumo išlaikymo. Lietuva neturi institucijos, atsakingos už darbuotojų finansinio dalyvavimo tobulinimo skatinimą šalyje (dažnai atsakomybė paliekama profsąjungoms), be to, trūksta iniciatyvų šiuo klausimu iš valstybės. Septynioliktoje Lietuvos Respublikos Vyriausybės programoje nenumatyti jokie veiksmai susiję su darbuotojų dalyvavimo įmonės veikloje ar darbuotojų finansinio dalyvavimo skatinimu.[174] Iniciatyvų nematyti ir iš Ekonomikos ir inovacijų ar Socialinės apsaugos ir darbo ministerijų. Išskirtinas tik Europos Komisijos 2017 m. gruodį pasiūlytas projektas, skirtas kelti darbdavių sąmoningumą dėl darbuotojų dalyvavimo įmonių veikloje.[175] Projekte darbuotojų įsitraukimo į įmonės veiklą nauda grindžiama ir Europos ekonomikos socialinio komiteto nuomone.[176] Iškelti tikslai yra orientuoti į darbdavių informavimą apie darbuotojų dalyvavimo įmonės finansiniame valdyme suteikiamas naudas, atitinkamai informuojant apie priemones (pvz.: ABĮ 47[1] str.), kuriomis galima tai įgyvendinti. Šis projektas vis dar vykdomas (numatyta trukmė iki 2019 m.

[173] Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, *Pagrindiniai socialiniai rodikliai* [interaktyvus]. 2018 m. III ketv. duomenys [žiūrėta 2019-02-26]. Prieiga per internetą: https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/socialine-statistika/pagrindiniai-socialiniai-rodikliai.
[174] Lietuvos Respublikos Seimas, *supra* note 28.
[175] Europos Komisija, *Tarptautinio ekspertų tinklo, susijusio su sąmoningumo kėlimu dėl darbuotojų dalyvavimo įmonių veikloje, plėtra ir indėlis į ES teisės ir politikos įgyvendinimą šioje srityje* [interaktyvus]. 2017, VS/2018/0011 [žiūrėta 2019-04-11]. Prieiga per internetą: http://www.lpk.lt/tarptautinio-ekspertu-tinklo-susijusio-su-samoningumo-kelimu-del-darbuotoju-dalyvavimo-imoniu-veikloje-pletra-ir-indelis-i-es-teises-ir-politikos-igyvendinima-sioje-srityje/.
[176] Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas, *supra* note 81.

gruodžio 30 d.), o už vykdymą atsakinga Lietuvos pramonininkų konfederacija, Lietuvos profesinių sąjungų aljansas, Europos universitetas Viadrina bei Bulgarijos profesinė sąjunga Podkepa. Tikimasi, jog iki projekto pabaigos apie darbuotojų finansinio dalyvavimo galimybes ir suteikiamas naudas verslui pavyks informuoti kuo daugiau darbdavių. Tai labai sveikintina ir skatintina iniciatyva.

Svarbu aptarti ir darbuotojų nuomones įtraukimo į įmonės veiklą klausimais. Nemažos reikšmės tyrimą atliko R. Civinskas, kuriame aiškinosi darbuotojų požiūrius į darbuotojų dalyvavimą įmonių sprendimų priėmime bei darbuotojų finansinį dalyvavimą. Iš duomenų, gautų atlikus apklausas, matyti, jog darbuotojų žinios yra menkiausios kalbant apie darbuotojų finansinį dalyvavimą, kaip tiesioginio dalyvavimo įmonės valdyme priemonę (42,6% išmano; 12,1% neišmano; 45,2% nei išmano, nei neišmano).[177] Toliau tyrime nurodyta, jog respondentų nuomonė nebuvo vienareikšmė darbuotojų finansinio dalyvavimo klausimais. Maža dalis apklaustųjų nebuvo girdėję apie tokią galimybę. Tuo tarpu didžioji dalis nurodė, jog jiems žinoma apie pelno ar akcijų pasidalinimo būdus, tačiau jų nuomonės išsiskyrė kalbant apie naudas. Dauguma jų nurodė, jog dalinimasis pelnu ar akcijomis yra naudingas darbuotojams, kadangi tai papildomų pajamų šaltinis. Dalis apklaustųjų taip pat nurodė, jog akcijų pasidalijimo būdas kaip dalyvavimo forma įgyja didelę reikšmę ateityje ir tai stipriai priklauso nuo pačių darbdavių bei darbuotojų požiūrio.[178] Tuo tarpu kiti apklaustieji buvo kitokios nuomonės ir kritiškai vertino finansinį darbuotojų dalyvavimą, teigdami, jog tai nėra aktualu šiuo metu bei tokia priemonė yra naudingesnė darbdaviams.[179] Be to, jog darbuotojai yra menkai susipažinę su finansiniu dalyvavimu, respondentai pozityviai žvelgė į kitas tiesioginio dalyvavimo įmonės veikloje formas (teigiamai pasisakė 80%), pavyzdžiui, sprendimų kontrolės įmonėje užtikrinimą (deleguojant profsąjungų atstovus į valdybas) ir konsultavimąsi su darbdaviais (vidiniais įmonės klausimais, sprendimų priėmimo procesų metu).[180]

Apibendrinant pažymėtina, jog tiesioginio darbuotojų dalyvavimo metodai yra pakankamai dažnai taikomi darbdavių Lietuvoje bei pozityviai vertinami darbuotojų. Iš atliktų tyrimų galima matyti iš lėto didėjantį naudojimąsi finansinio darbuotojų dalyvavimo galimybėmis, nepaisant to, jog teisinis reguliavimas yra fragmentiškas, o iniciatyvų ar informacinių programų šiuo klausimu nėra. Šiais rodikliais Lietuva išsiskiria Europoje, lyginant su kitomis valstybėmis narėmis, ir pakankamai dažnai naudojasi darbuotojų dalyvavimu įmonės valdyme. Informacijos ir iniciatyvų deficitą patvirtina darbuotojų ir profsąjungų apklausos, kurių duomenimis, darbuotojų ir darbdavių žinios

[177] Civinskas R., *supra* note 11, p. 34.
[178] *Ibid*, p. 30.
[179] *Ibid*, p. 35.
[180] *Ibid*, p. 42.

finansinio dalyvavimo klausimais yra nepakankamos. Taigi, nesant nuoseklių skatinimo programų, prognozuoti stipriai didėjantį darbuotojų dalyvavimą įmonių veikloje ar darbuotojų finansinį dalyvavimą yra sudėtinga. Matyti, jog finansinio darbuotojų dalyvavimo įmonės valdyme kultūra Lietuvoje tik formuojasi. Priemonės ir susipažinimas su galimybėmis yra paliekamos aiškintis patiems darbdaviams ir darbuotojams. Iki naujojo akcijų suteikimo instituto įsigaliojimo darbdaviai buvo priversti naudotis ne itin patogiomis priemonėmis, siekdami skatinti darbuotojos. Dažnai tekdavo priimti kūrybingus sprendimus, norint apeiti nelanksčius įstatymus. Tikimasi, jog naujasis akcijų suteikimo institutas, kaip darbuotojų finansinio dalyvavimo priemonė, galėtų atgaivinti finansinį dalyvavimą bei atverti naujas galimybes, skatinant darbuotojų motyvaciją ir lojalumą.

2. BENDROVĖS AKCIJŲ SUTEIKIMO REGLAMENTAVIMAS

2.1. Bendrovės akcijų suteikimo samprata ir santykis su kitų valstybių panašiais institutais

Bendrovės akcijų suteikimas, tai nauja darbuotojų finansinio dalyvavimo priemonė, reglamentuota Akcinių bendrovių įstatymo 47^1 str. Minimas institutas buvo priimtas 2017 m. birželio 29 d. įstatymu Nr. XIII-556, o įsigaliojo 2018 m. sausio 1 d. Šis institutas nėra naujas Europoje ar tarptautiniu lygiu. Jau minėta, jog daugelio ES valstybių narių teisės aktuose yra numatyta galimybė darbuotojams suteikti akcijų. Tuo tarpu, prieš instituto priėmimą, Lietuvoje, darbdaviams, siekiant atitinkamai paskatinti darbuotojus, reikėdavo priimti kūrybiškus sprendimus. Įmonėse, norint atidėti akcijų darbuotojams, gali kilti nesklandumų, kadangi bendrovės savų akcijų pardavimo tvarka turi užtikrinti lygias galimybes visiems akcininkams įsigyti bendrovės akcijų. Neretai darbuotojams buvo siūlomi opcionai, tačiau iki naujojo reguliavimo akcijų kaina, pasibaigus terminui opciono sutartyje, vis tiek negalėdavo būti mažesnė nei akcijų nominali vertė, t. y. nebuvo galimybės darbuotojams akcijų suteikti nemokamai ar žemiau nominalios vertės. Be to, pasirinkimo sandoriai negali būti vykdomi priverstinai, o tai gali įnešti teisinio netikrumo ir nesaugumo jausmą. Paminėtina, jog akcijų opcionus darbuotojai gali pasirašyti ne tik su tiesioginiu darbdaviu, o, pavyzdžiui, su akcininku. Tokiu atveju, darbuotojai skatinami ne tiesiogiai bendrovės, išleidžiant naujas akcijas, ar perleidžiant bendrovės įgytas akcijas, o po tam tikro laiko, įgyjant teisę įsigyti akcijas iš akcininko. Dar vienas būdas suteikti darbuotojams akcijas gali būti įgyvendintas, pasirašant opciono sutartį, pagal kurią ateityje bus įsipareigojama didinti bendrovės įstatinį kapitalą, atšaukiant akcininkų pirmumo teisę įsigyti akcijas ir tada suteikiant teisę darbuotojui įsigyti bendrovės akcijų. Matyti, jog darbdaviai atranda būdų, kaip suteikti akcijas darbuotojams, tačiau dažnai tai sudėtingas ir ne iki galo aiškus procesas. Visi aukščiau paminėti būdai nėra tiesiogiai reglamentuoti įstatymuose bei nepateikia aiškios nuorodos į darbuotojų skatinimą. Galima išskirti keletą priežasčių, kodėl Lietuvoje įvestas akcijų suteikimo institutas:

1) Paprastesnis darbuotojų skatinimas, įtraukimas į veiklą ir lojalumo didinimas;
2) Ekonominės gerovės kūrimas bei įmonės pelningumo ir produktyvumo didinimas;
3) Patrauklesnė ir lankstesnė alternatyva lyginant su darbuotojų akcijų institutu;
4) Patogu taikyti kartu su premijavimo institutu ir siekti didžiausio įmonės rezultatyvumo;
5) Patogesnis įrankis darbdaviui, kaip tiesioginiam akcijų suteikėjui;
6) Konkurencingos verslo aplinkos ir inovacijų skatinimas.

Iš esmės galima teigti, jog akcijų suteikimo institutu siekiama atgaivinti darbuotojų ir kitų asmenų skatinimo sistemą, pakeičiant retai taikomą ir nepopuliarų darbuotojų akcijų institutą bei įvedant efektyvią alternatyvą pasirinkimo sandoriams. Institutas taip pat labai patogus tiesioginiam darbdaviui suteikiant akcijas darbuotojams už mažesnę nei nominalią vertę. Akcijų suteikimo institutas yra daug lankstesnis ir patrauklesnis darbuotojams. Visų pirma dėl to, jog numato, kad akcijos gali būti suteikiamos neatlygintinai. Antra, suteikiamoms akcijoms netaikomi (jei nesusitariama) jokie disponavimo jomis apribojimai. Trečia, naujasis institutas išplečia subjektų, kuriems tokios akcijos gali būti suteikiamos, ratą. Greta darbuotojų nurodomi ir vadovaujantys darbuotojai – vadovai, valdybos bei stebėtojų tarybos nariai. Neabejojama, jog šių asmenų indėlis į bendrą įmonės sėkmę ir rezultatyvumą yra milžiniškas, tad jų skatinimas yra labai reikšmingas. Ketvirta, akcijos gali būti suteikiamos ne tik bendrovės, bet ir dukterinės ar patronuojančios bendrovės darbuotojams. Darytina išvada, jog naujasis institutas yra daug platesnis už iki šiol taikytas darbuotojų skatinimo priemones ir gali būti taikomas pakankamai lanksčiai. Plačiau apie darbuotojų akcijų ir akcijų suteikimo institutų skirtumus, privalumus bei trūkumus kalbama trečiame baigiamojo darbo skyriuje.

Matyti, jog rengiant akcijų suteikimo projektą buvo remtasi kitų ES valstybių narių teisės aktais ir bandyta sukurti iš ties patogų ir konkurencingą darbuotojų skatinimo instrumentą. Štai Prancūzijos komercinis kodeksas detaliai reglamentuoja akcijų pasirinkimo sandorius. Šiuo komerciniu kodeksu remtasi nustatant, jog valdyba gali priimti sprendimą neatlygintinai suteikti akcijas darbuotojams kartu nustatant suteikimo sąlygas;[181] įvedant taisyklę per kiek laiko turi būti įgyvendinta teisė įgyti akcijas;[182] numatant galimybę suteikti akcijas ne tik darbuotojams, bet ir vadovui, valdybos nariams bei stebėtojų tarybos nariams;[183] numatant akcijų suteikimo būdus – perleidžiant esamas akcijas arba išleidžiant naujas akcijas;[184] numatant akcijų disponavimo apribojimus[185] ir t. t. Iš esmės, darytina išvada, jog Prancūzijos komercinio kodekso nustatytas detalus akcijų pasirinkimo sandorių reguliavimas turėjo daug reikšmės Lietuvos akcijų suteikimo taisyklių reguliavimui. Toliau, svarbu paminėti Jungtinės Karalystės bendrovių įstatymą, kurio vienas iš straipsnių numato galimybę taikyti darbuotojų akcijų schemą, pagal kurią akcijos, skatinimo tikslais, gali būti suteikiamos bendrovės, dukterinės bendrovės arba patronuojančios bendrovės darbuotojams

[181] Code de Commerce France, *supra* note 10, Art. L225-177.
[182] *Ibid*, Art. L225-183
[183] *Ibid*, Art. L225-185
[184] *Ibid*, Art. L225-197-1
[185] *Ibid*, Art. L225-197-3

ar buvusiems darbuotojams.[186] Tai taip pat yra vienas iš Lietuvos akcijų sutekimo instituto ypatumų. Akcijų suteikimo neatlygintinai taisykles turi ir mūsų kaimynė valstybė Latvija. Tai rodo, jog norint Lietuvai būti konkurencinga valstybe mūsų regione, akcijų suteikimo instituto priėmimas buvo būtinas dalykas. Latvijos komercinis įstatymas atitinkamai numato, jog akcijos gali būti neatlygintinai suteikiamos darbuotojams ir valdybos nariams.[187] Tokios akcijos nesuteikia balso teisių ir savo esme yra panašios į Lietuvos privilegijuotąsias akcijas[188] (akcijų suteikimo taisyklėse galima numatyti išleisti skirtingas akcijų rūšis, tarp jų ir privilegijuotąsias akcijas). Be to, Latvijos reguliavimas, kaip ir ABĮ, numato galimybę įgyti bendrovei savas akcijas su tikslu jas perleisti (suteikti) darbuotojams[189] arba suteikti akcijas didinant įstatinį kapitalą.[190] Galiausiai, rengiant Lietuvos akcijų suteikimo institutą, matyti, jog reikšmės turėjo ir Čekijos reguliavimas. Čekijos komerciniame kodekse numatyta, jog akcijų suteikimas darbuotojams palankiomis sąlygomis (nemokamai arba iš dalies apmokėjus) gali būti numatytas bendrovės įstatuose.[191] Toliau detalizuojama, jog visuotinio akcininkų susirinkimo metu, gali būti priimtas sprendimas didinti įstatinį kapitalą ir neatlygintinai arba iš dalies atlygintinai suteikti akcijas darbuotojams. Be to, minėtas aktas numato, jog darbuotojams suteikiamų akcijų dalis negali viršyti 5% bendrovės įstatinio kapitalo.[192] Matyti, jog aptarti akcijų suteikimo skirtingose valstybėse bruožai buvo pavyzdiniai ir turėjo neabejotinos reikšmės rengiant Lietuvos akcijų suteikimo institutą. Pažymėtina, jog lyginant su skirtingų valstybių teisės aktais, ABĮ akcijų suteikimo institutas yra labiau konsoliduotas ir atrodo, jog turėtų būti patogesnis naudoti.

Apibendrinant, akcijų suteikimas – tai naujas, šiuolaikiškas ir lankstus finansinio darbuotojų dalyvavimo įrankis, atveriantis naujas galimybes, siekiant skatinti darbuotojus. Iš pirmo žvilgsnio gali atrodyti, jog šis institutas yra išties puiki ir veiksminga alternatyva kitiems nacionaliniams darbuotojų finansinio dalyvavimo institutams. Tačiau, šio instituto naujumas sąlygoja tai, kad darbdaviams gali kilti neaiškumų, kaip reikėtų pasinaudoti šiuo institutu, kokie yra šios priemonės suteikiami privalumai, kokios mokestinės pasekmės. Pažymėtina ir tai, jog akcijų suteikimo klausimu nėra jokios teismų praktikos, tad tikslinga išnagrinėti šį institutą. Be to, svarbu paminėti ir darbuotojus, kurie pagal naująjį reguliavimą turi teisę inicijuoti akcijų suteikimo procedūrą. Natūraliai jiems gali kilti klausimų, kaip pasinaudoti tokia galimybe ir kokią reikšmę tai gali turėti. Greta to, darbdaviams taip pat būtų naudinga žinoti, ką daryti darbuotojams pasinaudojus iniciatyvos teise. Paminėtina, jog

[186] Companies Act 2006 of United Kingdom (c. 46), *supra* note 10, Art. 1166;
[187] The Commercial Law of the Republic of Latvia, *supra* note 10, Art. 255 (1);
[188] *Ibid*, Art. 255 (6).
[189] *Ibid*, Art. 242 (3).
[190] *Ibid*, Art. 254 (2) 6).
[191] Commercial Code of Czech Republic, *supra* note 10, Art. 158 (1).
[192] *Ibid*, Art. 158 (2).

nusprendus suteikti akcijas darbuotojams, papildomai kyla mokestinės pasekmės. Tai svarbūs klausimai, kuriuos svarbu atsakyti, išsiaiškinant, kaip veikia naujasis akcijų suteikimo institutas ir kokie visgi yra šio instituto privalumai ir trūkumai. Į minėtus klausimus bus bandoma atsakyti lyginant akcijų suteikimo institutą su nacionalinėmis darbuotojų finansinio dalyvavimo įmonės veikloje alternatyvomis bei kitų valstybių galimybėmis suteikti darbuotojams akcijas.

2.2. Akcijų suteikimo būdai

Naujasis akcijų suteikimo institutas įveda pagrindinę naujovę, kuri susijusi su akcijų suteikimo būdu, t. y. reguliavimas numato, jog akcijos gali būti suteikiamos neatlygintinai. ABĮ 47^1 str. 1 dalyje reglamentuota, jog „*Akcijos gali būti suteikiamos bendrovės, patronuojančios ar dukterinės bendrovės darbuotojams, įskaitant bendrovės, patronuojančios ar dukterinės bendrovės vadovą, bendrovės, patronuojančios ar dukterinės bendrovės stebėtojų tarybos nariams, valdybos nariams, kurie šias akcijas įgyja neatlygintinai arba iš dalies atlygintinai* <...>.“[193] Iš straipsnio dalies formuluotės matyti, jog numatomi du būdai suteikti akcijas – įgyjant jas neatlygintinai arba iš dalies atlygintinai. Toliau, straipsnyje nurodoma, jog norint pasinaudoti šiuo institutu, reikia priimti akcijų suteikimo taisykles, kuriose turi būti nustatytas būdas, kuriuo suteikiamos akcijos (neatlygintinai ir (ar) iš dalies atlygintinai).[194] Šiose taisyklėse gali būti numatyti abu būdai įgyti akcijų. Tokiu atveju, papildomai taisyklėse turi būti nustatyta akcijų suteikimo būdo pasirinkimo tvarka.[195] Natūraliai, jeigu vienas iš nustatytų akcijų įgijimo būdų yra įgijimas iš dalies atlygintinai, akcijų suteikimo taisyklės turi detalizuoti, kaip bus apmokama už įgyjamas akcijas ir kokią akcijų nominalios vertės dalį (sumą) turi apmokėti jas įgyjantis asmuo (pvz.: 1/2 arba 1/3).[196] Minėtose taisyklėse gali būti nustatyta ir atitinkamos apmokėjimo dalies apskaičiavimo tvarka, kuri priklausytų nuo, pavyzdžiui, sutartų sąlygų, pasiekų darbo rezultatų arba darbuotojo stažo bendrovėje. Pažymėtina, jog, jeigu taisyklėse numatoma galimybė suteikti akcijas tiek neatlygintinai, tiek iš dalies atlygintinai, turi būti konkrečiai nurodoma, kokioms sąlygoms esant bus pasirenkamas atitinkamas akcijų suteikimo būdas. Gali būti numatyta, jog, pavyzdžiui, darbuotojui pritraukus stambią investiciją arba bendrovėje išdirbus 7 metus, jam akcijos suteikiamos neatlygintinai. Ten pat gali būti numatyta, jog iš dalies atlygintinai akcijos suteikiamos tik stebėtojų tarybos nariams ir pan. Suteikiant akcijas neatlygintinai bendrovė iš

[193] Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas, *supra* note 1, 47^1 str. 1 d.
[194] *Ibid*, 47^1 str. 5 d. 3 p.
[195] *Ibid*, 47^1 str. 9 d.
[196] *Ibid*, 47^1 str. 8 d.

savo lėšų apmoka visą akcijų emisijos kainą, o suteikiant iš dalies atlygintinai apmoka dalį akcijų emisijos kainos ar jų vertės. Toliau apie akcijų suteikimo šaltinius plačiau bus kalbama kitame šio skyriaus skyrelyje.

