

DARBUOTOJŲ AKCIJŲ OPCIONAI: REALIZAVIMAS, APMOKESTINIMAS IR JŲ PERSPEKTYVOS LIETUVOJE

Luka Tamulionytė, Nedas Tamašauskas

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
3 kurso, 7 akademinės grupės teisės studentai
Saulėtekio al. 9, I rūmai, 10222 Vilnius
El. paštas: tamulionyte.luka@gmail.com;

Mokslinio straipsnio praktinė kuratorė Gerda Skirbutienė

El. paštas: gerda.skirbutiene@sorainen.com

Mokslinio straipsnio akademinis kuratorius doc. dr. Martynas Endrijaitis

El. paštas: martynas.endrijaitis@gmail.com

Mokslinio straipsnio praktinis kuratorius Mindaugas Dominykas Baniulis

El. paštas: mindaugas.baniulis@sorainen.com

Ivadas

Poreikis motyvuoti ir aktyviau įtraukti į bendrovės veiklą darbuotojus yra vienas iš pagrindinių darbdavio tikslų, tad pastarieji ieško inovatyvių bei veiksmingų priemonių šiam tikslui pasiekti. Viena iš tokių priemonių – darbuotojų akcijų opcionas (angl. share option), suteikiantys galimybę darbuotojams įsigyti bendrovės, kurioje šie dirba, ar su ja susijusios įmonės (pvz., akcininko) akcijų. Būtent darbuotojų akcijų opcionas (dar kitaip vadinamas pasirinkimo sandoriu) vis labiau plinta Lietuvos verslo praktikoje. Atsižvelgiant į tai, veiksmų užtikrinti sklandesnį šio instituto reguliavimą ėmėsi ir įstatymų leidėjas, atlikdamas įstatymų pataisas, – įtvirtindamas mokesčių lengvatą ir pakeisdamas darbuotojams suteikiamų akcijų reglamentavimą.

Taigi, šio tyrimo **tikslas** – išanalizuoti darbuotojų akcijų opcionų instituto reglamentavimą ir pritaikomumą Lietuvoje.

Autorių nuomone, tikslui pasiekti reikšmingi šie **uždaviniai**: 1) atskleisti, kaip darbuotojų akcijų opciono institutas yra suprantamas Lietuvoje; 2) palyginti darbuotojų akcijų opciono institutą su kitais akcijų darbuotojams suteikimo būdais; 3) išanalizuoti darbuotojų akcijų opciono instituto įgyvendinimą Lietuvoje iš civilinės ir mokesčių teisės perspektyvos; 4) įvertinti priimtus įstatymų pakeitimus, susijusius su darbuotojų akcijų opcionų realizavimu ir apmokestinimu; 5) apžvelgti darbuotojų akcijų opciono instituto ateities galimybes Lietuvoje.

Mokslinio darbo **objektas** – darbuotojų akcijų opcijų, kuriuos išduoda pagal Lietuvos įstatymus įsteigtos ir veikiančios bendrovės arba šių lietuviškų bendrovių akcininkai, kurie įsteigti pagal Lietuvos įstatymus ir veikia Lietuvoje realizavimas ir apmokestinimas.

Analizuojant pasirinktą objektą buvo naudojami šie tyrimo **metodai**: lingvistinis (kalbinis), sisteminis, analizės ir teleologinis. Lingvistinio (kalbinio) metodo pagalba aiškinamas teisės aktų turinys bei sąvokos. Pasitelkiant sisteminį metodą analizuojamas esamas teisinis reguliavimas, įsigaliosiantis naujas teisinis reguliavimas, teismų praktika bei kompetentingų institucijų išaiškinimai. Analizės tyrimo metodu vertinamos galimybės ir prielaidos, būtinos darbuotojų akcijų opcionalą realizuoti praktikoje. Teleologinio metodo pagalba vertinami įstatymų leidėjo ketinimai, priimančios įstatymų pataisas.

Darbo **originalumą ir aktualumą** atskleidžia ne tik praktikoje didėjantis teisiniškų dėmesys darbuotojų akcijų opcionalo institutui (ypač 2023 m., vasario mėn. pradėjusiai veikti mokesčių lengvatai), tačiau taip pat ir pačių bendrovių suinteresuotumas pasinaudoti šio instituto galimybėmis. Be to, doktrinoje šio instituto raidai ir praktikai Lietuvoje nėra skiriamas didelis mokslininkų dėmesys, o instituto naudojimas vis intensyvesnis.