Grįžtant prie akcijų suteikimo būdų, tikslinga palyginti naująjį reguliavimą su priemonėmis, taikytomis iki šio instituto priėmimo ir jų poveikiu darbuotojų motyvacijai. Vykdant diskusijas su Lietuvos advokatų kontorų teisininkais išsiaiškinta, jog iki naujojo akcijų instituto įvedimo paprastai darbuotojams akcijos būdavo suteikiamos pasinaudojant pasirinkimo sandorių galimybe. Tokia praktika vis dar populiari ir šiomis dienomis, kadangi pasirinkimo sandoriuose numatomas terminas, po kurio atsiranda teisė įgyti akcijas, veikia kaip efektyvi motyvavimo priemonė. Vis dėlto, pažymėtina, jog iki akcijų suteikimo instituto, suteikiant akcijas darbuotojams, įstatyme nebuvo įtvirtintos galimybės akcijas suteikti neatlygintinai. Atitinkamai dabar, pasirinkimo sandoriai gali būti derinami su naujuoju akcijų suteikimo institutu. Pasirašant tokį sandorį, būtų susitariama, jog po tam tikro termino, pvz.: dviejų ar trijų metų, bendrovė įsipareigos priimti akcijų suteikimo taisykles ir suteikti neatlygintinai akcijas atitinkamiems gavėjams. Iš pasirinkimo sandorių praktikos matyti, jog galima taikyti įvairius apmokėjimo už akcijas variantus, pavyzdžiui, kintama akcijų kaina, atsižvelgiant į bendrovės rezultatus, arba fiksuota kaina (paprastai nominali vertė, t. y. žemesnė nei rinkos kaina) ir panašiai. Pavyzdžiui, darbuotojų akcijų institutas numatė, jog akcijas iki perleidimo apribojimo termino pabaigos privalo apmokėti darbuotojas. Kitas būdas praktikoje suteikti akcijas darbuotojams buvo akcijų suteikimas su atpirkimo teise. Akcijų pirkimo pardavimo sutartyje galima numatyti atpirkimo galimybę, jeigu, pavyzdžiui, darbuotojas paliktų bendrovę, arba neįvykdytų sutartų sąlygų. Tokiu atveju akcijų perleidėjas (suteikėjas), turėtų galimybę akcijas susigrąžinti, pasinaudodamas atpirkimo teise. Tačiau ir šis akcijų suteikimo būdas nėra neatlygintinis. Tik retais atvejais akcijos būdavo padovanojamos darbuotojams. Tai iš esmės vienintelis būdas kaip akcijas iki naujojo instituto būdavo galima suteikti neatlygintinai. Tačiau toks būdas nėra patrauklus, ypač dėl akcininkų pirmumo teisės įsigyti perleidžiamas akcijas, taigi gali sukelti papildomų klausimų arba netgi konfliktų. Matyti, jog iki naujojo akcijų suteikimo instituto įsigaliojimo praktikoje buvo ne vienas variantas kaip galima skatinti darbuotoją, suteikiant jam akcijų, tačiau paprastai darbuotojas būdavo atsakingas už jų apmokėjimą. Toks variantas nėra patrauklus darbuotojui.

Užsienyje taip pat yra praktikų, kai darbuotojams akcijos suteikiamos neatlygintinai arba iš dalies atlygintinai, taigi tikslinga juos palyginti su Lietuvos reguliavimu. Kaip pavyzdžius pasirinkau Vokietiją ir Vengriją. Vokietijoje darbuotojų dalyvavimo įmonės valdyme tradicijos pradėjo formuotis po Pirmojo ir Antrojo pasaulinių karų, kai reikėjo kapitalo ir darbo jėgos konvergencijos

atstatant Vokietijos industriją.[197] Ši tradicija, susiformavusi istorinių įvykių dėka, tapo pavyzdine ir turinčia didelę reikšmę visoje Europoje. Vokietijoje darbuotojų atstovavimui skiriamas ypač didelis dėmesys. Darbuotojų dalyvavimas Vokietijoje priklauso nuo bendrovės teisinės formos ir dydžio. Atitinkamai bendrovėse iki 500 darbuotojų privalomas darbuotojų atstovavimas nebūtinas. Bendrovėse nuo 500 iki 2000 darbuotojų taikomas trečdalio atstovavimas (galimybė darbuotojams skirti 1/3 narių į valdymo organus), o bendrovėse nuo 2000 darbuotojų taikoma lygybė atstovaujant darbuotojus. Darbuotojų atstovai tokiose bendrovėse gali būti išrinkti tiesiogiai arba netiesiogiai.[198] Matyti, jog darbuotojų atstovavimo reikšmė Vokietijoje yra itin didelė. Dėl to ši valstybė galėtų būti pavyzdinė, vertinant ir lyginant Lietuvos teisinį reguliavimą.

Tuo tarpu Vengrija analizei pasirinkta dėl joje plačiai taikomų darbuotojų akcijų nuosavybės planų ir darbuotojų skatinimo tradicijų. Minėti planai yra taikomi nuo privatizavimo pradžios (1991 m.) ir yra kiek panašūs į JAV taikomus planus. Be to, be minėtų darbuotojų akcijų nuosavybės planų Vengrija plačiai taiko ir kitus institutus iki šių dienų, tarp jų darbuotojų akcijų institutas, kuris turi panašumų su naujuoju Lietuvos reguliavimu. Lyginant šiuos institutus būtų galima bandyti išsiaiškinti, kuris iš jų yra patrauklesnis darbuotojams ir darbdaviams, išskiriant privalumus ir trūkumus.

Vokietijoje, kaip ir Lietuvoje, taikomi akcijų pasirinkimo sandoriai, tačiau jie labiausiai populiarūs tarp listinguojamų bendrovių. Tuo tarpu privačiose bendrovėse minėti sandoriai paprastai pasirašomi, skatinant vadovaujančius asmenis.[199] Darytina išvada, jog vadovaujančių asmenų skatinimas atneša daugiausia naudos, kadangi jiems tenka didžiausia atsakomybė ir verslo sprendimų priėmimo rizika. Paminėtini ir darbuotojų akcijų planai, tačiau dėl žymių mokestinių lengvatų nebuvimo jie nėra populiarūs. Kaip ir pasirinkimo sandorių atveju, darbuotojų akcijų planai paprastai paplitę tarp listinguojamų bendrovių bei startuolių.[200] Pažymėtina, jo Vokietijoje yra galimybė darbuotojams, kurie dalyvauja akcijų pasirinkimo sandorių planuose, suteikti akcijas mažesne kaina

[197] Hopt J. K., Davies L. P., *Boards in Europe – Accountability and Covergence* [interaktyvus]. European Corporate Governance Institute, 2013, Nr. 205/2013, p. 38 [žiūrėta 2019-03-19]. Prieiga per internetą: https://ecgi.global/sites/default/files/working_papers/documents/SSRN-id2212272.pdf.
[198] *Ibid*.
[199] Eversheds Sutherland, *Incentivising Your Employees in Germany* [interaktyvus]. 2011, p. 1 [žiūrėta 2019-03-19]. Prieiga per internetą: https://www.eversheds-sutherland.com/global/en/what/articles/index.page?ArticleID=en/Industrial_engineering/incentivising-your-employees-in-germany.
[200] Luther Rechtsanwaltsgesellschaft, Equity-Based Employee Incentives in Germany [interaktyvus]. 2018, p. 1 [žiūrėta 2019-03-19]. Prieiga per internetą: https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=0dc009a2-303f-48e6-9405-c40c17e1eac2.

arba net nemokamai, priklausomai nuo vykdymo plano.[201] Šis būdas suteikti bendrovės akcijas darbuotojams mažesne kaina arba nemokamai yra panašus į naujojo Lietuvos akcijų suteikimo instituto reguliavimą. Išskirtina tai, jog Lietuvos akcijų suteikimo institutas aiškiai numato būdus, kaip galima suteikti akcijas darbuotojams viename straipsnyje. Tuo tarpu Vokietijoje tai nėra aiškiai įtvirtinta, tačiau suteikti akcijas neatlygintinai nėra draudžiama. Tai suteikia lankstumo, tačiau gali kelti papildomų įgyvendinimo klausimų bendrovėms. Aiškaus ir detalaus reguliavimo nustatymas viename straipsnyje turėtų būti patogus darbdaviui dėl atitinkamos procedūros aprašymo.

Vengrijos reguliavimas numato darbuotojų akcijas. Minimas straipsnis reglamentuotas Vengrijos civiliniame kodekse. Jame numatyta, jog uždarosios akcinės bendrovės gali išleisti darbuotojų akcijas ir suteikti jas darbuotojams nemokamai arba sumažinta kaina, žemesne nei akcijų nominali vertė.[202] Vis dėlto, toliau nedetalizuojama, kaip reikėtų tai padaryti ir kuo vadovautis, norint suteikti akcijas. Tokiu institutu siekiama derinti akcininkų ir darbuotojų interesus bei išvengti galimų konfliktų (suteikus akcijas darbuotojams, siekiama suvienodinti minėtų asmenų interesus bendrovės atžvilgiu). Kaip jau nagrinėta pirmajame skyriuje, yra manoma, jog suteikus akcijas darbuotojams nemokamai arba iš dalies atlygintinai, turėtų išaugti bendrovės veiklos efektyvumas. Iš esmės to paties yra siekiama ir lietuviškuoju akcijų suteikimo institutu. Lyginant su Lietuvos akcijų suteikimo reguliavimu, Vengrijoje taip pat galima numatyti atitinkamus akcijų perleidimo ar kitų teisių ribojimus, pavyzdžiui, išleidžiant privilegijuotų akcijų emisiją. Pažymėtinas skirtumas, jog Vengrijos darbuotojų akcijų institutas nenumato, kaip turėtų būti sumokama už akcijas jas suteikiant neatlygintinai arba mažesne kaina. Tikėtina, jog nemokamai arba sumažinta kaina išleistas akcijas darbuotojams bendrovė turi padengti iš savo turto. Tuo tarpu Lietuvos reguliavimas aiškiai nurodo, kokie veiksmai turi būti atlikti išleidžiant naują akcijų emisiją ar kitu būdu suteikiant akcijas. Taigi, galima sakyti, jog akcijų suteikimas, nors ir nurodo tam tikrus procedūrinius rėmus, tačiau tokios taisyklės gali iš anksto atsakyti į kylančius klausimus.

Apibendrinant galima teigti, jog akcijų suteikimo institutas Lietuvoje yra pakankamai platus ir aiškiai detalizuojantis būdus, kuriais galima suteikti akcijas darbuotojams. Straipsnis referuoja į akcijų suteikimo taisykles, kuriose turi būti nustatyti minėti akcijų suteikimo būdai ir tvarka. Tai suteikia aiškumo ir gali būti laikoma konkurenciniu pranašumu lyginant su kitais užsienio reguliavimais. Paminėtina, jog taisyklės numato ir tam tikro lankstumo. Plačiau akcijų suteikimo

[201] Hohenstatt S. K., Employee Share Plans in Germany: Regulatory Overview [interaktyvus]. Country Q&A, 2017, p. 7 [žiūrėta 2019-03-19]. Prieiga per internetą: https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/9-503-3784?transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&firstPage=true&comp=pluk&bhcp=1.
[202] Civil Code of Hungary (*Polgári Törvénykönyvrõ*), *supra* note 10, Art. 3:236 Paragraph 1.

taisyklės nagrinėjamos 2.5. skyrelyje. Dar kartą akcentuotinas svarbiausias naujo reguliavimo išskirtinumas – akcijų suteikimas neatlygintinai. Toks akcijų suteikimo būdas turėtų dar labiau motyvuoti darbuotojus dirbti produktyviai ir siekti geriausių rezultatų bendrovei. Neatmestina galimybė derinti naująjį akcijų suteikimo institutą su pasirinkimo sandoriais, taip įvedant galimybę suteikti akcijas darbuotojams nemokamai arba už mažesnę kainą nei akcijų nominali vertė. Tai neabejotinai atveria naujas galimybes darbdaviams ir darbuotojams Lietuvoje. Institutas aiškiai numato taisykles (akcijų suteikimo būdus) viename straipsnyje ir detalizuoja akcijų suteikimo tvarką, o tai patogu darbdaviams.

2.3. Akcijų gavėjai

Dar viena naujojo akcijų suteikimo instituto naujovė – platus subjektų, kuriems gali būti suteikiamos akcijos, ratas. ABĮ 47^1 str. 1 dalis numato, jog akcijos gali būti suteikiamos ne tik darbuotojams, bet ir vadovui, valdybos nariams bei stebėtojų tarybos nariams.[203] Ankstesniuose skyreliuose jau kalbėta apie tai, jog vadovaujančių asmenų skatinimas yra itin reikšmingas bendrovės veiklos rezultatams, kadangi jie atsakingi už sprendimų priėmimą. Be to, minėti asmenys nebūtinai privalo vykdyti veiklą bendrovėje, kadangi institutas numato, jog akcijas gali suteikti tiek patronuojančios, tiek dukterinės bendrovės atitinkamiems vadovaujantiems asmenims ar darbuotojams.[204] Toks reguliavimas, žiūrint iš subjektų pusės, yra labai platus ir išskirtinis, dėl to patrauklus. Pažymėtina, jog asmenų grupės, kurioms suteikiamos akcijos, pagal akcijų suteikimo institutą, turi būti nurodytos akcijų suteikimo taisyklėse. Šiose taisyklėse gali būti numatyta, kad akcijos suteikiamos vienai asmenų grupei (pavyzdžiui, bendrovės darbuotojams) arba kelioms grupėms (pavyzdžiui, bendrovės darbuotojams su vadovu, stebėtojų tarybos nariams ir pan.).

Lyginant su darbuotojų akcijų institutu (ABĮ 43 str.), pastarasis numato galimybę akcijas suteikti tik darbuotojams ir tik pačios bendrovės viduje, taigi savo esme yra daug siauresnis.

Toliau svarbu paminėti akcijų suteikimo įvedamus apribojimus, susijusius su asmenimis ir turima akcijų dalimi. To paties straipsnio 1 dalyje nustatyta, jog akcijos gali būti suteikiamos tik fiziniams asmenims. Atitinkamas ribojimas netiesiogiai įtvirtintas ir ABĮ 43 str. Antra, numatytas ribojimas akcininkui, kuris yra bendrovės, patronuojančios ar dukterinės akcininkas, suteikti akcijų,

[203] Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas, *supra* note 1, 47^1 str. 1 d.
[204] Akcijų suteikimas bendrovės, patronuojančios ar dukterinės bendrovės darbuotojams dėl darbo apimties nagrinėjamas tik nacionaliniu lygiu, nesiplečiant į vienos valstybės ribas peržengiančius atvejus, kai patronuojanti ar dukterinė bendrovė yra kitoje valstybėje. Apie galimybes taikyti panašias darbuotojų finansinio dalyvavimo schemas skirtingose valstybėse ir planus įvesti bendrą rėžimą Europos Sąjungoje kalbama 1.3. ir 1.4. skyreliuose.

kai jam priklausančios akcijos suteikia 1/20 arba daugiau visų balsų.[205] Tai reiškia, jog pagal įstatymą yra numatytas ribojimas neatlygintinai arba iš dalies atlygintinai suteikti akcijas gavėjui iki tol, kol jo dalis pasiekia 5% bendrovės akcijų. Toks reguliavimas nėra itin patrauklus iš darbuotojo perspektyvos ir gali riboti darbdavio sumanymą neatlygintinai arba iš dalies atlygintinai suteikti daugiau akcijų. Tikėtina, kad toks ribojimas nustatytas dėl pačių skatinimo motyvų, kadangi didelę balsų dalį turintis akcininkas ar darbuotojas gali ir taip daryti įtaką ir yra suinteresuotas strateginių bendrovės sprendimų priėmimu bei turėtų būti pakankamai motyvuotas dalyvauti įmonės veikloje. Tuo tarpu suteikiant akcijas darbuotojams iki 5%, jos atlieka vien tik finansinę funkciją. Paminėtina, jog skatinimas yra efektyviausias kai darbuotojai neturi akcijų arba turi tik nedidelę dalį. Tokiu būdu jie minimaliai įtraukiami į bendrovės valdymą ir tampa suinteresuoti jos sėkme. Suteikiant akcijas darbuotojams, tikimasi, jog įgijus akcijas už nominalią vertę, tikslas yra išauginti akcijų vertę ir vėliau parduoti akcijas bei gauti didelę naudą už tai. Žinoma, gali būti ir noras tapti įmonės savininku bei tęsti jos valdymą. Norint suteikti didesnę dalį akcijų darbuotojams siūlytina naudotis pasirinkimo sandoriais dėl jų lankstumo, nes akcijų dalies ribojimas priklauso nuo pačio susitarimo. Remiantis Lietuvos advokatų kontorų teisininkų įžvalgomis, padaryta išvada, jog paprastai pasirinkimo sandorių gavėjams teisių suteikimas į didesnę nei 25% akcijų dalį yra retas reiškinys. Tuo tarpu praktikoje darbuotojams yra suteikiama iki 10% pasirinkimo sandorių teisė į konkrečios bendrovės akcijų dalį. Tokie pasirinkimai argumentuojami tuo, jog nuo akcijų dalies priklauso darbuotojų galimybės daryti įtaką įmonės valdymui, o tai aktualu darbdaviams, siekiant efektyviai ir naudingai vadovauti bendrovei. Suteikiant darbuotojams teisę įgyti akcijas iki 5%, tokios akcijos suteikia minimalias teises bendrovėje, pavyzdžiui, teisę gauti dividendus[206] ir teisę gauti informaciją apie įmonę.[207] Toliau, suteikiant teisę įgyti akcijas iki 10% papildomai suteikiama teisė siūlyti pildyti visuotinio akcininkų susirinkimo darbotvarkę, alternatyvių sprendimų projektus.[208] Suteikiant teisę įgyti akcijas iki 25%, suteikiama teisė šaukti visuotinį akcininkų susirinkimą,[209] reikalauti pateikti ataskaitą reorganizavimo metu[210] ir nesutikti su reorganizavimu,[211] inicijuoti bendrovės veiklos tyrimą,[212] perrinkti pavienius valdybos narius[213] ir t. t.

[205] Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas, *supra* note 1, 47^1 str. 1 d.
[206] *Ibid*, 15 str. 1 d. 1 p.
[207] *Ibid*, 16 str. 1 d. 4 p.
[208] *Ibid*, 25 str. 3 d.
[209] *Ibid*, 23 str. 1 d.
[210] *Ibid*, 64 str. 3 d.
[211] *Ibid*, 64 str. 2 d.
[212] Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, *supra* note 102, 2.125 str. 1 d. 1 p.
[213] Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas, *op. cit.*, 33 str. 3 d.

Kaip jau minėta, akcijas suteikti darbuotojams populiaru pasinaudojant pasirinkimo sandorių galimybe. Tikslinga palyginti tokią praktiką su akcijų suteikimo reguliavimu. Jau aptarta, jog akcijų suteikimo institutas numato ne tik darbuotojus, bet ir vadovaujančius asmenis bendrovėje, kuriems gali būti suteikiamos akcijos. Akcijų suteikimo institutas yra orientuotas suteikti akcijas asmenims, kuriuos su bendrove sieja darbo santykiai. Šioje vietoje, subjektai pasirinkimo sandorių prasme nėra ribojami. Iš esmės pasirinkimo sandoris gali būti sudarytas bet kurių bendrovės darbuotojų naudai (skatinimui), įskaitant vadovaujančius asmenis arba kitus trečiuosius asmenis (pvz.: bendradarbiaujant paslaugų sutarties pagrindu). Pažymėtina, kad pasirinkimo sandoris išplečia akcijų suteikėjų spektrą, kadangi akcijas gali suteikti ne tik bendrovė, patronuojanti ar dukterinė bendrovė, tačiau ir kiti akcininkai. Pasirinkimo sandoriai subjektų atžvilgiu yra praktiškai neribojami. Svarbus tampa tik mokestinis aspektas, kai po tam tikro laikotarpio atsiranda teisė įsigyti akcijas. Pažymėtina, kad opcionai dažnai naudojami darbuotojams skatinti, tačiau savo esme, kitaip nei akcijų suteikimo institutas, gali būti plačiau pritaikomas įrankis.

Vokietijos akcijų suteikimo reguliavimas gavėjų prasme turi panašumų su lietuviškuoju. Visų pirma, reguliavimas numato, jog akcijos gali būti suteikiamos darbuotojams.[214] Kaip akcijų gavėjai taip pat įvardijami ir vadovaujantys asmenys – valdybos nariai, išskyrus stebėtojų tarybos narius.[215] Nėra iki galo aišku, ar tokiose skatinimo programose gali dalyvauti bendrovės vadovas, kaip darbuotojas. Be to, naudojantis akcijų pasirinkimo planais, yra galimybė darbuotojams suteikti akcijas ne iš tiesioginio darbdavio, bet, pavyzdžiui, iš patronuojančios bendrovės. Taip pat įvardijama galimybė pasirinkimo sandoriu įgyti akcijas iš kito akcininko arba trečiosios šalies.[216] Antra, vokiškasis reguliavimas taip pat numato akcijų dalies ribojimą. Nustatyta, jog bendrovėje suteikiamų akcijų dalis negali viršyti 10% įmonės kapitalo.[217] Į minimą ribojimą įskaitomos ir kitos skatinimo programos ir jau anksčiau išleistos akcijos.[218] Pažymėtina, jog Vokietijoje itin akcentuojamas nediskriminavimo principas, renkantis asmenis, kurie dalyvaus atitinkamoje akcijų programoje (planuose). Nurodoma, jog turi būti teisėta priežastis pasirinkimui, pavyzdžiui, atitinkami veiklos rodikliai, tam tikra darbuotojų grupė (vadovaujantys asmenys) ir pan. Diskriminacija dėl amžiaus, pilietybės, lyties ar darbuotojo darbo sutarties (darbo laiko prasme) yra negalima.[219] Nevienodas traktavimas galimas tik esant objektyvioms ir pateisinamoms priežastims.[220] Lyginant su lietuviškuoju

[214] German Stock Corporation Act (*Aktiengesetz*), *supra* note 4, Art. 192 (2) 3.
[215] Hohenstatt S. K., *supra* note 201, p. 7.
[216] Eversheds Sutherland, *supra* note 199, p. 1.
[217] German Stock Corporation Act (*Aktiengesetz*), *op. cit.*, Art. 192 (3).
[218] Hohenstatt S. K., *op. cit.*, 7 p.
[219] Eversheds Sutherland, *op. cit.*, p. 1.
[220] Hohenstatt S. K., *op. cit.*, p. 3.

reguliavimu matyti, jog akcijų suteikimo institutas siūlo platesnį subjektų spektrą, tačiau numato didesnį suteikiamų akcijų dalies ribojimą. Minėtas ribojimas turi didelę reikšmę darbdaviams svarstant ar taikyti akcijų suteikimo institutą, ar pasirinkimo sandorius.

Atitinkamai Vengrijos reguliavimas, kaip darbuotojų akcijų gavėjus numato tik darbuotojus.[221] Vengrijos darbuotojų akcijų straipsnis nedetalizuoja, kokiems dar subjektams galėtų būti suteikiamos tokios akcijos, pavyzdžiui, valdybos nariams, kurie įdarbinti bendrovėje. Šiuo aspektu, lietuviškasis reguliavimas atveria daug daugiau galimybių. Matyti, jog Vengrijos reguliavimas yra panašus į ABĮ darbuotojų akcijų institutą. Vengrijos darbuotojų akcijų straipsnio 3 dalis toliau numato, jog įstatinio kapitalo didinimo metu, išleidžiant darbuotojų akcijas, jos negali viršyti 15% padidinto kapitalo.[222] Lyginant su Lietuvos akcijų suteikimo institutu, darytina išvada, jog šis reguliavimas yra patogesnis darbdaviui, kadangi darbuotojų akcijų dalies ribojimas įmonės kapitale yra mažesnis. Be to, Lietuvos reguliavimas numato daugiau subjektų, kuriems gali būti suteikiamos akcijos (įskaitant darbuotojus) bei yra akivaizdžiai lankstesnis.

Apibendrinant galima teigti, jog ABĮ akcijų suteikimo institutas numato iš ties platų subjektų ratą, kuriems galima neatlygintinai arba iš dalies atlygintinai suteikti akcijas. Šiuo aspektu institutas yra patrauklus tiek darbuotojams, tiek darbdaviams. Institutas subjektų prasme yra daug platesnis nei darbuotojų akcijų institutas, be to, numato galimybę gauti akcijas iš patronuojančios ir dukterinės bendrovių. Toks reguliavimas yra konkurencingas lyginant net su pasirinkimo sandoriais. Lyginant su užsienio darbuotojų akcijų suteikimo institutais, lietuviškasis numato platesnį subjektų spektrą. Išskirtinas tik suteikiamų akcijų dalies ribojimas, pagal kurį kiekvienam iš akcijų gavėjų negalima suteikti daugiau kaip 5% bendrovės akcijų. Įstatymų leidėjo sprendimas nustatyti tokį akcijų dalies apribojimą, gali suponuoti prielaidą, kad akcijų suteikimo institutas pasiūlytas labiau kaip darbuotojų skatinimo priemonė (vien tik finansinis dalyvavimas), nedarant reikšmingos įtakos bendrovės valdymui. Tiek Vokietijoje, tiek Vengrijoje yra numatyta didesnė akcijų dalis, kurią galima suteikti darbuotojams. Taigi, Lietuvos reguliavimas dėl akcijų dalies ribojimo, priklausomai nuo darbdavių sumanymų, tam tikrais atvejais gali užkirsti kelią pasinaudoti akcijų suteikimu neatlygintinai ar iš dalies atlygintinai (jeigu darbdavio sumanymas yra pasidalinti su darbuotojais didesne akcijų dalimi iš karto). Esant tokiai situacijai, išlieka nemaža tikimybė, jog darbdaviai gali rinktis lankstesnius pasirinkimo sandorius, kaip darbuotojų skatinimo priemonę.

[221] Civil Code of Hungary (*Polgári Törvénykönyvrõ*), *supra* note 10, Art. 3:236.
[222] *Ibid,* Art. 3:236 Paragraph 3.

2.4. Akcijų suteikimo šaltiniai

Lietuvos akcijų suteikimo institutas numato, jog akcijos gali būti suteikiamos dviem atvejais, t. y. bendrovė gali išleisti naują akcijų emisiją arba perleisti turimas savas akcijas.[223] Toliau detalizuojama, jog pasirinkus išleisti naują akcijų emisiją arba perleisti savas akcijas, bendrovėje turi būti sudarytas rezervas akcijoms suteikti. Toks rezervas formuojamas iš paskirstytinojo pelno. Minimo rezervo dydis priklauso akcijų suteikimo būdo, t. y. jeigu akcijos suteikiamos neatlygintinai, jis privalo būti ne mažesnis už suteikiamų akcijų emisijų kainų sumą, o jeigu akcijos suteikiamos iš dalies atlygintinai, rezervo dydis turi būti ne mažesnis už suteikiamų akcijų emisijos kainų sumos ir sumų, kurias už akcijas moka jas įgyjantys asmenys, skirtumą.[224] Pažymėtina, jog išleidžiant naują akcijų emisiją, akcijos gali būti įvairių rūšių: paprastosios, privilegijuotosios arba darbuotojų akcijų statusą turinčios paprastosios akcijos.[225] Jeigu bendrovė nusprendžia suteikti akcijas perleisdama savo turimas akcijas, minėtos akcijos turi būti bendrovės įgytos ABĮ 54 straipsnyje nustatyta tvarka.

Paminėtina, jog suteikinėjant akcijas naujos akcijų emisijos būdu, visuotinis akcininkų susirinkimas kartu su sprendimu didinti įstatinį kapitalą turėtų priimti sprendimą dėl pirmumo teisės įsigyti akcijas atšaukimo. Paprastai, tame pačiame sprendime nurodomi asmenys, kurie turi teisę įgyti akcijas. Tačiau suteikiant akcijas neatlygintinai arba iš dalies atlygintinai pagal akcijų suteikimo taisykles, asmenys, kurie turės teisę įgyti akcijas gali būti nežinomi, taigi ABĮ nustatyto reikalavimo nurodyti asmenis, kurie įgis akcijas,[226] galima nesilaikyti. Pažymėtina, jog kai akcijas siekiama suteikti perleidžiant bendrovės įgytas savas akcijas, sprendimą dėl savų akcijų įgijimo gali priimti ir valdyba, o jeigu jos nėra – bendrovės vadovas.[227] Toks reguliavimas patogus darbdaviui, kadangi skatinimo procesas yra supaprastinamas vieno bendrovės organo lygmeniu (sprendimo dėl savų akcijų įgijimo nereikia priimti visuotiniam akcininkų susirinkimui). Atkreiptinas dėmesys, kad norint pasinaudoti šiuo reguliavimu, akcijas turi būti siekiama suteikti būtent ABĮ 47^1 str. nustatyta tvarka ir tikslais. Valdybos (arba vadovo) sprendimui suteikti akcijas taikomi tie patys reikalavimai, kaip ir visuotinio akcininkų susirinkimo sprendimui dėl savų akcijų įgijimo,[228] išskyrus reikalavimą nurodyti savų akcijų pardavimo tvarką, kuri užtikrina lygias galimybes akcininkams įsigyti bendrovės akcijų, ir minimalią padavimo kainą.[229] Tačiau pažymėtina, jog akcijų suteikimo taisyklės, kuriose nurodoma

[223] Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas, *supra* note 1, 47^1 str. 2 d.
[224] *Ibid,* 47^1 str. 3 d. 1 p.
[225] *Ibid,* 47^1 str. 2 d.
[226] *Ibid,* 45 str. 6 d.
[227] *Ibid,* 54 str. 2^1 d.
[228] *Ibid,* 54 str. 2 d. 1-4 p.
[229] *Ibid,* 54 str. 2 d. 5 p.

akcijų įgijimo tvarka ir būdas (neatlygintinai ir (ar) iš dalies atlygintinai), turi būti patvirtintos visuotinio akcininkų susirinkimo sprendimu.[230] Taip pat paminėtina, jog bendrovės akcijos, įgytos valdybos (vadovo) sprendimu, turi būti perleistos atitinkamiems darbuotojams ABĮ 47[1] str. tvarka ne vėliau kaip per 12 mėnesių nuo jų įgijimo.[231] Kaip matyti, akcijų suteikimo reguliavimas yra pakankamai detalus ir formalizuotas bei, priklausomai nuo pasirinkto akcijų suteikimo būdo, turi atitikti nustatytus reikalavimus.

Minėta, jog išleidžiant naują akcijų emisiją, akcijos gali būti įvairių rūšių. Tai susiję su galimybe nustatyti tam tikrus ribojimus. Atitinkamai ABĮ 47[1] str. 6 d. nurodo, jog „*Akcijų suteikimo taisyklėse gali būti nustatyta <...> ABĮ 15 straipsnio 1 dalies 2, 3 ir 6 punktuose nustatytų turtinių teisių apribojimai ir disponavimo suteiktomis akcijomis sąlygos (suvaržymai) bei šių apribojimų ir sąlygų (suvaržymų) taikymo terminai.*“[232] Kadangi akcijos suteikiamos privilegijuotai, t. y. neatlygintinai arba iš dalies atlygintinai, taisyklėse galima numatyti, jog akcijos nesuteiks teisės: gauti bendrovės lėšų, kai bendrovės įstatinis kapitalas mažinamas, siekiant akcininkams išmokėti bendrovės lėšų;[233] neatlygintinai gauti akcijų, kai įstatinis kapitalas didinamas iš bendrovės lėšų;[234] gauti likviduojamos bendrovės turto dalį.[235] Tokios galimybės yra patrauklios darbdaviams, kurie siekia apriboti suteikiamų akcijų gavėjų teises į bendrovės turtą netolimoje ateityje. Vis dėlto, pabrėžtina, kad apribojimams turi būti nustatytas terminas, t. y. ribojimas negali būti nustatytas visam laikui. Apribojus turtines teises, akcijų gavėjams paliekamos tik pagrindinės teisės: teisė gauti dividendą, pirmumo teisė įsigyti akcijų bei skolinti bendrovei.[236] Be to, akcijų taisyklėse galima nustatyti akcijų disponavimo ribojimus. Kaip jau minėta ankstesniuose skyreliuose, tai reiškia, jog taisyklėse gali būti numatytas draudimas perleisti akcijas, pavyzdžiui, trečiajai šaliai. Iš esmės galima nustatyti panašų ribojimą, kuris nustatytas darbuotojų akcijų reguliavime. Paminėtina, jog toks ribojimas taip pat negali būti neribojamas, t. y. turi būti apibrėžtas konkrečiu terminu. Tačiau, disponavimo ribojimo įvedimas suteikiamoms akcijoms, tam tikrais atvejais, gali būti nepatogus darbdaviui, kadangi Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos (ES) 2017/1132 4 straipsnio d punktas numato, jog įvedant disponavimo akcijos ribojimą, akcijų taisyklės turėtų būti pateikiamos registrui.[237] ABĮ 47[1] str. 12

[230] Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas, *supra* note 1, 47[1] str. 4 d.
[231] *Ibid*, 54 str. 11 d.
[232] *Ibid*, 47[1] str. 6 d.
[233] *Ibid*, 15 str. 1 d. 2 p.
[234] *Ibid*, 15 str. 1 d. 3 p.
[235] *Ibid*, 15 str. 1 d. 6 p.
[236] *Ibid*, 15 str. 1 d.
[237] 2017 m. birželio 14 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva *Dėl tam tikrų bendrovių teisės aspektų*. (ES) 2017/1132, 4 str. d) [žiūrėta 2019-03-20]. Prieiga per internetą: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/lt/TXT/?uri=CELEX:32017L1132.

dalyje detalizuojama, jog kai akcijų suteikimo taisyklės numato disponavimo akcijomis ribojimus, šių sąlygų (suvaržymų) faktą patvirtinantis dokumentas turi būti pateikiamas juridinių asmenų registrui per 10 darbo dienų nuo visuotinio akcininkų susirinkimo sprendimo dėl akcijų suteikimo taisyklių patvirtinimo dienos. Tai nepatogu norint išlaikyti akcijų suteikimo tvarką išimtinai vidinę ir neviešą.

Grįžtant prie akcijų rūšių, išskirtinos privilegijuotosios akcijos, kadangi jomis gali būti nustatyti papildomi ribojimai. Neturtinės teisės, kurias suteikia paprastosios akcijos, paprastai yra neribojamos, nebent tarp akcininkų yra sudaromas papildomas susitarimas. Privilegijuotosios akcijos savo esme suteikia pirmenybę dalinantis pelną ir garantuoja tam tikro dydžio dividendą. ABĮ 42 straipsnis numato šių akcijų ypatumus. Išskiriama, jog privilegijuotosios akcijos gali būti su kaupiamuoju dividendu arba su nekaupiamuoju dividendu, su balso teise arba be balso teisės.[238] Remiantis Lietuvos advokatų kontorų teisininkų patirtimi, privilegijuotųjų akcijų suteikimas praktikoje nėra populiarus. Visų pirma, šiomis akcijomis turėtų būti suteikiama galimybė įvesti įvairius apribojimus arba privilegijas, tačiau įstatymas numato tik ribotas galimybes. Išleidus privilegijuotąsias akcijas be balso teisės, jų gavėjai turi privilegiją pelno dalybose, tačiau negali balsuoti akcininkų susirinkimuose. Yra svarstymų, jog privilegijuotųjų akcijų balso teisė galėtų būti tik dalinai apribota, t. y. tam tikrais klausimais akcininkas turėtų galimybę pasisakyti (pvz.: dėl vadovo išrinkimo; veto teisę tvirtinant pirkimus už dideles pinigų sumas ir pan.), tačiau įgyvendinti tokį sumanymą yra labai sudėtinga (nebent papildomai susitariama akcininkų susitarime), nes įstatymas nesuteikia lankstumo. Pavyzdžiui, jeigu siekiama vienodu metu išmokėti dividendus tiek paprastųjų, tiek privilegijuotųjų akcijų be balso teisės savininkams, to padaryti nepavyktų. Tad, paprastai praktikoje suteikiamos paprastosios akcijos ir sudaromi balso perleidimo susitarimai.[239] Taigi, iš esmės, esant darbdavio interesui nesuteikti balsavimo teisės suteikiamų akcijų gavėjams, jis galėtų išleisti privilegijuotųjų akcijų emisiją, tačiau nebūtų galimybės išvengti prioriteto tvarka mokamų dividendų minėtų akcijų savininkams. Galiausiai viskas priklausytų nuo pačio darbdavio norų ir siekiamų tikslų suteikiamomis akcijomis.

Lyginant akcijų suteikimo šaltinius su iki naujojo instituto įsigaliojimo taikyta akcijų pasirinkimo sandorių praktika, galima rasti panašumų. Jau minėta, jog paprastai, pasirinkimo sandoriai įgyvendinami keletu variantų. Pirmasis būdas gali būti pasirinkimo sandorio pasirašymas, darbdaviui įsipareigojant po tam tikro laikotarpio arba darbuotojo įgyvendintų sąlygų padidinti įstatinį kapitalą ir suteikti darbuotojui akcijų. Šis būdas yra iš esmės identiškas akcijų suteikimo institute

[238] Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas, *supra* note 1, 42 str. 7 d.; Dėl darbo apimties, privilegijuotosios akcijos su kaupiamuoju dividendu arba su nekaupiamuoju dividendu nebus nagrinėjamos.
[239] Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, *supra* note 102, 2.89 str. 1 d.

numatytam būdui išleisti naują akcijų emisiją. Abejais atvejais yra didinamas bendrovės įstatinis kapitalas ir atšaukiamos akcininkų pirmumo teisės į naujai išleidžiamas akcijas. Skirtumas tik tas, jog pasirinkimo sandorių metu didinat įstatinį kapitalą jiems taikomos ABĮ 49 straipsnyje numatytos taisyklės, tuo tarpu suteikiant akcijas, išleidžiant naują akcijų emisiją, taikomos ABĮ 47^2 straipsnyje numatytos taisyklės. Suteikiant akcijas naujos akcijų emisijos būdu, privaloma sudaryti rezervą, iš kurio už suteikiamas akcijas apmoka bendrovė. Rezervo sudarymas yra suprantamas kaip garantas, jog nauja akcijų emisija bus tikrai išleista, apmokėta visiškai arba iš dalies bendrovės, ir darbuotojai, atitinkantys reikalavus, nustatytus akcijų suteikimo taisyklėse, bus apdovanoti akcijomis. Tradiciniu būdu didinant įstatinį kapitalą, galimi du būdai: didinti kapitalą papildomais akcininkų ar kitų asmenų įnašais[240] arba didinti iš bendrovės lėšų.[241] Natūraliai, didinat įstatinį kapitalą šiais būdais, jokio rezervo sudaryti nereikia, nes akcijos įgyjamos kitaip. Kitas būdas suteikti akcijas darbuotojams yra akcijų perleidimas sudarant pasirinkimo sandorį. Minėta, jog tokiu būdu akcijos gali būti perleidžiamos tiek iš bendrovės kaip tiesioginio darbdavio, tiek iš kitų akcininkų. Abejais variantais, bendrovės įgytos savo akcijos ir kitų akcininkų akcijos gali būti perleidžiamos sudarius pasirinkimo sandorį. Pažymėtina, jog tokiu atveju, kaip ir įstatinio kapitalo didinimo metu, visuotinis akcininkų susirinkimas turėtų atšaukti pirmumo teisę kitiems akcininkams įsigyti akcijų, kurias siekiama suteikti darbuotojams. Atkreiptinas dėmesys, kad naudojantis tik pasirinkimo sandoriais, išvengiama akcininko balsų dalies ribojimo nustatyto ABĮ 47^1 str. 1 dalyje. Taigi, darytina išvada, jog pasirinkimo sandoris (be nuorodos į akcijų suteikimo institutą), priklausomai nuo darbdavio tikslų, gali būti patrauklesnė ir lankstesnė alternatyva, tiek siekiant išleisti naują akcijų emisiją, tiek perleisti bendrovės savas įgytas akcijas, kurias siekiama suteikti darbuotojams, kadangi netaikomi ABĮ 47^1 str. numatyti reikalavimai. Dažnu atveju, iš darbdavio perspektyvos, akcijų suteikimo įgyvendinimas pagal ABĮ 47^1 str. gali pasirodyti komplikuotas ir gan formalus procesas. Tačiau akcijų suteikimas darbuotojams yra naudingas, ypač, jeigu akcijos suteikiamos neatlygintinai. Pažymėtina, jog lankstūs pasirinkimo sandoriai taip pat gali būti derinami su akcijų suteikimo institutu, taikant juos kartu. Be to, ABĮ 47^1 str. numatyta detali akcijų suteikimo procedūra gali pasitarnauti darbuotojams kaip informatyvus šaltinis, leidžiantis susipažinti su procedūromis, kurios turės būti atliktos, pasinaudojus iniciatyvos teise.