Pagrindiniai šiame tyrime naudoti **šaltiniai** – lietuvių ir užsienio mokslininkų darbai, besiformuojanti darbuotojų akcijų opcionalo instituto įgyvendinimo praktika. Taip pat svarbūs ir teisės aktai ir jų aiškinamieji raštai – Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (toliau – **CK**), Akcinių bendrovių įstatymas (toliau – **ABI**), Gyventojų pajamų mokesčio įstatymas (toliau – **GPMĮ**), Valstybinio socialinio draudimo įstatymas (toliau – **VSDĮ**) bei Valstybinės mokesčių inspekcijos prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos (toliau – **VMI**) parengtas GPMĮ komentaras (toliau – **Komentaras**). Be kita ko – Lietuvos Aukščiausiojo Teismo, Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo bei kitų žemesnės instancijos teismų praktika.

1. Darbuotojų akcijų opcionalų samprata, ypatumai, rūšys

1.1. Darbuotojų akcijų opcionalų samprata

Lietuvos įstatymų leidėjas būtent „darbuotojų akcijų opcionalo“ sąvokos teisės aktuose nėra įtvirtinęs – įstatymuose galima atrasti bendrinę „pasirinkimo sandorio“ sąvoką. Pastarojo apibrėžimas yra pateiktas Finansų įstaigų įstatymo (toliau – **FĮĮ**) 2 straipsnio 33 dalyje, t. y. pasirinkimo sandoris apibrėžiamas kaip sandoris, suteikiantis teisę, bet ne įsipareigojimą pirkti arba parduoti sandorio objektą už sutartą kainą sutartą dieną arba iki jos (paminėtina tai, jog oficialioje 2018 m. balandžio 17 d. šio įstatymo suvestinėje anglų k., option buvo išverstas ne vienu žodžiu – opcionalas, o būtent kaip pasirinkimo sandoris). Taigi, įtvirtindamas tokią bendrojo pobūdžio

sąvoką, įstatymų leidėjas akcijų opciono nesiejo būtent su darbuotojų akcijų opcionu, apie kurį ir yra rašomas šis darbas. Tiesa, tokį įstatymo leidėjo žingsnį gali paaiškinti aplinkybė, jog FII buvo priimtas dar 2002 m., kai darbuotojų akcijų opcionai Lietuvoje nebuvo itin paplitę, o ir pats FII skirtas finansų įstaigoms ir jų teikiamoms paslaugoms reguliuoti. Tačiau, vystantys darbuotojų akcijų opciono instituto praktikai Lietuvoje, šiame kontekste aktualiuose, pavyzdžiui, CK, Lietuvos Respublikos darbo kodekse (toliau – DK) ar ABĮ pokyčių, t. y. įstatymų pakeitimų ar pirminių įstatymų projektų, apibrėžiančių ir paaiškinančių darbuotojų akcijų opcionų sampratą, priimti nesiimta.

Tiesa, galima pastebėti įstatymų leidėjo tendenciją opcionų sutarties, taikomos tam tikroje srityje, apibrėžimą detalizuoti poįstatyminiuose teisės aktuose. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos kultūros ministro 2016 m. patvirtintose Filmų parengiamųjų ir gamybos darbų projektų valstybinio finansavimo taisyklėse 4.24 punkte įtvirtinta opciono sutarties samprata¹. Taip pat pasirinkimo sandorio samprata yra apibrėžta Lietuvos Respublikos finansų ministro 2012 m. įsakymu patvirtintose Finansinių priemonių naudojimo taisyklių 3.12 punkte². Tokia tam tikrų teisinių santykių srityje įtvirtinta opciono sutarties samprata ne tik suteikia aiškumo ir tikrumo šių sutarčių šalių tarpusavio santykiams, tačiau taip pat leidžia aiškiau suprasti bei apibrėžti darbuotojų akcijų opciono sampratą. Deja, bent jau šiuo metu iniciatyvos darbuotojų akcijų opciono sampratos įtvirtinti bent jau poįstatyminiu lygmeniu – nėra.

Svarbu tai, jog darbuotojų akcijų opciono samprata nėra formuojama ir teismų jurisprudencijoje. Nors teismų praktikoje yra keletas bylų, kuriose kilęs ginčas susijęs su opciono sutartimi, tačiau tokiais atvejais dažniausiai ginčo esmė nėra susijusi būtent su darbuotojų akcijų opcionu ir pats akcijų opcionas, kaip institutas, teismų nėra detalčiau analizuojamas (pavyzdžiui, Vilniaus apygardos teismo nutartis byloje Nr. e2S-1834-794/2021). Paminėtina ir tai, jog tokios bylos dažniausiai nepasiekia ir aukštesnės instancijos teismų, formuojančios vieningą teismų praktiką, t. y. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau – LAT) ir Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo (toliau – LVAT). Autorių nuomone, teisminių ginčų ateityje padaugės praktikoje pradėjus taikyti ABĮ pakeitimus ir gyventojų pajamų mokesčio lengvatą, apie kuriuos toliau detalčiai rašoma šiame darbe, atitinkamai, tai praturtins ir išgrynins akcijų opciono instituto praktiką Lietuvoje.