Lyginant akcijų suteikimo šaltinius su Vokietijoje numatytais variantais suteikti akcijas, taip pat randama panašumų. Vokietijos akcinių bendrovių įstatyme yra galimybė darbuotojams suteikti

[240] Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas, *supra* note 1, 50 str.
[241] *Ibid,* 51 str.

tiek savas bendrovės įgytas akcijas,[242] tiek akcijas, išleistas didinant bendrovės įstatinį kapitalą.[243] Skirtumas nuo Lietuvos akcijų suteikimo instituto tik tas, jog Vokietijos įstatyme akcijų suteikimo būdai atskirti vienas nuo kito. Vokietijos akcinių bendrovių įstatymo 71 straipsnis nurodo, jog vienas iš atvejų, kai bendrovė gali įgyti savas akcijas, yra kai akcijos pasiūlomos įsigyti darbuotojams. Vokietijoje taip pat yra galimybė sudaryti pasirinkimo sandorį ir akcijas įgyti ne tik iš bendrovės, tačiau ir iš patronuojančios bendrovės.[244] Tuo tarpu 192 straipsnis nurodo, jog vienas iš atvejų, kada galima didinti bendrovės įstatinį, yra siekis suteikti naujai išleistas akcijas darbuotojams pagal atitinkamą bendrovės dalinimosi pelnu planą. Toliau svarbu paminėti, jog Vokietijos akcinių bendrovių įstatymo 193 straipsnis nurodo, jog papildomai sprendime dėl įstatinio kapitalo didinimo, turi būti nurodyti asmenys, kurie pasirašys akcijas, jiems iškelti tikslai ir įgyvendinimo terminai bei laukimo terminas, kuriam pasibaigus (minimalus terminas 4 metai), bus galima pasinaudoti visomis akcijų suteikiamomis teisėmis.[245] Minimas terminas gali būti laikomas apribojančiuoju disponavimą akcijomis. Tik įgyvendinus visas aukščiau išvardintas sąlygas, atsirastų pilna teisė į akcijas. Lietuvos ABĮ 47^1 str. nekelia reikalavimo akcininkų sprendime dėl įstatinio kapitalo didinimo nurodyti iškeltus tikslus darbuotojams ir gali pasirodyti lankstesnis, tačiau tokie tikslai ar sąlygos, pagal kurias atsiranda teisė įgyti akcijas, turėtų atsispindėti akcijų suteikimo taisyklėse. Toliau reikalavimą nurodyti pasirašančius akcijas asmenis galima rasti ABĮ 45 str. 6 dalyje, tačiau jau minėta, kad šio reikalavimo galima nesilaikyti, kadangi prieš suteikiant akcijas, gali būti neaišku, kokiems konkretiems asmenims jos bus suteikiamos. Iš vokiškojo reguliavimo išskirtinas terminas, kuris privalo pasibaigti, norint pasinaudoti akcijomis. Toks reikalavimas yra panašus į ABĮ 43 str. numatytą darbuotojų akcijų neperleidimo terminą trečiosioms šalims. Tikėtina, jog dėl motyvavimo tikslų atitinkamas terminas, nors ir nereikalaujamas imperatyviai, būtų nustatomas ir akcijų suteikimo taisyklėse pagal ABĮ 47^1 str. Tad apibendrinant matyti, jog iš esmės Lietuvos akcijų suteikimo reguliavimas šaltinių prasme yra labai panašus į vokiškąjį bei nežymiai lankstesnis.

Vengrijos reguliavimas akcijų suteikimo šaltinių prasme taip pat turi panašumų su lietuviškuoju. Pagrindinis būdas suteikti darbuotojų akcijas pagal Vengrijos civilinį kodeksą yra didinant bendrovės įstatinį kapitalą ir išleidžiant naujas akcijas. Nors Vengrijoje yra numatyta galimybė bendrovei įsigyti savų akcijų,[246] tačiau nėra detalizuojama, ar tokios akcijos vėliau gali būti perleidžiamos arba kitaip suteikiamos darbuotojams. Tuo tarpu nurodymai, taikomi Vengrijoje

[242] German Stock Corporation Act (Aktiengesetz), *supra* note 4, Art. 71, (1) 8 Paragraph.
[243] *Ibid*, Art. 192, (2) 3 Paragraph.
[244] Eversheds Sutherland, *supra* note 199, p. 1.
[245] German Stock Corporation Act (*Aktiengesetz*), *supra* note 4, Art. 193, (2) 4 Paragraph.
[246] Civil Code of Hungary (*Polgári Törvénykönyvrõ*), *supra* note 10, Art. 3:222-3:226.

didinant įstatinį kapitalą, yra panašūs į Lietuvos reguliavimą. Visuotinio akcininkų susirinkimo sprendime padidinti įstatinį kapitalą turi būti nurodyta: būdas, kaip didinamas kapitalas; suma, kuria įstatinis kapitalas didinamas; nurodomi asmenys, kuriems suteikiama teisė pasirašyti naujai išleidžiamas akcijas; laikas, per kurį turi būti pasirašomos akcijos ir kiti reikalavimai.[247] Papildomai išskirtinas Vengrijos civilinio kodekso 3:302 straipsnis, kuris išimtinai skirtas darbuotojų akcijų išleidimui, didinant įstatinį kapitalą. Šiame straipsnyje nurodoma, jog didinant įstatinį kapitalą su tikslu išleisti darbuotojų akcijas, tokios akcijos turi būti apmokėtos iš bendrovės turto.[248] Taip pat nurodoma, jog išleidžiant darbuotojų akcijas, taikomos bendrosios įstatinio kapitalo didinimo taisyklės.[249] Matyti, jog taisyklės iš esmės panašios akcijų suteikimo, išleidžiant naują akcijų emisiją, būdui, numatytam Lietuvos reguliavime. Atkreiptinas dėmesys, jog suteikiant akcijas Lietuvoje, galima ne tik didinti įstatinį kapitalą, tačiau perleisti darbuotojams pačios bendrovės turimas savas akcijas. Dėl platesnio akcijų suteikimo šaltinių pasirinkimo darytina išvada, jog Lietuvos reguliavimas turėtų būti patogesnis darbdaviams. Paminėtina, jog Vengrijos darbuotojų akcijų institutas turi panašumų ir su ABĮ 43 straipsniu. Vengrijos civilinio kodekso 3:237 straipsnio 1 dalis numato ribojimą, jog darbuotojų akcijos gali būti perleidžiamos tik kitiems tos pačios bendrovės darbuotojams arba asmenims, kuriems numatyta tokia teisė pagal bendrovės įstatus. Straipsnyje nepateikiamas apribojimo disponuoti akcijomis terminas. Atitinkamas ribojimas pateikiamas ir Lietuvos darbuotojų akcijų institute (ABĮ 43 str.). Skirtumas tik tas, jog Lietuvos reguliavimas numato terminą, kurio metu akcijas galima perleisti tik kito bendrovės darbuotojų nuosavybei. Pasibaigus šiam terminui, akcijos tampa paprastosiomis ir jomis galima disponuoti laisvai. Vengrijos reguliavime tokios galimybės nematyti. Darytina išvada, jog akcijos yra išimtinai skirtos tik darbuotojams arba konkretiems asmenims, kurie yra nurodyti bendrovės įstatuose. Toks ribojimas gali būti pateisinamas tuo, jog darbuotojų akcijos skirtos išimtinai vienos įmonės darbuotojams ir negali būti perleidžiamos kitos bendrovės darbuotojams. Galimybė įstatuose įvardinti asmenis, kurie taip pat turi teisę į akcijas, yra skirta ir leidžia darbuotojams išėjusiems iš įmonės išlaikyti turimas akcijas arba dalyvauti tos įmonės akcijų apyvartoje. Lyginant Vengrijos civilinio kodekso 3:237 straipsnio 1 dalį su ABĮ 47^1 str., pastarasis reguliavimas daug pranašesnis, kadangi privalomų apribojimo terminų bei disponavimo akcijomis ribojimų nenustato (nebent susitariama kitaip). Tuo yra daug patrauklesnis darbuotojams.

Apibendrinant akcijų suteikimo šaltinių pasirinkimo galimybes Lietuvoje, galime sakyti, jog institutas yra konkurencingas tiek lyginant su anksčiau taikyta pasirinkimo sandorių praktika, tiek su

[247] Civil Code of Hungary (*Polgári Törvénykönyvrõ*), *supra* note 10, Art. 3:296.
[248] *Ibid*, Art. 3:302, (1).
[249] *Ibid*, Art. 3:302, (2).

užsienio valstybių taikoma praktika. Lietuvos institutas pakankamai detaliai ir vienoje vietoje numato būdus, kaip gali būti suteikiamos akcijos, tad yra patogus darbdaviui ir darbuotojui. Institutas nenumato imperatyvių suteikiamų akcijų ribojimų ar disponavimo apribojimų, suteikia galimybę išleisti skirtingų rūšių akcijas bei numatyti terminuotus ribojimus akcijų suteikimo taisyklėse. Lyginant su Vokietija bei Vengrija, Lietuvos akcijų suteikimo institutas yra lankstesnis ir platesnis. Vis dėlto, žiūrint iš pasirinkimo sandorių perspektyvos, akcijų suteikimo institutas vargiai gali būti pavadintas lanksčiu, kadangi aktualūs išlieka suteikiamų akcijų balsų bendrovėje ribojimas bei įstatinio kapitalo didinimo ir bendrovės savų akcijų įgijimo straipsniuose numatyti reikalavimai. Tad tikėtina, jog nepaisant detalumo ir pakankamai aiškiai nurodytų procedūrų, akcijų suteikimo institutas darbdaviams, dažnu atveju, gali pasirodyti pernelyg formalizuotas, įgyvendinimui reikalaujantis investuoti nemažai laiko bei įsivesti pakankamai detalią vidinę darbuotojų motyvavimo sistemą, kuri atitiktų darbuotojų ir darbdavio lūkesčius. Neatmestina ir galimybė, tam tikrais atvejais, pasirinkimo sandorius taikyti kartu su akcijų suteikimo institutu. Tačiau atkreiptinas dėmesys, kad tokiomis galimybėmis paprastai yra suinteresuotos ir pasinaudoti gali tik pakankamai finansiškai stiprios bei turinčios daug darbuotojų bendrovės.

2.5. Akcijų suteikimo taisyklės

Nemaža dalis akcijų suteikimo taisyklių jau aptarta ankstesniuose skyreliuose apie akcijų suteikimo būdus, gavėjus ir šaltinius. Kad nekiltų abejonių, tikslinga detaliai aptarti likusius akcijų suteikimo taisyklių aspektus.

Minimos taisyklės yra akcijų suteikimo pagrindas, o jų svarbą patvirtina tai, jog jos privalo būti patvirtintos visuotinio akcininkų susirinkimo sprendimu. ABĮ 47^1 str. 4 dalyje nurodoma, jog „*Akcijų suteikimo taisyklių rengimo iniciatyvos teisę turi bendrovės akcininkai, kuriems priklausančios akcijos suteikia ne mažiau kaip 1/20 visų balsų, bendrovės darbuotojų grupė, kuri sudaro ne mažiau kaip 1/3 visų bendrovės darbuotojų, taip pat bendrovės vadovas, valdyba, stebėtojų taryba.*“[250] Akcijų suteikimo taisyklių iniciatyvos teisė yra šio instituto išskirtinumas, kuri suteikiama plačiam subjektų ratui (net 5 asmenų grupės). Svarbiausia, jog institutu suteikiama galimybė akcijų suteikimą inicijuoti patiems darbuotojams, taip atsižvelgiant į jų interesus. Paminėtina, jog dėl to darbdaviams gali kilti klausimų, ką reiktų daryti, jeigu darbuotojai inicijuoja akcijų suteikimo taisyklių rengimą. Čia svarbi tampa paties straipsnio formuluotė ir pateikimas. Matyti, jog straipsnis

[250] Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas, *supra* note 1, 47^1 str. 4 d.

nenurodo imperatyviai atlikti akcijų suteikimo taisyklių rengimo veiksmus, kurie inicijuoti darbuotojų grupės arba kitų subjektų. Turėtų būti laikomasi pozicijos, jog akcijų suteikimas yra labiau teisė, o ne pareiga. Tai reiškia, jog gavus darbuotojų grupės pareiškimą, bendrovės vadovybė turėtų apsvarstyti tokį siūlymą ir pateikti savo išvadas. Pažymėtina, jog akcijų suteikimo taisyklių rengimo iniciatoriai (išskyrus vadovą) turi pateikti vadovui paraišką, kurioje turi būti pagrindžiamas akcijų suteikimo darbuotojams ir (ar) organų nariams tikslingumas bei pateikiami pasiūlymai dėl pačių taisyklių turinio.[251] Gavęs tokią paraišką, vadovas turėtų parengti (turi pareigą) akcijų suteikimo taisyklių projektą per 30 dienų ir pateikti svarstyti aukštesnio organo susirinkime. Jeigu bendrovėje yra sudaryta valdyba arba stebėtojų taryba, šis organas, įvertinęs akcijų suteikimo taisyklių projektą, teiktų atsiliepimus ir siūlymus dėl taisyklių visuotiniam akcininkų susirinkimui. Galutinę projekto versiją akcininkams tvirtinti teiktų valdyba arba stebėtojų taryba, o jeigu jos nesudarytos – vadovas. Galiausiai, sprendimą dėl akcijų suteikimo taisyklių patvirtinimo, kvalifikuota balsų dauguma (2/3 balsų), priimtų visuotinis akcininkų susirinkimas. Šis sprendimas galėtų būti priimtas ir eiliniame, ir neeiliniame visuotiniame akcininkų susirinkime. Paminėtina, jog sprendimas privalo būti priimtas ne vėliau kaip per 6 mėnesius nuo paraiškos gavimo dienos.[252] Tai papildoma garantija darbuotojams, jog taisyklių priėmimas nebus atidedamas. Pažymėtina, jog visuotinis akcininkų susirinkimas neturi pareigos tvirtinti akcijų suteikimo taisykles, tai yra jo teisė. Atkreiptinas dėmesys, jog darbuotojai (taip pat vadovas, valdybos ir stebėtojų tarybos nariai) bet kokiu atveju turi teisę, o ne pareigą įgyti suteikiamų akcijų. Lygiai tokia pati taisyklė turi būti taikoma ir bendrovės atžvilgiu, t. y. bendrovė turi teisę taikyti akcijų suteikimo galimybę pagal ABĮ nurodymus, tačiau tai nėra jos pareiga, ir tokia galimybe įmonės gali ir nesinaudoti.

ABĮ 47^1 straipsnio 5 dalis imperatyviai nurodo, kas privalo būti nurodyta akcijų suteikimo taisyklėse. **Pirma**, turi būti nustatyta suteikiamų akcijų klasė: paprastosios, privilegijuotosios, darbuotojų akcijų statusą turinčios paprastosios akcijos bei suteikiamų akcijų nominali vertė.[253] **Antra**, privalu nurodyti asmenų grupes, kurioms bus suteikiamos akcijos.[254] **Trečia**, būdas, kuriuo akcijos bus suteikiamos, t. y. neatlygintinai, (arba) iš dalies atlygintinai.[255] **Ketvirta**, taisyklėse privalu nustatyti organą, ar organus, kurie atsakingi už sprendimo, dėl akcijų suteikimo, priėmimą. Toks organas negalėtų priimti sprendimo suteikti akcijų sau pačiam.[256] Tokiu atveju, sprendimą dėl

[251] Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas, *supra* note 1, 47^1 str. 4 d.
[252] *Ibid*.
[253] Akcijų suteikimo šaltiniai ir galimybės suteikti akcijas aptartos 2.4. skyrelyje.
[254] Asmenys, kuriems suteikiamos akcijos detaliai aptarti 2.3. skyrelyje.
[255] Akcijų suteikimo būdai detalizuoti 2.2. skyrelyje.
[256] *Ibid,* 47^1 str. 11 d.

akcijų suteikimo priimtų aukštesnis organas. Atsižvelgiant į tai, jog akcijų suteikimo taisyklėse gali būti numatytos kelios asmenų grupės, kurioms gali būti suteikiamos akcijos, taisyklėse turi būti nurodyti ir keli organai, kurie konkrečiu atveju yra atsakingi už sprendimo, dėl akcijų suteikimo, priėmimą. Esant tokiai situacijai ir pasirinkimui, taisyklėse privalu atskirti minėtų organų, kurie priima sprendimą dėl akcijų suteikimo, kompetenciją.[257] Atitinkamai, sprendimą suteikti akcijas darbuotojams galėtų priimti bendrovės direktorius, o sprendimą suteikti akcijas vadovui, valdybos ar stebėtojų tarybos nariams, organas, kuriam atskaitingi minėti asmenys. Įstatymas nedraudžia nustatyti ir kiek kitokį modelį, pavyzdžiui, bendrovėje esant valdybai ir stebėtojų tarybai, vadovui akcijas galėtų suteikti nebūtinai valdyba, o, pavyzdžiui, stebėtojų taryba. **Penkta**, būtina numatyti tvarką, kuria privalo vadovautis organas, kuris priima sprendimą dėl akcijų suteikimo. Šios taisyklės gali būti pakankamai lanksčios, tačiau privalo aptarti svarbius klausimus, tokius kaip: pagrindas suteikti akcijas (pasiekti rezultatai, laikotarpis); kada akcijos gali būti suteikiamos; kokiomis sąlygomis suteikiamos akcijos; akcijų suteikimo būdai ir pan. Be to, tvarkoje turėtų atsispindėti asmenų, kurie įgis akcijas, apmokėjimo už akcijas tvarka. **Šešta**, turi būti nustatyta informacijos apie akcijų suteikimo taisyklių taikymą pateikimo visuotiniam akcininkų susirinkimui tvarka. **Septinta**, jeigu akcijų suteikimo taisyklės nėra skelbiamos interneto svetainėje, turi būti nustatyta susipažinimo su taisyklėmis tvarka. ABĮ 47^1 str. 12 dalis nurodo, jog gali būti sudaroma galimybė bendrovės akcininkams, darbuotojams ir (ar) organų nariams susipažinti su akcijų suteikimo taisyklėmis įmonės buveinėje (jeigu taip nustatoma pačiose taisyklėse).[258] Tad akcijų suteikimo taisyklės gali būti paskelbtos internete arba prieinamos fiziškai.

Iš esmės, aukščiau paminėti punktai yra pagrindinė bazinė informacija, kurią privalu numatyti akcijų suteikimo taisyklėse. Papildant tai, taisyklėse dar gali būti numatyta maksimali įstatinio kapitalo dalis, kurią gali sudaryti suteikiamos akcijos (pavyzdžiui, 1/30 arba 1/20 įstatinio kapitalo).[259] Ankstesniuose skyreliuose minėta, jog akcijos gali būti suteikiamos, numatant atitinkamus ribojimus, ir netgi rekomenduotina tai padaryti, kadangi jos suteikiamos privilegijuotai, t. y. neatlygintinai arba iš dalies atlygintinai. ABĮ taip pat numato, jog akcijų suteikimo taisyklės gali būti nuolatinio pobūdžio arba jų taikymas gali būti apibrėžtas konkrečiu laikotarpiu (pavyzdžiui, 3 metai, 6 metai), arba konkrečiu įvykiu ir tai turi būti nurodyta pačiose taisyklėse.[260]

[257] Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas, *supra* note 1, 47^1 str. 10 d.
[258] *Ibid*, 47^1 str. 12 d.
[259] *Ibid*, 47^1 str. 6 d.
[260] *Ibid*, 47^1 str. 7 d.

Matyti, jog akcijų suteikimo taisyklės ir jų priėmimo tvarka yra pakankamai formalizuota ir detali. Iš vienos pusės tai paranku darbdaviams ir įneša aiškumo darbuotojams, tačiau gali sukelti ir nemažai chaoso bei užimti daug laiko, ypač vertinant, kokiais būdais suteikti akcijas, kokius apribojimus bei sąlygas numatyti pačiose taisyklėse. Paminėtina tai, jog nusprendus suteikti akcijas ir priimant sprendimą dėl to, kartu su akcijų suteikimo taisyklėmis svarbu laikytis ir kitų ABĮ nuostatų.

Tikslinga pabandyti palyginti naujojo reguliavimo nuostatas ir akcijų suteikimo taisyklių taikymą su iki instituto įsigaliojimo taikyta pasirinkimo sandorių praktika. Savo esme, pasirinkimo sandoriai atrodo daug paprastesnis įrankis, kuriam nekeliami tokie formalūs ir detalūs reikalavimai, kokie nustatyti akcijų suteikimo straipsnyje. Tad akcijų suteikimo taisyklės yra naujovė, kuri yra kitokio pobūdžio nei pasirinkimo sandoriai, tačiau savo turiniu turi panašumų. Pasirinkimo sandoryje, kaip ir akcijų suteikimo taisyklėse numatomi akcijų suteikėjai ir akcijų gavėjai. Pasirinkimo sandoris paprastai išsiskiria tuo, jog jame numatomas atitinkamas terminas po kurio tik atsiranda teisė įgyti akcijas, dėl kurių susitarta. Taigi, vien faktas, jog pasirašomas pasirinkimo sandoris, iškart nesukelia mokestinių pasekmių, nes akcijos nėra iškart įgyjamos. Paminėtina, jog pasirinkimo sandoris galėtų būti pasirašomas ir jame nustatomos sąlygos po tam tikro termino suteikti akcijų, vadovaujantis ABĮ 47^{1} str. taisyklėmis. Toliau, pasirinkimo sandoriuose numatoma kaina ir jos apskaičiavimo tvarka. Kaip minėta, paprastai susitariama dėl termino, po kurio atsiranda teisė įgyti akcijas, tačiau gali būti numatytos ir sąlygos, kurias įvykdžius ar pasiekus tam tikrus rezultatus įmonėje, atsiras teisė į akcijas. Priklausomai nuo akcijų įgijimo būdo, susitariama dėl kitų akcininkų pirmumo teisės įsigyti akcijas atsisakymo tam, kad akcijas galėtų įgyti susitariantis asmuo. Akcijos gali būti perleidžiamos arba išleidžiama nauja akcijų emisija. Sandoryje privalu numatyti, kaip bus pranešama apie sprendimą įgyti akcijas, atsiradus teisei įgyvendinti pasirinkimo sandoriui. Pasirinkimo sandoris gali numatyti ir kitų suvaržymų ar apribojimų įgyjamoms akcijoms. Galiausiai sandoriuose numatomos ir suteikiamos teisės pasibaigimo priežastys, pavyzdžiui, konfidencialumo, nekonkuravimo pažeidimai, darbo santykių pasibaigimas dėl akcijų gavėjo kaltės ir t. t.

Iš viso to matyti, jog pasirinkimo sandoriai išties turi panašumų su akcijų suteikimo taisyklėmis. Išskirtina tai, jog pasirinkimo sandoris yra labiau individualus susitarimas su bendrove arba akcininkais. Tuo tarpu akcijų suteikimo taisyklės turėtų veikti kaip bendrosios nuostatos (motyvavimo programa) darbuotojams, kuriems numatyta galimybė suteikti akcijas. Jeigu taisyklės yra nuolatinio pobūdžio, jos turi privalumą prieš pasirinkimo sandorius, kadangi nereikia kiekvieną kartą atskirai derinti jų sąlygų. Taisyklės turėtų veikti greta vidinės motyvavimo sistemos kaip įrankis užtikrinantis sistemos įgyvendinimą. Taip akcijas suteikti būtų paprasčiau, tačiau pažymėtina, jog

norint viską detaliai aprašyti taisyklėse, tai gali pareikalauti nemažai laiko sąnaudų. Be to, gali būti sudėtinga aprašyti tokias taisykles, kurios tiktų visoms suteikiamų akcijų asmenų grupėms. Tai pakankamai formalizuotas procesas, tačiau gali būti efektyvus įrankis, jeigu atitinka darbdavio interesus. Kaip jau minėta, pasirinkimo sandoris galėtų būti taikomas kartu su akcijų suteikimo institutui, įsipareigojant po tam tikro termino akcijas suteikti neatlygintinai. Pabrėžtina, jog akcijų suteikimo taisyklių įvedimas turėtų būti patrauklus daug darbuotojų turinčiose ir finansiškai pajėgiose bendrovėse. Vis dėlto, tam tikrais atvejais, priklausomai nuo darbdavio ketinimų ir finansinių galimybių, pasirinkimo sandoriai (be nuorodos į akcijų suteikimo institutą) gali būti patrauklesnė ir paprastesnė alternatyva, suderinant sąlygas individualiai.

Vokietijos ir Vengrijoje teisės aktuose surasti analogiškų akcijų suteikimo taisyklių, kokios numatytos ABĮ 47[1] straipsnyje, nepavyko. Galima teigti, kad naujasis lietuviškasis reguliavimas yra išties unikalus ir išsiskiriantis iš kitų valstybių pavyzdžių. Vokietijos akcinių bendrovių įstatyme išskirtinas tik 193 straipsnis, kuris numato reikalavimus sprendimo dėl įstatinio kapitalo didinimo turiniui. Jame numatoma, jog, jeigu įstatini kapitalas didinamas su tikslu suteikti akcijas valdymo organų nariams ir darbuotojams, tokiame sprendimu turi būti iškelti rezultatų siekimo tikslai, numatyti pasinaudojimo tokia galimybe terminai bei terminas, po kurio galima įgyti akcijas.[261] Šie reikalavimai turi panašumų į akcijų suteikimo taisyklių reglamentavimą, tačiau tik nedidele dalimi. Lietuvos akcijų suteikimo taisyklių reikalavimai numato daugiau imperatyvių reikalavimų bei laisvės nustatant suvaržymus, apribojimo terminus ir sąlygas įgyti akcijas. Tuo tarpu Vengrijos darbuotojų akcijų suteikimo reguliavimas apskritai neduoda jokių nuorodų į galimas taisykles, kurios turėtų būti priimtos, tam kad galima suteikti akcijas. Darbuotojų akcijų straipsnis nurodo, jog akcijos gali būti suteikiamos didinant įstatinį kapitalą[262] ir nukreipia į įstatinio kapitalo didinimo taisykles[263] bei papildomas taisykles taikomas darbuotojų akcijoms.[264] Taigi, apibendrinant galima teigti, jog detalus Lietuvos akcijų suteikimo reglamentavimas, išplečiantis ir nurodantis reikalavimus akcijų suteikimo taisyklėms iš vienos pusės yra patogus, kadangi gali atsakyti į procedūrinius klausimus, tačiau tuo pačiu gali įvesti ir nemažai chaoso, kadangi procesas pakankamai formalizuotas ir galintis sukelti sunkumų, siekiant aprašyti galimus akcijų suteikimo variantus ir pritaikyti taisykles pasirinktai akcijų gavėjų grupei.

[261] German Stock Corporation Act (*Aktiengesetz*), *supra* note 4, Art. 193 (2) 4.
[262] Civil Code of Hungary (*Polgári Törvénykönyvrõ*), *supra* note 10, Art. 3:236 (3).
[263] *Ibid,* Art. 3:296.
[264] *Ibid,* Art. 3:302.

2.6. Mokestiniai klausimai

Aptarus naujojo akcijų suteikimo aspektus tikslinga panagrinėti kylančius mokestinius klausimus. Tai išvestiniai klausimai, tačiau tie gali turi didelės reikšmės tiek darbdavių, tiek darbuotojų apsisprendimui pasinaudoti akcijų suteikimo instituto suteikiamomis galimybėmis. Dažnai mokestiniai aspektai gali net lemti tam tikros motyvavimo sistemos bendrovėje įvedimą, atsižvelgiant į mokesčių lengvatas.

Darbuotojui suteikus akcijas, atsiranda mokestinės pareigos susijusios su gyventojų pajamų, valstybinio socialinio draudimo ir privalomojo sveikatos draudimo mokesčiais. Akcijas suteiktus neatlygintinai arba iš dalies atlygintinai, tokio darbuotojo gaunama nauda būtų laikoma pajamomis natūra, atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymo (toliau – GPMĮ) 2 straipsnio 15 dalį[265] ir 9 straipsnį.[266] Darbuotojui gavus akcijas, atsiranda mokestinė prievolė sumokėti gyventojų pajamų mokestį. Paprastai gyventojų pajamų mokestis mokamas nuo darbo užmokesčio, o už jo apskaičiavimą, atsakingas tiesioginis darbdavys, mokantis darbuotojui atlyginimą. Suteikus akcijas darbuotojui kyla klausimas, ar tokia gauta nauda būtų laikoma su darbo santykiais susijusiomis pajamomis ir kaip už jas turėtų būti sumokama. Kaip nurodyta ABĮ 47^1 straipsnio 1 dalyje, akcijas darbuotojui ar kitiems numatytiems asmenims gali suteikti ne tik bendrovė, tačiau patronuojanti arba dukterinė bendrovė, t. y. kitos grupės įmonės. Darbuotojui akcijas suteikiant iš tiesioginio darbdavio, tokia gauta nauda būtų priskirtina su darbo santykiais susijusiomis pajamomis. Atitinkamai, jeigu akcijas suteiktų patronuojanti ar dukterinė bendrovė, šios pajamos natūra taip pat būtų laikomos su darbo santykiais susijusiomis pajamomis GMPĮ prasme.[267] Net jeigu akcijos būtų suteikiamos pasirinkimo sandorio pagrindu iš įmonės akcininko, tikėtina, jog tokios pajamos taip pat būtų pripažintos su darbo santykiais susijusiomis pajamomis, argumentuojant, jog pajamos gautos iš susijusio su tiesioginiu darbdaviu asmeniu. Atkreiptinas dėmesys, jeigu akcijas suteiktų Lietuvos darbdavys, darbuotojo gauta nauda būtų priskiriama prie A klasės pajamų, tad mokesčio apskaičiavimo pareiga kiltų darbdaviui (realiai mokestį vis tiek sumoka darbuotojas).[268] Tuo tarpu, jeigu akcijas suteiktų, pavyzdžiui, patronuojanti arba dukterinė bendrovė, kuri yra užsienyje, tokia

[265] Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas. *Valstybės* žinios, 2002, Nr. 73-3085, 2 str. 15 d. Prieiga per internetą: https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.171369/hCpoOKCWQA.
[266] *Ibid*, 9 str.
[267] *Ibid*, 9 str. 6-7 d.
[268] *Ibid*, 22 str. 2 d.

darbuotojo gauta nauda būtų laikoma B klasės pajamomis ir jam pačiam tektų pajamų deklaravimo pareiga.[269]

Toliau svarbu aptarti apmokestinimo momento atsiradimą. Pagal GPMĮ jis atsiranda tuomet, kai akcijos yra suteikiamos.[270] Tai reiškia, jog jeigu akcijų suteikimo taisyklės numato terminą, po kurio atsiranda teisė įgyti akcijas, arba sąlygas, po kurių įvykdymo darbuotojui galima suteikti akcijas, mokestinė prievolė sumokėti gyventojų pajamų mokestį atsirastų nuo faktinio akcijų suteikimo momento, o ne nuo dalyvavimo akcijų suteikimo programoje momento ar sutarties pasirašymo. Kaip minėta, jeigu akcijas darbuotojui suteikia Lietuvos darbdavys, jis atsakingas už gyventojų pajamų mokesčio apskaičiavimą ir atskaitymą. Tačiau čia kyla problema, kadangi suteikus akcijas, darbuotojas realiai negauna pajamų, o mokestį nuo akcijų vertės reikia sumokėti.

Iš esmės gautos akcijos nėra likvidžios. Yra keletas variantų kaip gali būti sumokamas gyventojų pajamų mokestis: a) mokestį už darbuotoją galėtų sumokėti darbdavys; b) mokestis, pagal susitarimą su darbdaviu, galėtų būti dalimis atskaitomas iš darbuotojo atlyginimo.

Pirmasis variantas, be abejonės, yra naudingiausias ir patraukliausias darbuotojui. Toks finansinio dalyvavimo skatinimo būdas būtų efektyvus ypač tai atvejais, kai akcijos suteikiamos neatlygintinai. Tačiau vargu, ar darbdavys noriai prisiimtų prievolę už darbuotoją mokėti gyventojų pajamų mokestį net atsižvelgiant į tai, jog suteikiamų akcijų balsų dalis bendrovėje negali būti didesnė nei 5% ir tikėtina, jog mokestis būtų sąlyginai nedidelis (tačiau priklausomai nuo akcijų vertės gali būti ir didelis). Tai neparanku darbdaviams, kadangi sumokėtų mokesčių už darbuotojus negalima įtraukti į įmonės patiriamas išlaidas ir atskaityti, siekiant susimažinti pelno mokestį. Manytina, jog taip skatinti darbuotojus galėtų tik finansiškai stiprios korporacijos. Labiausiai tikėtina, jog būtų pasirinktas antrasis mokesčio mokėjimo būdas. Pavyzdžiui, atsiradus akcijų suteikimo momentui, darbdavys galėtų avansu sumokėti gyventojų pajamų mokestį už darbuotoją, o vėliau jį susigrąžinti, papildomai susitarus su darbuotoju, kiekvieną mėnesį atskaitant dalį lėšų iš jo atlyginimo. Matyti, jog toks atskaitymo būdas nėra patogus. Problema galėtų būti išspręsta nukeliant apmokestinimo momentą, kai darbuotojas akcijas realizuoja. Pavyzdžiui, darbuotojui pardavus akcijas ir gavus už tai grynų pinigų, jis galėtų lengvai sumokėti gyventojų pajamų mokestį nuo skirtumo tarp akcijų įgijimo kainos (jeigu akcijos suteikiamos neatlygintinai, akcijų įgijimo kaina būtų laikoma jų rinkos vertė įgijimo momentu) ir pardavimo kainos. Atitinkamai, jeigu akcijos darbuotojui suteikiamos iš dalies atlygintinai, gyventojų pajamų mokestis turi būti apskaičiuojamas nuo akcijų vertės, už kurias

[269] *Ibid,* 22 str. 3 d.
[270] *Ibid,* 8 str.

darbuotojas nieko nemokėjo, t. y. tik nuo gautos naudos. Vėliau, darbuotojui pardavus akcijas, apmokestinamoji vertė būtų apskaičiuota iš akcijų pardavimo kainos atėmus akcijų įsigijimo kainą (sumokėjus už dalį akcijų) bei akcijų vertę tų akcijų, kurios buvo įgytos neatlygintinai (jų įgijimo momentu). Vienintelė lengvata darbuotojui realizavus (pardavus) akcijas būtų GPMĮ 17 straipsnio 1 dalies 30 punkte numatytas 500 eurų pajamų gautų iš akcijų pardavimo, neapmokestinimas. Paminėtina ir sveikintina iniciatyva neapmokestinti darbuotojams suteikiamų akcijų gyventojų pajamų mokesčiu. Šiuo metu yra registruotas GPMĮ pakeitimo projektas, kuriuo įstatymo 17 straipsnio 1 dalis būtų papildoma 58 punktu, kuris numatytų dar vieną neapmokestinamųjų pajamų atvejį – neapmokestinama būtų „*darbuotojo pagal pasirinkimo sandorius iš darbdavio ar su juo susijusio asmens nauda, gauta, įsigijus akcijų neatlygintinai ar už lengvatinę kainą, jeigu akcijos įsigyjamos ne anksčiau kaip po 3 metų nuo teisės į pasirinkimo sandorį suteikimo.*“[271] Tai reiškia, jog numačius, kad akcijas darbuotojas įgis po 3 metų, už jas nekils prievolė sumokėti gyventojų pajamų mokestį. Ši iniciatyva yra jau minėto Ekonomikos ir inovacijų ministerijos parengto projekto startuoliams „Programa 1000“ dalis. Projektu siekiama sukurti palankesnę verslo aplinką naujų įmonių steigimuisi ir plėtrai. Priėmus minimą įstatymo pakeitimą, jeigu teisė įgyti akcijas darbuotojams atsirastų po 3 metų, jos nebūtų apmokestinamos nei gyventojų pajamų mokesčiu, nei valstybinio socialinio draudimo mokesčiais (pagal šiuo metu veikiantį reguliavimą, įgijus akcijas po 3 metų, jos neapmokestinamos valstybinio socialinio draudimo įmokomis), o tai būtų itin patrauklu tiek darbuotojams, tiek darbdaviams. Remiantis GPMĮ įstatymo projekto aiškinamuoju raštu, daugelyje Europos Sąjungos valstybių tokia akcijų neapmokestinimo praktika, įgyjant jas po 3 metų, jau yra taikoma.[272] Toks reguliavimas neabejotinai turėtų teigiamos įtakos verslui ir jo plėtrai, padėtų pritraukti aukštesnės kvalifikacijos specialistus bei sustiprintų konkurencingumą. Be to, būtų skatinami kurtis motyvuoti ir inovatyvūs, sparčiai augantys startuoliai. Atitinkamai valstybės negautos pajamos už mokesčius grįžtų į biudžetą kuriantis naujoms įmonėms ir augant valstybės ekonomikai. Tikimasi, jog šis GMPĮ pakeitimas bus priimtas ir tai leis Lietuvai tapti dar konkurencingesnę verslo aplinką turinčia valstybe. Šiuo metu, Lietuvos Respublikos Vyriausybė yra pritarusi ir pateikusi minimą įstatymo projektą patvirtinti Lietuvos Respublikos Seimui. Atitinkamai,

[271] Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymo Nr. IX-1007 17 straipsnio pakeitimo įstatymo projektas. Reg. data 2019-04-17, Reg. Nr. XIIIP-3388. [žiūrėta 2019-04-20]. Prieiga per internetą: https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/4862ab7060d411e99684a7f33a9827ac?positionInSearchResults=1&searchModelUUID=9555c3d2-9928-4012-81f5-3648d19a1147.

[272] Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymo Nr. IX-1007 17 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto aiškinamasis raštas. [žiūrėta 2019-04-20]. Prieiga per internetą: https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/99f38f4060d411e99684a7f33a9827ac?jfwid=-xaqepb92z.

Seimo kanceliarijos Teisės departamentas dėl projekto pastabų neturėjo,[273] tad yra nemaža tikimybė, jog įstatymo pakeitimas bus priimtas.[274]

Svarbu aptarti ir valstybinio socialinio draudimo ir privalomojo sveikatos draudimo įmokas. Lygiai kaip ir gyventojų pajamų mokesčio atveju, už aukščiau paminėtų mokesčių apskaičiavimą atsakingas tiesioginis darbdavys (draudėjas).[275] Iš esmės, už Lietuvos socialinio draudimo įmokų mokėjimą yra atsakingas draudėjas, kuris yra įsikūręs Lietuvoje (juridinis asmuo, su kuriuo darbuotojas turi sudaręs darbo sutartį). Tai reiškia, jog esant situacijai, kai darbuotojui akcijos yra suteikiamos, pavyzdžiui, iš patronuojančios arba iš dukterinės bendrovės, tokie subjektai (tiek esantys Lietuvoje, tiek užsienyje) nepatenka į Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo (toliau – VSDĮ) taikymo sritį. Esant tokiai situacijai nėra aišku, kaip turėtų būti mokami šie mokesčiai, kadangi pajamos natūra (suteiktos akcijos) yra gaunamos ne iš tiesioginio draudėjo. Kaip ir gyventojų pajamų mokesčio atveju, jeigu akcijos darbuotojui suteikiamos iš dalies atlygintinai, socialinio draudimo ir privalomojo sveikatos draudimo mokesčiai turi būti apskaičiuojami nuo suteiktų akcijų vertės už kurias darbuotojui nereikėjo mokėti. Atkreiptinas dėmesys, jog VSDĮ numato lengvatą, kai socialinio draudimo įmokos gali būti apskritai neskaičiuojamos. VSDĮ 11 straipsnio 1 dalies 25 punktas numato, jog socialinio draudimo įmokos neskaičiuojamos nuo pagal pasirinkimo sandorius gaunamų akcijų, jeigu teisė į akcijas darbuotojams suteikiama ne anksčiau kaip po 3 metų. Remiantis Lietuvos advokatų kontorų teisininkų patirtimi, ši lengvata yra labai populiari suteikiant akcijas darbuotojams ir yra efektyvi pasirinktos skatinimo sistemos dalis. Atitinkamai šis atvejis gali būti pritaikomas ir naudojantis akcijų suteikimo institutu, kai akcijų suteikimo taisyklėse yra numatomas bent 3 metų terminas, po kurio darbuotojams atsiranda teisė įgyti bendrovės akcijas (pavyzdžiui, suėjus terminui bendrovė įsipareigoja išleisi naują akcijų emisiją). Taigi, darbuotojams suteikus akcijas po minėto termino yra išvengiama socialinio draudimo ir privalomojo sveiktos draudimo įmokų, o vienintelė prievolė lieka gyventojų pajamų mokesčio sumokėjimas.

Apibendrinant galima teigti, jog didžiausią reikšmę suteikiant akcijas darbuotojams turi gyventojų pajamų mokestis. Darbdaviams svarstant, ar pasinaudoti akcijų suteikimo institutu, rekomenduotina akcijų suteikimo taisyklėse numatyti akcijų įgijimo atidėjimo terminus, kurie leistų

[273] Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarijos Teisės departamentas. *Išvada dėl Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymo Nr. IX-1007 17 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto*. Reg. data 2019-04-19. [žiūrėta 2019-04-20]. Prieiga per internetą: https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/5bc7c390626811e99684a7f33a9827ac?jfwid=-xaqepb92z

[274] Priėmus įstatymo pakeitimą, jis įsigaliotų 2020 m. sausio 1 d. ir būtų taikomas pajamoms pagal pasirinkimo sandorius, kurie sudaryti nuo 2020 m. sausio 1 d.

[275] Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 1991, Nr. 17-447, 12 str. 1 d. Prieiga per internetą: https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.1327/FBppTJTvtr.

išvengti socialinio draudimo įmokų mokėjimo. Kitas aspektas, jog priklausomai nuo darbdavio ir darbuotojo susitarimo (dėl gyventojų pajamų mokesčio mokėjimo), vienai iš šalių gali būti nepatogu arba neapsimokėti pasinaudoti akcijų suteikimo institutu. Dar kartą atkreiptinas dėmesys, jog Lietuvoje, sandorio realizavimo momentu laikomas akcijų įgijimas, tačiau įgijus akcijas, realių pinigų darbuotojas vis dar negauna. Ši problema būtų nesunkiai išspręsta, jeigu apmokestinimo momentas būtų nukeltas iki tol, kai darbuotojas akcijas parduoda ar kitaip realizuoja. Taip pat, galimas variantas iš viso neapmokestinti akcijų gyventojų pajamų mokesčiu, taikant alternatyvią išimtį, numatytą VSDĮ 11 straipsnio 1 dalies 25 punkte (jeigu teisė į akcijas darbuotojams suteikiama ne anksčiau kaip po 3 metų). Darytina išvada, jog toks GPMĮ ir ABĮ nesuderinimas tarpusavyje gali turėti esminės įtakos darbdaviui sprendžiant, ar pasinaudoti akcijų suteikimo institutu. Tikimasi, jog pavyks sėkmingai priimti GPMĮ pakeitimą, kuris leis neapmokestinti įgyjamas akcijas, į kurias teisė atsiranda tik po 3 metų.

3. BENDROVĖS AKCIJŲ SUTEIKIMO SANTYKIS SU KITAIS INSTITUTAIS

3.1. Darbuotojų akcijos (ABĮ 43 str.)

2004 m. įsigaliojęs ABĮ įvedė darbuotojų akcijų institutą, pagal kurį bendrovė turi galimybę išleisti darbuotojų akcijų statusą turinčias paprastąsias akcijas, jeigu tai numatyta bendrovės įstatuose.[276] Kadangi darbuotojų akcijų ir akcijų suteikimo institutai yra panašūs, tikslinga juos palyginti iš teisinio reglamentavimo pusės ir nustatyti, kuris iš jų yra patrauklesnis verslui. Kaip minėta, teismų praktikos akcijų suteikimo klausimais nėra, o tuo tarpu darbuotojų akcijų instituto klausimu priimti vos keletas teismų sprendimų.