¹ Opciono sutartis – sutartis, pagal kurią autorius ar autoriaus teisių turėtojas suteikia prodiuseriui išimtinę teisę už sutartyje nustatytą atlyginimą ir per sutartyje nurodytą terminą, kuris paprastai neviršija trejų metų, įgyti sutartyje nurodytas autoriaus teises (esant tam tikroms sutartyje nurodytomis sąlygomis), įgalinsiančias sukurti ir (arba) naudoti filmą.

² Pasirinkimo sandoris (angl. option) – sandoris, pagal kurį be papildomo mokesčio arba už tam tikrą mokesťį ar kitokį atlygį įsigijama teisė, bet ne įsipareigojimas ateityje su finansiniu turtu atlikti finansines operacijas sandorio sudarymo dieną sutartomis sąlygomis. Tokia teisė gali būti parduodama (tampa įsipareigojimu) mainais už tam tikrą kitą įsigijamą teisę arba mokesťį ar kitokį atlygį.

Analizuojant negausią darbuotojų akcijų opciono instituto doktriną, galima daryti išvadą, jog viešojoje erdvėje pasirodančių publikacijų autoriai (teisininkai), apibrėždami darbuotojų pasirinkimo sandorių sampratą, dažniausiai remiasi būtent FII pateikta samprata (Markevičienė, 2022; Vareikaitė-Mills, 2022). Šio įstatymo pateikta sąvoka reikia vadovautis ir norint suprasti GPMĮ 17 str. 1 d. 58 p. įtvirtintą gyventojų pajamų mokesčio (toliau – **GPM**) lengvatą, nes, kaip aiškinama minėtos nuostatos Komentare, darbuotojų akcijų opcionai GPMĮ tikslais yra suprantami taip, kaip jie apibrėžiami FII.

Vien tai, jog Komentaras nukreipia į FII, negalima teigti, jog šiame įstatyme pateikiama darbuotojų akcijų opciono sąvoka laikoma vieninteliu ir teisingu apibrėžimu. Vien atsižvelgiant į skirtingų jurisdikcijų ir valstybių praktiką galima pastebėti skirtingą šio instituto aiškinimą, tad ir paties darbuotojų akcijų opciono sampratą reikėtų vertinti sistemškai. Visgi, šiuo atveju aktualus darbuotojų akcijų opciono ir supratimas būtent Lietuvos teisės ir mokesčių sistemose. Taigi, nors teisės aktuose nėra įtvirtinta darbuotojų akcijų opciono sąvoka, iš pateiktų apibrėžimų galima daryti išvadą, jog jis suprantamas kaip sandoris, kurio viena šalis – darbuotojas – turi teisę, bet ne pareigą, įsigyti bendrovės, kurioje jis dirba, akcijas už sutartą, dažniausiai lengvatinę, kainą per nustatytą laikotarpį. Visgi, autorių nuomone, nors įstatyminio reguliavimo minimumas leidžia natūraliai vystyti ir formuoti praktikai, tačiau, kaip toliau bus detalizuojama darbe, toks neapibrėžtumas sukelia ir problemų: darbdaviams ir darbuotojams reikia aktyviai domėtis, jog jų sudaryta darbuotojų akcijų opciono sutartis (angl. employee stock option agreement/plan) (toliau – **ESOP** arba **opcionas**) ir akcijų perleidimas darbuotojams atitiktų Lietuvoje vyraujančią akcijų opciono sampratą.

1.2. Darbuotojų akcijų opcionų ypatumai: darbuotojų akcijų opcionas kaip civilinė sutartis

Darbuotojų akcijų opcionų sutarties teisingas aiškinimas lemia ir teisinius padarinius, kuriuos ši sutartis sukelia, todėl svarbu tinkamai identifikuoti, kuriam civilinės teisės institutui ši sutartis yra priskirtina ar kuriam institutui ji yra artimiausia. Praktikoje problemų kyla dėl opciono sutarties atribojimo nuo sąlyginių ir terminuotų sutarčių bei preliminariosios sutarties (pvz., byloje Nr. 2A-20-357/2015 ginčas kilo, be kita ko, dėl to, ar sudaryta opciono sutartis buvo preliminarioji sutartis ar ne).