Darbuotojų akcijų emisija gali būti išleidžiama, kai už visas akcijas, įgytas bendrovės steigimo metu, yra sumokėta. Išskirtina, jog tai yra realiai įgyjamos akcijos. Tai reiškia, jog skirtingai nuo pasirinkimo sandorių arba akcijų suteikimo instituto, ABĮ 43 str. nenumato galimybės atidėti akcijų įgijimo (įgyti teisę į akcijas vėliau). ABĮ taip pat nenumato, kiek maksimaliai gali būti išleidžiama darbuotojų akcijų. Tačiau tai laikytina privalumu, lyginant su akcijų suteikimo institutu, kuris numato 5% visų akcijų suteikiamų balsų ribojimą.[277] Pažymėtina, jog sprendimas ar įgyti darbuotojų akcijų, yra darbuotojo teisė ir jokiu būdu negali būti verčiama tai daryti per prievartą. Darbuotojų akcijų instituto specifika ta, jog tokios akcijos yra išdalinamos darbuotojams, kurie pareiškia norą jas įsigyti, tačiau tokia teisė nesuteikiama bendrovės vadovui, valdybos ir stebėtojų tarybos nariams.[278] Taigi, šis institutas skirtas išimtinai tik darbuotojams, atskiriant vadovybę. Iš subjektų, kurie gali įgyti akcijas perspektyvos, naujasis akcijų suteikimo institutas yra daug patrauklesnis, kadangi numato, jog akcijos gali būti suteikiamos ir darbuotojams, ir vadovaujantiems darbuotojams, t. y. vadovui, valdybos nariams ir stebėtojų tarybos nariams.

Kitas darbuotojų akcijų niuansas yra privalomas apribojimo disponuoti akcijomis terminas. Pagal šią taisyklę, darbuotojų akcijų savininkas gali perleisti akcijas trečiajam asmeniui tik pasibaigus neilgesniam nei 3 metai laikotarpiui nuo akcijų pasirašymo dienos.[279] Minėtu laikotarpiu akcijos gali būti perleidžiamos tik kito bendrovės darbuotojo nuosavybėn. Žiūrint iš darbdavio pusės, toks įstatyminis terminas yra naudingas, kadangi yra orientuotas į darbuotojų lojalumą bendrovei. Siekiant išleisti darbuotojų akcijas padidinamas bendrovės akcinis kapitalas bei tuo pačiu išlaikoma darbuotojų

[276] Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas, *supra* note 1, 43 str. 1d.
[277] *Ibid,* 47^1 str. 1 d.
[278] *Ibid,* 43 str. 2d.
[279] *Ibid,* 43 str. 3d.

kontrolė. Be to, šiuo laikotarpiu akcijų ne tik negalima perleisti tretiesiems asmenims, tačiau jos nesuteikia balsavimo teisės. Taigi, darbuotojas įgijęs tokias akcijas, jų apribojimo laikotarpiu, negali naudotis visomis akcijų suteikiamomis teisėmis, kaip eilinis bendrovės akcininkas. Tik pasibaigus nustatytam apribojimo disponuoti akcijomis laikotarpiui, akcijos laikomos paprastosiomis akcijomis. Ši ypatybė vėlgi yra naudinga darbdaviui, kadangi minėtu apribojimo laikotarpiu išvengiama papildomų nuomonių bei chaoso iš darbuotojų, kaip bendrovės savininkų, svarbiais įmonei klausimais (sprendimų priėmimo procese). Kalbant iš darbuotojų pusės, toks įtvirtintas reguliavimas jiems yra nenaudingas, kadangi ribojamu laikotarpiu akcijomis negalima naudotis pilnavertiškai ir apribojama jų teisė perleisti akcijas išoriniams asmenims bei pasitraukti iš įmonės savininkų užsidirbus pelno. Įgijus akcijas, darbuotojai tartum surišami atitinkamam laikotarpiui su įmone, dėl ko jiems gali neapsimokėti pasitraukti. Šiuo požiūriu akcijų suteikimo reguliavimas yra daug liberalesnis ir nenustato jokio imperatyvaus apribojimo termino, nebent susitariama kitaip. Čia svarbu paminėti, jog yra atvejų, kai akcininkų susitarimuose siekiama panašiais apribojimais suteikti akcijas ne tik darbuotojams, o, pavyzdžiui, bendrovės vadovybei. Nors tokių situacijų įstatymas anksčiau nereglamentuodavo, šalys atrasdavo būdų, kaip susitarti, nors įstatyminė apsauga jiems negaliodavo. Pavyzdžiui, būdavo susitariama, jog šalis, pasirašiusi akcijas, atitinkamu nustatytu laikotarpiu įsipareigos neparduoti ar kitaip neperleisti įgytų akcijų, antraip privalės sumokėti baudą.[280] Toks susitarimas (įsipareigojimas) savo esme yra prievolinis, kadangi apribodavo akcininko teisę perleisti savo akcijas ar jų dalį, kurią garantuoja įstatymas.

Toliau svarbu paminėti tai, jog darbuotojas pasirašytas darbuotojų akcijas privalo apmokėti iki apribojimo perleisti akcijas termino pabaigos.[281] Už pasirašytas akcijas darbuotojas turi įmokėti pradinius įnašus pinigais per akcijų pasirašymo sutartyje nustatytą terminą.[282] Toliau, likusi mokėti dalis gali būti apmokama, atskaičiuojant iš atlyginimo (jei to prašo darbuotojas). Lyginant šią dalį su akcijų suteikimo institutu, pastarasis yra platesnis ir liberalesnis, dėl to labiau patrauklus darbuotojams. Pagal naująjį reguliavimą akcijos gali būti suteikiamos neatlygintinai arba iš dalies jas apmokant darbuotojams. Tai yra esminis momentas labiausiai skatinantis darbuotojus. Akcijas suteikiant neatlygintinai darbuotojas gauna absoliučia naudą, kadangi jam nereikia investuoti jokio savo kapitalo. Tuo tarpu, akcijų suteikimas iš dalies atlygintinai taip pat yra naudingas darbuotojams lyginant su darbuotojų akcijomis, kadangi nustatoma tik tam tikra akcijos nominalios vertės dalis, už kurią turi sumokėti darbuotojas. Pažymėtina, jog maksimaliam skatinimui įgyvendinti

[280] Darškuvienė V., Vazniokas P., *supra* note 13, p. 41.
[281] Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas, *supra* note 1, 43 str. 5d.
[282] *Ibid,* 43 str. 4d.

rekomenduotina akcijų taisyklėse nustatyti terminą ar tam tikras sąlygas (disponavimo apribojimai), kurias įgyvendinus, akcijas darbuotojui galima būtų suteikti neatlygintinai ar iš dalies atlygintinai.

Be visų išvardintų pagrindinių skirtumų, akcijų suteikimo instituto privalumas yra daug detalesnis reglamentavimas, kuris suteikia aiškumo dėl procesų, taigi tikėtina, jog yra patogesnis darbdaviui naudojimo prasme. Aiškiai numatomi akcijų suteikimo būdai, akcijų suteikimo taisyklių turinys, iniciatyvos teisių turėtojai ir procedūros, kurias būtina atlikti, norint suteikti akcijas. Darbuotojas, kuriam siūloma įsigyti darbuotojų statusą turinčių akcijų, turi būti gerai susipažinęs su bendrovės padėtimi ir finansine situacija bei gerai apsvarstyti, ar pasibaigus apribojimo periodui bendrovės akcijos bus tokios vertės, kad jas pardavus bus galima uždirbti. Naudojantis akcijų suteikimo institutu, tokia našta nuimama arba dalinai nuimama nuo darbuotojo pečių, kadangi akcijas jis gauna nemokamai arba iš dalies už jas sumokėdamas. Tai reiškia mažesnę riziką arba jos nebuvimą. Nors jau minėta, kad suteikiamų akcijų dalis darbuotojui bendrovėje negali viršyti 1/20, tokios akcijos yra patrauklios ir veikia kaip finansinio skatinimo priemonė. Suteikus akcijas darbuotojams, visų pirma jie turi turtinę teisę gauti dividendą, o vėliau gali tiesiog parduoti akcijas. Natūraliai, toks darbuotojų skatinimo būdas, jiems neinvestuojant savo nuosavo kapitalo, yra daug efektyvesnis darbuotojų motyvacijai ir produktyvumui didinti. Paminėtina ir galimybė akcijų suteikimą derinti su pasirinkimo sandoriais, pagal kuriuos bendrovė įsipareigotų po tam tikro laiko suteikti akcijas neatlygintinai. Ši galimybė vargiai laikytina patrauklesne, jeigu pasirinkimo sandoriai būtų derinami su darbuotojų akcijų institutu.

Apibendrinant galima teigti, jog darbuotojų akcijų institutas yra parankesnis darbdaviams, kadangi leidžia atitinkamą laikotarpį kontroliuoti darbuotoją. Nors akcijų suteikimo institute yra galimybė, ir suteikiant akcijas neatlygintinai net rekomenduojama nustatyti akcijų perleidimo ribojimus, jie nėra imperatyviai reglamentuoti įstatyme. Toks reguliavimas darbuotojams gali būti parankesnis, ypač situacijose, kai deramasi dėl akcijų suteikimo sąlygų. Tačiau matyti, jog praktikoje darbuotojų akcijų statusą turinčios akcijos nėra populiarios ir darbuotojai vangiai nori jas įsigyti. Be to, trūksta ir darbdavių iniciatyvos. Manytina, jog taip yra dėl keleto priežasčių. Pirma, darbuotojų akcijos suteikiamos realiai, t. y. nėra atidėjimo termino, o tai gali būti neparanku darbdaviams, kurie šiuo atveju renkasi išimtinai tik pasirinkimo sandorius. Antra, darbuotojų akcijos negali būti suteikiamos neatlygintinai, už jas privalu piniginius įnašus sumokėti pačiam darbuotojui, taigi nėra patraukli skatinimo alternatyva. Trečia, numatytas imperatyvus disponavimo darbuotojų akcijomis terminas. Ketvirta, darbuotojų akcijų institutas, skirtingai nei akcijų suteikimo institutas, yra riboto taikymo subjektų prasme. Matyti, jog šių dienų verslo poreikiai reikalauja galimybės skatinti ne tik

eilinius darbuotojus, tačiau suteikti akcijas ir vadovaujantiems asmenims. Dėl to, darbuotojų akcijų institutas nėra patrauklus.

Tuo tarpu akcijų suteikimo institutas yra daug detalesnis, efektyvesnis ir patrauklesnis tiek darbuotojams, tiek darbdaviams. Akcijų suteikimas neatlygintinai arba iš dalies atlygintinai, leidžia įmonės finansiniame valdyme darbuotojui dalyvauti maksimaliai sumažinat riziką. Dėl to yra labai parankus darbuotojams. Be to, yra puikus būdas darbdaviui skatinti darbuotojų motyvaciją ir lojalumą, kadangi įgyvendinama galimybė suteikti akcijas už mažesnę nei nominalią vertę. Paminėtinos ir akcijų suteikimo taisyklės, kurios be imperatyvių reikalavimų numato ir tam tikras laisves, pavyzdžiui, susitarti dėl akcijų suteikiamų teisių apribojimo, termino arba sąlygų, kurios įvykdžius darbuotojas įgis teisę į akcijas ir t. t. Vienintelis akcijų suteikimo instituto trūkumas gali būti įvardintas akcijų dalies bendrovėje ribojimas. Pažymėtina, jog iš darbuotojų akcijų instituto perspektyvos, rizikos buvimas taip pat gali būti efektyvus skatinimo būdas, siekiant didinti turimų akcijų vertę ir siekiant neprarasti savo įnašo už akcijas. Akcijas suteikiant neatlygintinai svarbi tampa darbuotojų atsakomybė ir moralinis požiūris į akcijas, kurios gautos kaip dovanos. Idealioje situacijoje darbuotojai turėtų suprasti, jog toliau dirbant produktyviai ir gerinant įmonės rezultatus gautų akcijų vertė taip pat augs. Tokiu būdu, akcijų suteikimo institutas neštų naudą ir darbuotojams, ir darbdaviams. Galiausiai, svarbų vaidmenį turi darbdavio ir darbuotojų apsisprendimas bei siekiami tikslai, tad priklausomai nuo situacijos, darbuotojų akcijų institutas taip pat gali būti naudinga skatinimo alternatyva.

3.2. Darbuotojų premijavimas

Ankstesniuose poskyriuose jau aptarta, jog premijavimas arba dalinimasis pelnu yra populiariausia darbuotojų finansinio dalyvavimo priemonė taikoma Lietuvoje. Tai metodas, kuris yra tiesiogiai susijęs su įmonės pelnu ir atlyginimų politika. DK 142 straipsnis numato, jog premija gali būti skiriama kai tai numatyta darbo sutarties, darbo apmokėjimo sistemos ar kitais atvejais pagal darbo teisės normas už darbuotojo darbą pagal darbo sutartį arba tiesiog darbdavio iniciatyva, skatinant darbuotoją už gerai atliktą darbą ar pasiektus rezultatus.[283] Kalbėta, jog dalinimasis pelnu gali būti dviejų tipų: atidėtas ir tiesioginis. Lietuvoje vyrauja tiesioginis dalinimasis pelnu, darbuotojams išmokant premijas grynaisiais pinigais (dažnai siejamas su „tryliktojo atlyginimo“ sąvoka). Toks finansinio dalyvavimo būdas yra priimtinas tiek Lietuvos darbdaviams, tiek

[283] Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, *supra* note 3, 142 str. 1 d. 1-2 p.

darbuotojams. ABĮ 59 straipsnio 2 dalies 12 punktas numato, jog visuotinio akcininkų susirinkimo sprendimu paskirstyti bendrovės pelną (nuostolius) viena iš nurodomų dalių yra „*pelno dalis, paskirta metinėms išmokoms (tantjemoms) valdybos ir stebėtojų tarybos nariams, darbuotojų premijoms ir kitiems tikslams.*“ Dalinimasis pelnu yra patogus darbuotojams dėl to, jog gaunamas likvidus turtas – grynieji pinigai. Be to, patogus ir darbdaviams, kadangi darbuotojų premijos yra priskiriamos prie leidžiamų atskaitymų[284] Lietuvos Respublikos pelno mokesčio įstatymo (toliau – PMĮ) prasme. Suteikęs premijas darbuotojams (įskaitant tantjemas, suteikiamas valdybos, stebėtojų tarybos nariams), darbdavys gali atskaityti jas iš pajamų ir taip susimažinti apmokestinamąjį pelną. Darytina išvada, jog premijuoti darbuotojus yra ne tik paprasta, nereikalauja sudėtingos motyvacinės sistemos ar išlaidų teisinėms paslaugoms ir vertinimams, bet patrauklu ir iš mokestinės pusės. Tačiau pabrėžtina, jog premijavimas, skirtingai nuo akcijų nuosavybės turėjimo, nepasižymi stipriu įtraukimu į įmonės veiklą. Tai atitinkamai turi reikšmės darbuotojų motyvacijai ir lojalumui skatinti. Kaip jau aptarta anksčiau, akcijų suteikimas darbuotojams leidžia jiems pasijusti įmonės savininkais bei dar labiau prisidėti prie įmonės veiklos rezultatų, kadangi nuo jų tiesiogiai priklausys jų išmokos (dividendai) už turimas akcijas. Atitinkamai, suteiktos akcijos motyvuoja rezultatyviai dirbti ir kelti įmonės pelningumą, t. y. įmonės vertę, o vėliau galima pasinaudoti galimybe parduoti akcijas už konkurencingą kainą. Kaip aptarta ankstesniame skyrelyje, akcijų suteikimas nėra toks patrauklus dėl mokesčių klausimų, taigi gali būti kiek brangesnė darbuotojų skatinimo priemonė. Norint suteikti akcijas gali reikėti išorės teisininkų pagalbos, svarbu tiksliai paruošti akcijų suteikimo taisykles bei apgalvoti visą motyvacinę sistemą (jei tokia yra) ir sąlygas. Tuo tarpu premijavimas ganėtinai paprastas ir efektyvesnis būdas duoti darbuotojui naudos ir skatinti jį trumpalaikėje perspektyvoje. Premijuojamas darbuotojas taip pat skatinamas siekti aukštesnių rezultatų ir tikėtis didesnės naudos.

Galiausiai, priklausomai nuo darbdavio sumanymo ir konkrečios situacijos, atitinkamas institutas gali būti tiesiog patogesnis už kitą. Pavyzdžiui, finansiškai stiprioje bendrovėje, turinčioje daug darbuotojų, būtų efektyvu įvesti akcijų suteikimo institutą, kuris suteikus akcijas darbuotojams, leistų jiems pasijusti reikšminga didelės bendrovės dalimi. Tuo tarpu nedidelėje bendrovėje darbuotojų skatinimas grynaisiais pinigais, išmokant jiems premijas, gali būti efektyvus būdas užtikrinti, jog darbuotojai siektų aukštų rezultatų. Atitinkamai paminėtini startuoliai, arba besikuriančios inovatyvios, jaunos bendrovės. Paprastai tokios bendrovės negali skirti daug finansinių lėšų darbuotojams, tačiau siekia išsaugoti turimus talentingus ir perspektyvius žmones. Tokiose

[284] Lietuvos Respublikos pelno mokesčio įstatymas. *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 110-3992, 17 str. 1 d. Prieiga per internetą: https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.157066/VHWkVlBxeQ.

situacijose, minimos bendrovės neretai renkasi individualius pasirinkimo sandorius, pagal kuriuos su darbuotojais, jiems pasiekus atitinkamus rezultatus, pažadama pasidalinti įmonės akcijomis. Tai gali būti laikomi efektyvesne alternatyva pakankamai formalioms akcijų suteikimo taisyklėms. Šiuo atveju labai svarbu suprasti, ko iš tiesų reikia konkrečiam verslo modeliui. Akcijų suteikimas neturėtų būti laikomas pertekliniu institutu. Tai šiuolaikiškas, naujas būdas suteikti darbuotojams akcijų neatlygintinai arba iš dalies atlygintinai, kuris priklausomai nuo sumanymo gali būti labai patrauklus skatinant darbuotojus. Kaip minėta, pagal atliktus tyrimus, dalinimasis pelnu yra populiaresnė finansinio dalyvavimo priemonė.[285] Tai rodo, jog akcijų suteikimo kultūra Lietuvoje dar tik vystosi. Iš esmės, šios kultūros progresui reikšmės turi tiek darbuotojas, tiek darbdavys. Darbdaviai turėtų būti pasiruošę pasidalinti savo verslu ir suprasti darbuotojams suteikiamų akcijų atnešamą naudą. Darbuotojams tai suteiktų didesnį pasitikėjimo ir atsakomybės jausmą. Atitinkamai, darbuotojai taip pat turi būti pasiruošę priimti akcijas bei žinoti, ką su jomis reikia daryti ir kokia to reikšmė. Anksčiau jau minėta, jog darbuotojai ne retai yra suinteresuoti vien tik finansine nauda bei nedrąsiai žvelgia į galimybes prisidėti prie įmonės valdymo.

Taigi, priklausomai nuo pasirinkto skatinimo būdo (premijos arba akcijų nuosavybė), vieniems darbuotojams tai gali būti efektyvus motyvavimo būdas, kitiems gali sukelti ir neužtikrintumo jausmą. Paminėtina ir galimybė derinti skirtingus darbuotojų skatinimo institutus. Pavyzdžiui, finansiškai stiprios įmonės gali taikyti ir premijavimą, ir įsivesti sudėtingesnę motyvavimo sistemą, suteikiant galimybę darbuotojams pasiekus aukštus rezultatus tapti bendrovės akcininkais. Svarstytina, jog motyvavimo toks būdas galėtų padėti siekti didžiausio įmonės rezultatyvumo ir maksimaliai skatinti darbuotojus.

[285] Salathé, L., et. al., *supra* note 72, p. 30.

IŠVADOS

1. Finansinis dalyvavimas yra tiesioginio darbuotojų dalyvavimo įmonės valdyme tipas. Jis pasireiškia dviem formomis: pelno dalybomis ir akcijų nuosavybe. Finansinis dalyvavimas leidžia paskirstyti naudą tarp darbuotojų ir darbdavių. Darbdaviai įveda finansinio dalyvavimo schemas siekdami padidinti įmonės operatyvumą ir rezultatyvumą, o darbuotojai dalyvauja tokiose schemose, norėdami prisidėti prie sprendimų priėmimo ir gauti už tai papildomų pajamų ar naudos.

3. Akcijų suteikimo instituto įvedimas pagerino finansinių priemonių, kurios skirtos skatinti darbuotojus, situaciją Lietuvoje. Vienas iš naujojo reguliavimo tikslų buvo pasiūlyti alternatyvą neefektyviam darbuotojų akcijų institutui. Nepaisant to, darbuotojų finansinio dalyvavimo skatinimo iniciatyvų Lietuvoje trūksta. Iš esmės susipažinti su galimybėmis ir jų veikimo principais paliekama patiems darbdaviams ir darbuotojams. Iš tyrimų rezultatų ir atliktų apklausų matyti, jog darbuotojų finansinio dalyvavimo įmonių veikloje kultūra Lietuvoje dar tik vystosi.

4. Galimybė darbuotojams suteikti akcijas neatlygintinai arba iš dalies atlygintinai laikytina privalumu, lyginant su iki naujojo instituto įsigaliojimo taikyta pasirinkimo sandorių praktika. Po instituto įsigaliojimo atveriama galimybė taikyti pasirinkimo sandorius ir suteikti akcijas neatlygintinai. Tokie akcijų įgijimo būdai turėtų itin motyvuoti darbuotojus ir maksimaliai tenkinti jų interesus. Pažymėtina, jog pagal naująjį reguliavimą akcijas suteikti galima ir vadovui bei valdybos, stebėtojų tarybos nariams. Taip pat numatyta galimybė akcijas suteikti ne tik bendrovės viduje, tačiau ir patronuojančios bei dukterinės bendrovių darbuotojams. Šiais aspektais akcijų suteikimo institutas konkuruoja net ir su itin lanksčiais pasirinkimo sandoriais. Atkreiptinas dėmesys, jog akcijų suteikimo institutas numato darbuotojams suteikiamų akcijų ribojimą, kuris negali viršyti 5% visų bendrovės suteikiamų balsų. Iš to darytina išvada, jog įstatymų leidėjo pozicija buvo įvesti vien tik finansinio skatinimo institutą, nesuteikiant galimybės darbuotojams daryti didelės įtakos verslo valdyme.

5. Išskirtinas naujojo instituto bruožas – akcijų suteikimo taisyklės. Lyginant su kitų valstybių pavyzdžiais nerandama panašių alternatyvų. Minimos taisyklės yra orientuotos ir į darbuotojų interesus, kadangi užtikrina jiems taisyklių rengimo iniciatyvos teisę. Tai turi didelę reikšmę darbuotojų ir vadovybės tarpusavio santykiams. Akcijų suteikimo taisyklėse privalu nurodyti, kokiais būdais, sąlygomis ir kam bus suteikiamos akcijos. Pabrėžtina, jog darbuotojai neturi pareigos įgyti suteikiamų akcijų. Atitinkamai, bendrovė taip pat neturi pareigos privalomai taikyti akcijų suteikimo instituto. Taisyklėse galima numatyti laikotarpį, po kurio atsiras teisė įgyti akcijas, bei kitus

disponavimo akcijomis ribojimus. Lyginant su Vengrijos bei Vokietijos teisiniais reguliavimais Lietuvos akcijų suteikimo institutas yra platesnis ir lankstesnis. Be to, institutas suteikia aiškumo, kadangi, kaip finansinio dalyvavimo būdas, lyginant su užsienio reguliavimais yra įtvirtintas vienoje vietoje. Lyginant su pasirinkimo sandoriais, akcijų suteikimo taisyklės yra ne individualios, o labiau skirtos daugeliui subjektų bei gali būti nuolatinio naudojimo.

6. Nepaisant detalumo ir pakankamai aiškiai nurodytų procedūrų, akcijų suteikimo institutas darbdaviams gali pasirodyti pernelyg formalizuotas. Kad institutas atitiktų darbdavio ir darbuotojų lūkesčius, svarbu iš anksto apsvarstyti galimus akcijų suteikimo variantus ir būdus bei konkrečius asmenis, kuriems bus suteikiama tokia galimybė. Tai gali pareikalauti nemažai laiko ir piniginių išteklių. Pažymėtina, jog paprastai pasinaudoti tokiomis galimybėmis yra suinteresuotos tik pakankamai finansiškai stiprios ir turinčios daug darbuotojų bendrovės.

7. Didelę reikšmę svarstant, ar pasinaudoti akcijų suteikimo institutu, gali turėti gyventojų pajamų mokesčio klausimas. Lietuvoje sandorio realizavimo momentu laikomas akcijų įgijimas, tačiau įgijęs akcijas, realių pinigų darbuotojas vis dar negauna. Dėl to, darbdaviui už darbuotoją nesumokėjus mokesčio, darbuotojui gali būti nepatogu įgyti akcijas. Taigi, nors ABĮ suteikia priemonę įgyvendinti darbuotojų skatinimą, GPMĮ gali atbaidyti nuo tokios galimybės. Daug vilčių dedama į šiuo metu Seimo patvirtinimo laukiantį GPMĮ pakeitimą, kuriuo darbuotojų įgyjamos akcijos (atsiradus teisei jas įgyti po 3 metų), būtų neapmokestinamos gyventojų pajamų mokesčiu.

8. Naujasis akcijų suteikimo institutas nelaikytinas pertekliniu. Tai šiuolaikiškas ir lankstesnis būdas suteikti darbuotojams akcijų, lyginant su darbuotojų akcijų institutu (ABĮ 43 str.). Premijavimas, kaip populiariausia finansinio skatinimo priemonė Lietuvoje, yra daug paprasčiau taikomas, tačiau nepasižymi tokiu stipriu įtraukimu į įmonės veiklą. Akcijų nuosavybė gali turėti didesnę įtaką darbuotojų motyvacijai ir lojalumui, kadangi leidžia jiems pasijusti įmonės savininkais. Atitinkamai, neatmestinas variantas dalinimąsi pelnu derinti su akcijų suteikimo institutu, siekiant maksimaliai skatinti darbuotojus ir siekti didžiausio įmonės našumo.

9. Išvadų 4, 5 ir 8 punktai pagrindžia šiame magistro baigiamajame darbe iškeltą ginamąjį teiginį, jog bendrovės akcijų suteikimo institutas yra lankstus, šiuolaikiškas ir konkurencingas būdas suteikti darbuotojams akcijas, lyginant su kitomis nacionalinėmis darbuotojų skatinimo priemonėmis bei užsienio valstybių pavyzdžiais.

PASIŪLYMAI

1. Atsižvelgiant į tai, jog akcijų suteikimo institutas yra nauja priemonė skatinti darbuotojams bei į tai, jog tik 2017 metų pabaigoje pradėtas įgyvendinti pirmasis darbdavių sąmoningumo kėlimo skatinant darbuotojus dalyvauti įmonių veikloje projektas, siūlytina ir toliau vykdyti darbdavių ir darbuotojų švietimą įmonių finansinio dalyvavimo klausimais. Atitinkamai siūloma pasinaudoti visomis įmanomomis galimybėmis dalyvauti Europos Sąjungos institucijų remiamuose projektuose ir vykdyti alternatyvias iniciatyvas Lietuvoje.

2. Siūloma keisti GPMĮ numatytą akcijų apmokestinimo momentą, nustatant, jog jis atsiranda ne nuo faktinio akcijų įgijimo momento, o nuo tada, kai akcijos yra parduodamos ar kitaip realizuojamos. Atitinkamai, siūloma apskritai neapmokestinti akcijų gyventojų pajamų mokesčiu, jeigu teisė jas įgyti atsiranda po 3 metų.

3. Svarstytinas darbuotojams suteikiamų akcijų balsų dalies bendrovėje ribojimo didinimas nuo 5% iki 10%. Remiantis kitų valstybių pavyzdžiais bei gerosiomis praktikomis, siūlytina atlikti papildomus empirinius tyrimus ir išsiaiškinti, kokią įtaką akcijų balsų dalies bendrovėje ribojimas gali turėti darbdavių pasirinkimui rinktis taikyti arba netaikyti atitinkamą darbuotojų skatinimo institutą (akcijų suteikimą). Minėti tyrimai gali būti reikšmingi išsiaiškinant, jog akcijų balsų dalies bendrovėje padidinimas gali turėti daugiau naudos (pvz.: darbdavys nori suteikti daugiau akcijų neatlygintinai dėl to renkasi konkretų institutą, tačiau akcijų suteikimo taisyklėse gali numatyti ir mažesnę dalį suteikimų akcijų) nei rizikos (pvz.: verslo sprendimų stabdymas).

LITERATŪRA

Monografijos ir straipsnių rinkiniai

1. Davulis T., *Labour Law Reforms in Eastern and Western Europe*. Frankfurt: Peter Lang, 2017.
2. Kelso O. L., and Kelso H. P., *Democracy and Economic Power: Extending the ESOP Revolution through Binary Economics* [interaktyvus]. Lanham, Maryland: University Press of America, 1991 [žiūrėta 2019-02-10]. <https://books.google.lt/books?id=_R5XDQAAQBAJ&pg=PT1&lpg=PT1&dq=Democracy+and+Economic+Power:+Extending+the+ESOP+Revolution+through+Binary+Economics%E2%80%9D&source=bl&ots=Dw7GPEJPvt&sig=ACfU3U3oNoKYEerxYxHaNPAPKxXhjtXy4Q&hl=lt&sa=X&ved=2ahUKEwjowofB0cXhAhUBDuwKHXw4DLAQ6AEwCHoECAgQAQ#v=onepage&q&f=false>.
3. Mikalonienė L., *Uždarosios akcinės bendrovės akcininko teisės ir jų gynimo būdai*. Registrų centras, 2015.
4. Sakalas A., *Personalo vadyba: vadovėlis*. Vilnius: Margi raštai, ISBN 9986-092-54-X, 2003.
5. Vaughan-Whitehead D., *Workers' Financial Participation - East-West Experiences* [interaktyvus]. Geneva: International Labour Office 1995 [žiūrėta 2019-02-02]. <https://books.google.lt/books?hl=lt&lr=&id=ubpmJbxRGQAC&oi=fnd&pg=PR5&dq=D.+Vaughan-Whitehead,+%E2%80%9DWorkers%E2%80%99+Financial+Participation&ots=quObS2umLc&sig=XQ0xXHUJljg0eJpMYnNbFtbrCIA&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false>.
6. Webb S., Webb P. B., *Industrial Democracy* [interaktyvus]. London: Longmans, Green, 1902 [žiūrėta 2019-02-16]. <https://archive.org/details/industrialdemocr00webbuoft/page/n13>.
7. Wilson N., ESOPs: *Their Role in Corporate Finance and Performance* [interaktyvus]. New York: STOCKTON PRESS 1992 [žiūrėta 2019-02-10]. <https://books.google.lt/books?hl=lt&lr=&id=WtC-DAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR8&dq=ESOPs:+Their+Role+in+Corporate+Finance+and+Performance&ots=U4vMC8V-Ck&sig=pMDjVfe2pkS7Tv2pbqQlXEqJckY&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false>.

Straipsniai iš knygų, mokslo darbų rinkinių ir konferencijų medžiagos

1. Heery E., Frames of Reference and Worker Participation [interaktyvus]. *Finding a voice at work?: New Perspectives on Employment Relations*. Oxford University Press, 2015, p. 21-23 [žiūrėta 2019-02-20] <https://books.google.lt/books?id=4OxxBgAAQBAJ&pg=PA37&lpg=PA37&dq=Frames+of+reference+and+worker+participation&source=bl&ots=T3adMZmbb9&sig=ACfU3U14KAA-AW3RH_UdMucH6lm1-q2i-g&hl=lt&sa=X&ved=2ahUKEwi05t6J2MDhAhUCJ1AKHeAqCaUQ6AEwAHoECAgQAQ#v=onepage&q=Frames%20of%20reference%20and%20worker%20participation&f=false>.

Moksliniai straipsniai

1. Addison T. J., Siebert S. W., Recent Changes in the Industrial Relations Framework in the UK [interaktyvus]. Northampton: *International Handbook of Trade Unions*. 2003 [žiūrėta 2019-02-25]. <https://www.researchgate.net/publication/288740474_Recent_changes_in_the_industrial_relations_framework_in_the_UK>.
2. Alchian A. A., Demsetz H., Production, Information Costs, and Economic Organization [interaktyvus]. *American Economic Review*. 1972, vol. 62, No. 5: 777-795 [žiūrėta 2019-02-20]. <http://www.business.illinois.edu/josephm/BA549_Fall%202010/Session%205/Alchian_Demsetz%20(1972).pdf>.
3. Bagchi A., Varieties of Employee Ownership: Some Unintended Consequences of Corporate Law and Labor Law [interaktyvus]. *U. Pa. Journal of Business and Employment Law*. 2008, vol. 10:2: 305-338 [žiūrėta 2019-02-20]. <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=757564>.
4. Blasi R. J., Freeman B. R., Kruse L. D., Do Broad-Based Employee Ownership, Profit Sharing and Stock Options Help the Best Firms Do Even Better? [interaktyvus]. 2016 [žiūrėta 2019-02-12]. <https://scholar.harvard.edu/files/freeman/files/do_broad-based_ee-profit-sharing-so_help_best_firms_do_even_better_bjir-final-ms_5-10-15.pdf>.

5. Bryson A., Freeman B. R., How does shared capitalism affect economic performance in the United Kingdom? [interaktyvus]. Chicago: *University of Chicago Press*. 2018 [žiūrėta 2019-02-18]. <https://www.nber.org/papers/w14235>.
6. Civinskas R., Darbuotojų atstovų prisitaikymas būti pagalba įmonei konkurencinėje aplinkoje, kurioje informacijos vertė yra pagrindinis ekonominės sėkmės elementas (Tyrimo ataskaita). 2018.
7. Civinskas R., Dvorak J., New Social Cooperation Model in Service Oriented Economy: the Case of Employee Financial Participation in the Baltic States [interaktyvus]. *International Society for Manufacturing Service And Management Engineering*. 2017, vol. 9, issue 3: 37-50, [žiūrėta 2019-02-08]. <https://content.sciendo.com/view/journals/emj/9/3/article-p37.xml>.
8. Darškuvienė V., Hanish S., Mygind N., Financial Participation of Employees in Lithuania [interaktyvus]. Germany: *Institute for Eastern European Studies, Free University of Berlin*. 2006 [žiūrėta 2019-02-08]. <http://www.intercentar.de/fileadmin/files/PEPPER_III/Extended_Country_Report_Lithuania.pdf>.
9. Darškuvienė V., Vazniokas P., Stock Ownership as a Form of Employee and Management Financial Participation: Factors of Development in Lithuania [interaktyvus]. 2006: 33-51 [žiūrėta 2019-02-08]. <https://hdl.handle.net/20.500.12259/42418>.
10. Davulis T., Main Features of Lithuanian Labour Law Reform 2016 [interaktyvus]. 2017 [žiūrėta 2019-02-20]. <https://www.researchgate.net/publication/318471618_Main_Features_of_Lithuanian_Labour_Law_Reform_2016>.
11. Galgoczi B., Hovorka J., Employee Ownership in Hungary: The Role of Employers' and Workers' Organizations [interatyvus]. Geneva: *International Labour Office*. 1998 [žiūrėta 2019-02-12]. <http://www.efesonline.org/ceeeonet/reports%202002/country%20report%20hungary%20en.pdf>.
12. Geczy C., et. al., In Pursuit of Good & Gold: Data Observations of Employee Ownership & Impact Investment [interaktyvus]. *Seattle University Law Review*. 2017: 555-609 [žiūrėta 2019-02-19]. <https://readingroom.law.gsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=3484&context=faculty_pub>.

13. Goic S., .Employees' Attitudes Towards Employee Ownership and Financial Participation in Croatia: Experiences and Cases [interaktyvus]. *Journal of Business Ethics*. 1999, 21(2): 145-155 [žiūrėta 2019-02-12]. <https://www.researchgate.net/publication/226346573_Employees'_Attitudes_towards_Employee_Ownership_and_Financial_Participation_in_Croatia_Experiences_and_Cases>.
14. Hopt J. K., Comparative Corporate Governance: The State of the Art and International Regulation [interaktyvus]. *American Journal of Comparative Law*. 2011, vol. 25 p.1 [žiūrėta 2019-02-05]. <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1713750>.
15. Hopt J. K., Davies L. P., Boards in Europe - Accountability and Covergence [interaktyvus]. *European Corporate Governance Institute*. 2013, Nr. 205/2013 [žiūrėta 2019-03-19]. <https://ecgi.global/sites/default/files/working_papers/documents/SSRN-id2212272.pdf>.
16. Ichsanova A., Darbuotojų motyvavimo sistemos statybų įmonėse modeliavimas. Magistro baigiamasis darbas. Vilnius: *Vilniaus Gedimino technikos universitetas*. 2007.
17. Johnstone S., Wilkinson A., Developing Positive Employment Relations: International Experiences of Labour Management Partnership [interaktyvus]. *Springer*. 2016 [žiūrėta 2019-02-20]. <https://www.researchgate.net/publication/305474512_Developing_Positive_Employment_Relations_International_Experiences_of_Labour_Management_Partnership>.
18. Jones C. D., et. al., Complementarities Between Employee Involvement and Financial Participation: Do Institutional Context, Differing Measures, and Empirical Methods Matter? [interaktyvus]. *ILR Review*. 2016 [žiūrėta 2019-02-12]. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0019793916657538>.
19. Klapatauskytė L., Darbuotojų dalyvavimas sprendimų priėmimo procedūroje: "Verslo žinių" įmonės atvejis. Magistro baigiamasis darbas. Vilnius: *Mykolo Romerio universitetas*. 2012.
20. Knudsen H., Busck O., Lind J., Work Environment Quality: The Role of Workplace Participation and Democracy [interaktyvus]. *Work Employment &* Society. 2011, 25(3): 379-396 [žiūrėta 2019-02-25]. <https://www.researchgate.net/publication/227575947_Work_Environment_Quality_The_Role_of_Workplace_Participation_and_Democracy>.
21. Kozlowski M., Financial Participation Programs in Polish Public Companies [interaktyvus]. 2014, [žiūrėta 2019-02-12]. <https://ideas.repec.org/h/tkp/mklp14/269-278.html>.

22. Kruse L. D., Freeman B. R., Blasi R. J., Shared Capitalism at Work: Employee Ownership, Profit and Gain Sharing, and Broad-Based Stock Option [interaktyvus]. *University of Chicago Press*. 2010, Nr. 0-226-05695-3: 1-37 [žiūrėta 2019-02-12]. <https://www.nber.org/chapters/c8085.pdf>.
23. Lavelle J., et. al., The Determinants of Financial Participation Schemes within Multinational Companies in Ireland [interaktyvus]. *The International Journal of Human Resource Management*. 2012, vol. 23, Nr. 8: 1590-1610 [žiūrėta 2019-02-12]. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09585192.2012.661991>.
24. Leadbeater, C, A Piece of the Action: Employee Ownership, Equity Pay and the Rise of the Knowledge Economy [interaktyvus]. *Demos*. 1997 [žiūrėta 2019-02-20]. <https://charlesleadbeater.net/1997/01/a-piece-of-the-action-employee-ownership-equity-pay-and-the-rise-of-the-knowledge-economy/>.
25. Lowitzsch J., et. al., Financial Participation for a New Social Europe, a Building Block Approach [interaktyvus]. Rome and Berlin: 2008, [žiūrėta 2019-01-25]. <http://www.intercentar.de/fileadmin/files/NSE/NSE_EN_Web_01-08-08.pdf>.
26. Markey R., Townsend K., Contemporary Trends in Employee Involvement and Participation [interaktyvus]. *Journal of Industrial Relations*. 2013: 475-487 [žiūrėta 2019-02-18]. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0022185613489389>/
27. McCarthy D., Employees Financial Participation [interaktyvus]. *Palgrave Dictionary of Emerging Markets and Transition Economics*. 2015: 508-521 [žiūrėta 2019-02-25]. <https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-137-37138-6_27>.
28. Mockevičius R., Darbuotojų išlaikymas IT organizacijose. Magistro baigiamasis darbas. Vilnius: *ISM vadybos ir ekonomikos universitetas*. 2008
29. O'Boyle E., Patel C. P., Gonzalez-Mulé E., Employee ownership and firm performance: a meta-analysis [interaktyvus]. *Journal of Human Resource Management*. 2016 [žiūrėta 2019-02-18]. <https://www.researchgate.net/publication/304459942_Employee_ownership_and_firm_performance_a_meta-analysis_Employee_ownership_a_meta-analysis>.
30. Plessis J., Key Corporate Governance Themes and Issues in a Globalised and International World [interaktyvus]. *European Business Law Review*. 2015 [žiūrėta 2019-02-05]. <https://www.researchgate.net/publication/305379743_Key_corporate_governance_themes_and_issues_in_a_globalised_and_internationalised_world>.