Kaip jau minėta, darbuotojų akcijų opcionas bendrąja prasme yra susitarimas tarp darbdavio ir darbuotojo dėl darbuotojo teisės ateityje reikalauti suteikti bendrovės akcijas jam. Visgi, pačia sutartimi akcijos nėra įgyjamos, o tokios sutarties dalykas yra įsipareigojimas sudaryti ateities sandorį pagal iš anksto numatytas sąlygas (akcijų pirkimo – pardavimo, mainų ar kitokią sutartį). Toks apibūdinimas šią sutartį daro labai panašią į ikisutartinių santykių institutą – preliminarįją sutartį, kadangi preliminariosios sutarties dalykas yra ateities sandoris. Opciono aiškinimas kaip prelimi-

nariosios sutarties lemtų, kad darbuotojas neišlaikytų teisės ateityje reikalauti įvykdyti sutartį natūrą, įvykus sutartyje numatytoms sąlygoms, taip po šios sutarties šalys išlaikytų realią galimybę ateityje nesudaryti akcijų pirkimo-pardavimo sutarties bei išvengti teisinių pasekmių, jei sandoris nesudarytas elgiantis sąžiningai. Visgi, toks aiškinimas prieštarautų opciono sutarties esmei, kadangi šiuo atveju darbuotojas turi pagrįstą tikėjimą, kad, įvykus opciono sąlygoms ar suėjus terminui, akcijų įsigijimo sandoris bus sudarytas, o sąlygos, dėl kurių nebuvo susitarta, bus sulygtos. Toks aiškinimas lemtų, kad darbuotojas neįgytų teisės pasirinkti, ar sutartį sudaryti – ar ne, o tai jau prieštarautų ir paties sandorio pavadinimui – pasirinkimo.

Preliminariosios sutarties apibrėžimas ir sąlygos yra numatytos CK 6.165 str. LAT plenarinėje sesijoje (byloje Nr. 3K-P-382/2006) konstatavo, kad „tais atvejais, kai būtina atskirti preliminariąją sutartį nuo pagrindinės, dėl kurios šalys galėjo tartis preliminariojoje sutartyje, lemiamą reikšmę turi susitarimą sudariusių šalių valia.“ Toje pačioje nutartyje LAT išskiria tai, kad „preliminariosios sutarties atveju nėra prievolės dalyko kaip tos turbinės vertybės, dėl kurios šalys sudaro pagrindinę sutartį. Tai – organizacinė sutartis, priskirtina ikisutartinių santykių stadijai.“ Preliminariąją sutartimi negalima reikalauti įvykdyti sandorį, dėl kurio buvo sudaryta preliminarioji sutartis, todėl ir neatsiranda reali reikalavimo teisė sudaryti preliminariosios sutarties sandorį. Tuo tarpu opciono dalykas gali būti suprantamas kaip sandoris, kuriuo susitariama dėl ateities akcijų pirkimo-pardavimo, mainų ar kitos sutarties, tačiau tokiu sandoriu dažnai ir numatomos sąlygos dėl sandorio įgyvendinimo natūra, jei sandoris nebūtų sudaromas, taip pat paliekama galimybė darbuotojui pasirinkti dėl sandorio įgyvendinimo, o ir derybos nėra privalomos, kadangi sandorio turinys dažniausiai yra aptartas pačioje opciono sutartyje. Opciono sutartimi nors ir neįgyjama turbinė nauda, visgi galima suprasti, kad tokia sutartimi sukuriama prievolė, tai yra nematerialusis turtas, o tokios sukurtos civilinės subjektinės teisės įgyvendinimas išimtinai priklauso nuo darbuotojo veiksmų. Šiuo atveju darbuotojas ateityje įgytų reikalavimo teisę, kuri jau gali būti laikoma civilinės teisės objektu, o ji iš esmės sukuriama opciono sandoriu. Darbuotojas opciono sandoriu įgytą realią reikalavimo teisę į bendrovės akcijas, tačiau neįgyja pačių akcijų. Šiuo atveju būtina atskirti vykdytiną reikalavimo teisę nuo akcijų. Tokios pačios pozicijos laikėsi ir Šiaulių apygardos teismas identifikuodamas preliminariosios sutarties ir opciono sandorio skirtumus (2A-20-357/2015). Opcionas sukuria prievolę darbdaviui sudaryti galimybę darbuotojui įgyti bendrovės akcijas sutartyje numatytomis sąlygomis, o darbuotojas įgauna teisę reikalauti, kad tokios akcijos būtų jam parduodamos už sutartą kainą. Taigi, turint omenyje tai, jog preliminariąją sutartimi nėra sukuriamas joks civilinės teisės objektas bei neįgyjama jokia turbinė teisė, kadangi sutartis, kaip prievolės sukūrimo būdas, dar nėra sudarytas, o šalys yra ikisutartiniuose santykiuose, akcijų opcionas negali būti laikomas preliminariąją sutartimi.