31. Poutsma E., The Global Phenomenon of Employee Financial Participation [interaktyvus]. *The International Journal of Human Resource Management*. 2003, Nr. 0958-5192, 14(6): 855-862 [žiūrėta 2019-02-10]. <https://www.researchgate.net/publication/247521852_The_global_phenomenon_of_employee_financial_participation>.
32. Poutsma, E., Recent Trends in Employee Financial Participation in the European Union [interaktyvus]. Dublin: *European Foundation*. 2001 [žiūrėta 2019-02-25]. <http://edz.bib.uni-mannheim.de/www-edz/pdf/ef/01/ef0112en.pdf>.
33. Poutsma E., Blasi R. J., Kruse L. D., Employee Share Ownership and Profit Sharing in Different Institutional Contexts [interaktyvus]. *The International Journal of Human Resource Management*. 2012, vol. 23, Nr. 8: 1513-1518 [žiūrėta 2019-02-10]. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09585192.2012.661994>.
34. Richter A., Schrader S., Financial participation and recruitment and retention: causes and consequences [interaktyvus]. *Journal of Human Resource Management*. 2016: 1563-1568 [žiūrėta 2019-02-19]. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09585192.2015.1128456?journalCode=rijh20>.
35. Rupeika A., Darbuotojų motyvavimo gerinimas UAB "Ermitažas. Magistro baigiamasis darbas. Kaunas: *Vytauto Didžiojo universitetas*. 2008
36. Sandada M., Basil B. K., Muposhi A., The Influence of Employee Share Ownership Schemes on Firm Performance: the Case of Zimbabwean Firms [interaktyvus]. Acta Universitatis Danubius. *Economica*. 2016, vol. 12, Nr. 2, [žiūrėta 2019-02-12]. <http://journals.univ-danubius.ro/index.php/oeconomica/article/view/3029/3320>
37. Sauser, Jr. I. W., Sustaining Employee Owned Companies: Seven Recommendations [interaktyvus]. *Journal of Business Ethics*. 2008, vol. 84, Issue 2, Nr. DOI:10.1007/s10551-008-9679-2: 151-164 [žiūrėta 2019-02-12]. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-008-9679-2>.
38. Vėgelė I., Darbuotojų dalyvavimas įmonės valdyme Europos Sąjungos teisėje [interaktyvus]. 2004 [žiūrėta 2019-02-15]. <http://www.4law.lt/publikacijos/darbuotoju-dalyvavimas-imones-valdyme-europos-sajungos-teiseje/>.
39. Wilkinson A., et. al., Conceptualizing Employee Participation in Organizations [interaktyvus]. *The Oxford Handbook of Participation in Organizations*. 2010 [žiūrėta 2019-02-20].

<http://www.oxfordhandbooks.com/view/10.1093/oxfordhb/9780199207268.001.0001/oxfordhb-9780199207268-e-1>.

40. Wilkinson A., et. al., Direct Employee Participation [interaktyvus]. *Oxford University Press*. 2010 [žiūrėta 2019-02-15]. <https://www.researchgate.net/publication/48381085_Direct_Employee_Participation>
41. Windbichler C., Cheers and Boos for Employee Involvement: Co-Determination as Corporate Governance Conundrum [interaktyvus]. *T.M.C. ASSER PRESS*. 2005: 507-537 [žiūrėta 2019-02-05]. <https://www.cambridge.org/core/journals/european-business-organization-law-review-ebor/article/cheers-and-boos-for-employee-involvement-codetermination-as-corporate-governance-conundrum/5C3545B00A871BE9F400725A477D6722>.
42. Žaptorius J., Darbuotoju motyvavimo sistemos kūrimas [interaktyvus]. *Filosofija. Sociologija*. 2007, 18(4) [žiūrėta 2019-02-19]. <https://philpapers.org/rec/APTDMS>.

Elektroniniai leidiniai

1. Eurofound, *Third European Company Survey* [interaktyvus]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015 [žiūrėta 2019-02-05]. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/working-conditions/third-european-company-survey-workplace-innovation-in-european-companies>.
2. Eurofound, *Measuring Varieties of Industrial Relations in Europe: A Quantitative Analysis* [interaktyvus]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018 [žiūrėta 2019 02 05]. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/measuring-varieties-of-industrial-relations-in-europe-a-quantitative-analysis>.
3. Eurofound, *Mapping Key Dimensions of Industrial Relations, Publications Office of the European Union* [interaktyvus]. Publications Office of the European Union, 2016 [žiūrėta 2019-02-20]. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/industrial-relations/mapping-key-dimensions-of-industrial-relations>.
4. *European Company Survey - Data Visualisation* [interaktyvus]. 2015 [žiūrėta 2019-02-12]. <https://www.eurofound.europa.eu/data/european-company-survey>.
5. Eversheds Sutherland, *Incentivising Your Employees in Germany* [interaktyvus]. 2011 [žiūrėta 2019-03-19]. <https://www.eversheds-

sutherland.com/global/en/what/articles/index.page?ArticleID=en/Industrial_engineering/incentivising-your-employees-in-germany>.

6. Hohenstatt S. K., *Employee Share Plans in Germany: Regulatory Overview* [interaktyvus]. Country Q&A, 2017 [žiūrėta 2019-03-19]. <https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/9-503-3784?transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&firstPage=true&comp=pluk&bhcp=1>.
7. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, *Pagrindiniai socialiniai rodikliai* [interaktyvus]. 2018 m. III ketv. duomenys [žiūrėta 2019-02-26]. <https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/socialine-statistika/pagrindiniai-socialiniai-rodikliai>.
8. Lietuvos statistikos departamentas (Oficialiosios statistikos portalas), *Ūkio subjektai* [interaktyvus]. 2018 [žiūrėta 2019-02-11]. <https://osp.stat.gov.lt/informaciniai-pranesimai?articleId=5510903>.
9. Luther Rechtsanwaltsgesellschaft, *Equity-Based Employee Incentives in Germany* [interaktyvus]. 2018 [žiūrėta 2019-03-19]. <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=0dc009a2-303f-48e6-9405-c40c17e1eac2>.
10. Powell J., *Employee Involvement* [interaktyvus]. 2011 [žiūrėta 2019-02-20]. <http://www.scontrino-powell.com/2011/employee-involvement/>.
11. *Report of the Reflection Group on the Future of EU Company Law* [interaktyvus]. 2011 [žiūrėta 2019-02-25]. <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1851654>.
12. Salathé, L., et. al., *The Promotion of Employee Ownership and Participation* [interaktyvus]. Inter-University Centre for European Commission's DG MARKT, 2014 [žiūrėta 2019-01-18]. <http://eprints.staffs.ac.uk/2616/>.
13. The PEPPER IV Report: *Benchmarking of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the Member and Candidate Countries of the European Union* [interaktyvus]. Germany: Institute for Eastern European Studies, Free University of Berlin, 2009 [žiūrėta 2019-02-05]. <http://www.efesonline.org/2008/seventh%20european%20meeting/Presentations/Draft%20PEPPER%20IV%20Report%20-%20Strasbourg%20Edition%20-%20Jens%20Lowitzsch%20and%20others.pdf>.
14. Valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, *Naujojo darbo kodekso monitoringas (už 2017 m. liepos - 2018 m. birželio mėnesius)* [interaktyvus]. 2018, [žiūrėta 2019-02-11]. <https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=1977>.

Lietuvos Respublikos teisės aktai

1. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 64-1914.
2. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo Nr. VIII-1835 2, 7, 8, 12, 14, 15, 18, 20, 28, 32, 34, 37, 38, 39, 40, 41, 41-1, 43, 44, 45, 45-1, 46, 47, 51, 52, 54, 57, 59 ir 67 straipsnių pakeitimo ir Įstatymo papildymo 40-1, 47-1, 47-2 ir 53-1 straipsniais įstatymas. *Teisės aktų registras*. 2017, Nr. 2017-12059.
3. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 74-2262.
4. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Teisės aktų registras*. 2016, Nr. 2016-23709.
5. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas. *Valstybės žinios*. 2002, Nr. 73-3085.
6. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymo Nr. IX-1007 17 straipsnio pakeitimo įstatymo projektas.
7. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymo Nr. IX-1007 17 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto aiškinamasis raštas.
8. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymo Nr. IX-1007 17 straipsnio pakeitimo įstatymo ir Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo Nr. I-1336 11 straipsnio pakeitimo įstatymo projektų aiškinamasis raštas.
9. Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas. *Valstybės žinios*. 2001, Nr. 31-1010.
10. Lietuvos Respublikos pelno mokesčio įstatymas. *Valstybės žinios*. 2001, Nr. 110-3992.
11. Lietuvos Respublikos Seimas, Nutarimas dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos. *Teisės aktų registras*. 2016, Nr. XIII-82.
12. Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarijos Teisės departamento išvada dėl Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymo Nr. IX-1007 17 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto.
13. Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymas. *Valstybės žinios*. 1994, Nr. 102-2049.
14. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 1991, Nr. 17-447.

Lietuvos Respublikos teismų praktika

1. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. balandžio 6 d. Bendrovės valdymo organų civilinę atsakomybę reglamentuojančių teisės normų taikymo Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje apžvalga. *Teismų praktika*. 2017, Nr. 45. <http://infolex.lt/tp/1456535>.

Užsienio šalių teisės aktai

1. Civil Code of Hungary (*Polgári Törvénykönyvrõ*), *Magyar Közlöny*, 2013, vol. 31, Nr. HUN-2013-L-96512.
2. Code de Commerce France, 2006.
3. Commercial Code of Czech Republic, 1991, Nr. 513/1991.
4. Companies Act 2006 of United Kingdom (c. 46), 2006,
5. German Stock Corporation Act (*Aktiengesetz*), 1965, Nr. (BGBl. I p. 1089) FNA 4121-1.
6. The Commercial Law of the Republic of Latvia, 2000.

Europos Sąjungos teisės aktai

1. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto 2010 m. spalio 21 d. nuomonė dėl darbuotojų finansinio dalyvavimo Europoje. Briuselis, 2010, Nr. SOC/371-EESC-2010-1375. <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/eesc-opinion-employee-financial-participation-europe>.
2. Europos Komisijos 2017 m. balandžio 25 d. rekomendacija dėl Europos socialinio ramsčio įsteigimo. 2017, Nr. C(2017) 2600 final. <https://ec.europa.eu/commission/publications/commission-recommendation-establishing-european-pillar-social-rights_en>

3. Europos Komisijos projektas dėl tarptautinio ekspertų tinklo, susijusio su sąmoningumo kėlimu dėl darbuotojų dalyvavimo įmonių veikloje, plėtros ir indėlio į ES teisės ir politikos įgyvendinimą šioje srityje. 2017, Nr. VS/2018/0011. <http://www.lpk.lt/tarptautinio-ekspertu-tinklo-susijusio-su-samoningumo-kelimu-del-darbuotoju-dalyvavimo-imoniu-veikloje-pletra-ir-indelis-i-es-teises-ir-politikos-igyvendinima-sioje-srityje/>.
4. Europos Parlamento ir Tarybos 2002 m. kovo 11 d. direktyva 2002/14/EC dėl bendrosios darbuotojų informavimo ir konsultavimo sistemos įsteigimo Europos bendruomenėje. Oficialus leidinys, 2002, Nr. 32002L0014. <https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:f2bc5eea-9cc4-4f56-889d-3cc4c5ee5927.0004.02/DOC_1&format=PDF>.
5. Europos Parlamento ir Tarybos 2017 m. birželio 14 d. direktyva (ES) 2017/1132 dėl tam tikrų bendrovių teisės aspektų. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/lt/TXT/?uri=CELEX:32017L1132>.

Europos Teisingumo Teismo sprendimai

1. Byla C-491/01, British American Tobacco (Investments) and Imperial Tobacco, 2002.
2. Byla C-376/98, Tobacco Advertising I, 2000.

ANOTACIJA LIETUVIŲ IR ANGLŲ KALBOMIS

Darbe tiriama naujojo akcijų suteikimo instituto vieta teisės sistemoje ir jo veikimo principas. Aiškinamasi, ar tai yra efektyvi priemonė skatinti darbuotojus ir, ar verslas yra pasiruošęs ja pasinaudoti. Tyrimo išvados rodo, jog akcijų suteikimo institutas yra lankstus ir šiuolaikiškas būdas skatinti darbuotojus. Ši priemonė yra efektyvesnė ir turinti daugiau galimybių lyginant su kitomis nacionalinėmis darbuotojų skatinimo priemonėmis. Paminėtina, jog akcijų suteikimas gali būti derinamas su kitais motyvavimo būdais. Institutas išsiskiria akcijų suteikimo taisyklių reglamentavimu, kuris neturi alternatyvų lyginant su užsienio pavyzdžiais. Vis dėlto, akcijų suteikimo institutas darbdaviams gali pasirodyti pernelyg formalizuotas ir reikalaujantis daug laiko bei finansinių išteklių. Papildomų dvejonių gali kelti ir mokestiniai klausimai. Iš tyrimo rezultatų matyti, jog verslas dar nėra pasiruošęs pasinaudoti galimybe darbuotojams suteikti akcijas bei į tai žiūri skeptiškai. Atitinkamai darbuotojai taip pat į galimybes žvelgia nedrąsiai. Lietuvoje trūksta darbuotojų dalyvavimo įmonės veikloje skatinimo iniciatyvų ir švietimo.

Reikšmingi žodžiai: darbuotojų finansinis dalyvavimas įmonės veikloje, darbuotojų skatinimas, akcijų suteikimas.

The thesis explores how the new share granting institute works as well as its place in the law system. Efforts are being made to answer whether it is effective tool to promote employees and whether the business is already ready to use it. The conclusions of the study show that share granting institute is flexible and modern way to promote employees. This tool should be considered as being more effective and functional compared to other national tools of employees promotion. It should be noted, that granting of shares may be combined with other motivational tools. The institute should be distinguished by its rules on the share granting regulation which is unique and does not have alternatives compared to the examples of foreign countries. Nonetheless, the new share granting institute for the employers may look too formalized and complicated as well as requiring plenty financial and time resources. Additional hesitations can be raised because of tax issues. The carried-out research shows that the business is not yet ready to take advantage of the possibility to grant shares to employees and is sceptical about it. The employees also lack courage to use the available opportunities. Lithuania is lacking education and initiatives of promotion of employee participation in the company‘s activities.

Keywords: employee‘s financial participation in the company‘s activities, the promotion of employees, granting of shares.

SANTRAUKA LIETUVIŲ KALBA

Bendrovės akcijų suteikimas: teoriniai ir praktiniai aspektai

Darbuotojų dalyvavimo įmonės veikloje svarba ir vaidmuo nuolat didėja. 2017 metais priimtas Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo (toliau – ABĮ) pakeitimas Lietuvoje įvedė naują darbuotojų finansinio skatinimo priemonę – neatlygintinį arba iš dalies atlygintinį akcijų suteikimą. Be minėtos ypatybės, naujasis institutas pasižymi ir kitomis galimybėmis, suteikiančiomis lankstumo. Kyla klausimas, kokia šio instituto vieta teisės sistemoje ir koks jo tikslas. Darbe aiškinamasi, kaip veikia naujasis akcijų suteikimo institutas ir, ar tai yra priemonė, kuri leidžia efektyviau skatinti darbuotojus. Bandoma atsakyti į klausimą, ar verslas jau yra pasiruošęs pasinaudoti būtent tokiu skatinimo būdu.

Iškeltam tikslui pasiekti darbe vadovaujamasi suformuotais uždaviniais. Pirmame skyriuje atskleidžiama darbuotojų dalyvavimo įmonės veikloje specifika bei suteikiamos naudos, aptariamos tendencijos Lietuvoje. Antrame skyriuje detaliai tiriamas naujasis akcijų suteikimo institutas. Instituto reguliavimas lyginamas su prieš jo įvedimą taikyta akcijų pasidalinimo praktika bei užsienio valstybių panašiais pavyzdžiais. Be to, aptariami mokestiniai klausimai. Trečiame skyriuje akcijų suteikimo institutas lyginamas su kitomis nacionalinėmis darbuotojų skatinimo priemonės.

Iš tyrimo išvadų matyti, jog didžiausias instituto privalumas – galimybė akcijas suteikti neatlygintinai. Be to, reguliavimas išplečia subjektų ratą, kuriems galima suteikti akcijas. Išskirtinas tik ribojimas suteikti akcijas, kurios negali viršyti 5% visų bendrovės suteikiamų balsų. Darytina išvada, jog dėl to institutas turėtų atlikti labiau finansinio skatinimo vaidmenį. Institutas, be abejonės, sudaro konkurenciją pasirinkimo sandoriams, tačiau gali būti taikomas ir kartu. Naujasis reguliavimas išsiskiria tuo, jog reikalauja priimti akcijų suteikimo taisykles. Šių taisyklių rengimo iniciatyvos teisė yra suteikiama ir darbuotojų grupei. Atitinkamų taisyklių pavyzdžių nematyti užsienio valstybių teisės aktuose. Vis dėlto, naujasis akcijų suteikimo institutas darbdaviams gali pasirodyti pernelyg formalizuotas, reikalaujantis daug finansinių ir laiko išteklių. Apskritai, iš atliktų tyrimų matyti, jog verslas dar nėra pasiruošęs pasinaudoti galimybe darbuotojams suteikti akcijas bei į tai žiūri skeptiškai. Darbuotojai taip pat į galimybes žvelgia nedrąsiai. Lietuvoje trūksta darbuotojų dalyvavimo įmonės veikloje skatinimo iniciatyvų ir švietimo. Didelės reikšmės renkantis akcijų suteikimo priemonę turi ir gyventojų pajamų mokesčio klausimas. Sandorio realizavimo momentu laikomas akcijų įgijimas, tačiau realių pinigų darbuotojas dar negauna. Dėl to darbdaviui už darbuotoją nesumokėjus mokesčio, darbuotojui gali neapsimokėti įgyti akcijas. ABĮ suteikia priemonę

skatinti darbuotojus, tačiau dabartinė Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymo redakcija gali atbaidyti nuo tokios galimybės.

Lyginant su darbuotojų akcijų institutu (ABĮ 43 str.), akcijų suteikimas laikytinas šiuolaikišku ir lanksčiu būdu pasidalinti akcijomis su darbuotojais. Premijavimas, kaip populiariausia finansinio skatinimo priemonė Lietuvoje, yra daug paprasčiau taikomas, tačiau nepasižymi stipriu įtraukimu į įmonės veiklą. Tuo tarpu akcijų nuosavybė gali turėti didesnę įtaką darbuotojų motyvacijai ir lojalumui. Svarstytinas variantas dalinimąsi pelnu derinti su akcijų suteikimo institutu siekiant maksimaliai įtraukti darbuotojus ir siekti didžiausio įmonės našumo.

SANTRAUKA ANGLŲ KALBA

Granting of Company Shares: Theoretical and Practical Aspects

The role and importance of employee participation in the company‘s activities is rising constantly. The amendment of the Law on Companies of the Republic of Lithuania (the Law on Companies) adopted on 2017, introduced new financial incentive for employees - free or partly paid granting of shares. Without the mentioned feature, the new institute is characterized by other possibilities, which provide flexibility. The question arises, what is the purpose and place of such institute in the law system. The thesis explores how the new share-granting institute works and whether it is a tool that enables employees to be more effectively induced. Efforts are being made to answer the question whether a business is already ready to use this kind of promotion.

It is guided by formed tasks to reach the target of this thesis. The specifics of the employee participation in the company and the benefits as well as tendencies in Lithuania are disclosed in the first chapter. The detailed analysis of the new share granting institute is made in the second chapter. The regulation of the institute is compared to the similar examples of the foreign countries as well as share sharing practice applied before the introduction of the new institute in Lithuania. The tax issues are discussed in addition. The institute of granting of shares is compared to other national tools of employee’s financial promotion in the third chapter.

From the conclusions of the study it’s clear that the main advantage of the institute is the possibility to grant the shares free of charge. The regulation also extends the circle of subjects which may be granted with shares. Only the limitation on the number of shares that may not exceed 5% of the total votes in the company shall be distinguished. It follows, that the purpose of this institute should be financial promotion. Without a doubt the institute is competitive to share options, however it should be noted that they may be applied together. The new regulation is distinguished by its requirement to adopt rules on the share granting. The right to initiate the adoption of such rules is also granted to the group of employees. There are no examples of analogous rules in foreign countries laws. Nonetheless, the new share granting institute for the employers may look too formalized and complicated as well as requiring plenty financial and time resources. In general, the carried-out research shows that the business is not yet ready to take advantage of the possibility to grant shares to employees and is sceptical about it. The employees also lack courage to use the available opportunities. Lithuania is lacking education and initiatives of promotion on employee participation in the company‘s activities. The issue of personal income tax also has a major role to play in the selection of share granting tool.

The moment of the transaction is considered acquisition of shares, however at the same moment the employee does not yet receive real money. As a result, if an employer does not pay the personal income tax instead of employee, the employee may be reluctant to acquire shares. The Law on Companies provides a tool for promotion of employees, however the current wording of Law on the Personal Income Tax of the Republic of Lithuania may deter such an opportunity.

Compared to the institute of employee shares (Art. 43 of the Law on Companies), the granting of shares is considered more modern and flexible way to share the shares with the employees. The profit sharing, as the most popular tool of financial promotion in Lithuania, is way more easily applied, however does not have such effect of being involved in the company‘s activities. Meanwhile, share ownership can have a greater impact on employee motivation and loyalty. In order to maximize the involvement of the employees and seek the most out of business performance an option to combine profit sharing with granting of shares should be considered.

PATVIRTINIMAS APIE ATLIKTO DARBO SAVARANKIŠKUMĄ

2019 m. balandžio ___ d.

Vilnius

Aš, Mykolo Romerio universiteto (toliau – Universitetas), Mykolo Romerio teisės mokyklos, Privatinės teisės instituto, civilinės ir verslo teisės magistro studijų programos studentas Liutauras Vasiliauskas patvirtinu, kad šis magistro baigiamasis darbas tema „**Bendrovės akcijų suteikimas: teoriniai ir praktiniai aspektai**“:

1. Yra atliktas savarankiškai ir sąžiningai;
2. Nebuvo pristatytas ir gintas kitoje mokslo įstaigoje Lietuvoje ar užsienyje;
3. Yra parašytas remiantis akademinio rašymo principais ir susipažinus su rašto darbų metodiniais nurodymais.

Man žinoma, kad už sąžiningos konkurencijos principo pažeidimą – plagijavimą studentas gali būti šalinamas iš Universiteto kaip už akademinės etikos pažeidimą.

_____

(parašas, vardas, pavardė)