Atsižvelgiant į tai, kad opcionas nėra preliminarioji sutartis, būtina išsiaiškinti, kuriai civilinės teisės satarčių rūšiai būtų galima priskirti tokią sutartį. Autorių nuo-

mone, šią sutartį lengviausia tapatinti su sąlygine arba terminuota (priklausomai nuo opciono rūšies) sutartimi. Sutarties sąlygiškumą ar terminuotiškumą lemia prievolės atitinkamas statusas. CK 6.30 str. ir 6.31 str. nustato sąlyginei prievolei keliamus reikalavimus, o CK 1.66 str. sąlyginio sandorio bruožus. Juos, taip pat, pakartoja ir LAT praktika (pvz., byloje Nr. e3K-3-295-219/2020). Darbuotojų akcijų opcionas gali būti laikomas sąlygine ar terminuota sutartimi tik ta apimtimi, kai kalbame apie prievolės dalyko (reikalavimo teisės į akcijas) įgijimo sąlygiškumą ar terminuotiškumą. Šiuo atveju tokia sutartis gali būti vadinama sąlygine ar terminuota sutartimi iki momento, kuomet kreditorius (darbuotojas) įgauna teisę įgyvendinti pasirinkimo sandorį. Visgi, tokios sutarties negalima tapatinti su sąlygine ar terminuota akcijų pirkimo-pardavimo, mainų (bei kitomis akcijų perleidimo) sutartimis. Sąlyga ir terminas gali lemti galimybės pasinaudoti civiline subjektine teise atsiradimą, tačiau pati prievolė perduoti lengvatine kaina ar perleisti nemokamai akcijų darbuotojui atsiranda po to, kai darbuotojas pasinaudoja savo civiline subjektine teise ir pareikalauja vykdyti susitarimą. Pats tokios prievolės dalykas yra atsirandantis reikalavimas skolininkui (darbdaviui) atlikti tam tikrus veiksmus. Kad akcijos būtų perleistos, yra reikalingas papildomas sandoris, kuriuo būtų perleidžiamos bendrovės akcijos. Opciono sutartis nėra vykdytina, kol darbuotojas nepasinaudoja savo išimtinė teise. Dėl šios priežasties tam tikros opcionų rūšys gali būti terminuotos ar sąlyginės, kadangi darbuotojas įgauna teisę reikalauti tik po tam tikro termino, visgi šiuo atveju terminas ar sąlyga negali būti aiškinamas taip plečiamai, kad opcionas būtų suprantamas kaip sąlyga, terminas perleisti akcijas. Atsižvelgiant į tai, opciono sandoris negali būti laikomas sąlygine ar terminuota akcijų perleidimo sutartimi, kadangi sąlyga ir terminas (1) nenulemia, kad akcijos bus perleistos ir reikalavimo teisė realizuota; (2) gali suteikti reikalavimo teisę, tačiau atsirandančios prievolės dalykas nėra akcijų perleidimas, o tik teisė reikalauti perduoti akcijas.

Atsižvelgiant į tai, kad opciono sandoris negali būti suprantamas kaip preliminarinio sutarties, taip pat neatitinka sąlyginio ir terminuotų sandorių apibrėžimo, tai šią sutartį (ar sutarčių visetą) reikėtų išskirti kaip atskirą sutarties rūšį. Akcijų opcionų sąvokos ir tokios sutarties rūšies neraskime CK VI knygos IV dalyje. Tokios sutartys Lietuvos civilinės teisės sistemoje yra kildinamos iš sutarties laisvės principo, kadangi šalys yra laisvos susitarti dėl sutarties turinio, pobūdžio, sukuriama objekto, dalyko. Šiuo atveju išskirtume šiuos bruožus, kuriais pasižymi darbuotojų opciono sutartis: (1) sutartis sudaroma tarp darbdavio ir darbuotojo, (2) sutarties šalys susitaria, kad darbuotojas turės teisę įgyti bendrovės akcijų aptartomis sąlygomis, (3) sutartimi susitariama, kada ir kokiomis sąlygomis darbuotojas įgys reikalavimo teisę į akcijas, kas lemia, kad atsirandanti prievolė gali būti laikoma civilinės teisės objektu. Lietuvos civilinės teisės požiūriu šių trijų sąlygų pakanka, kad sutartis būtų laikoma opciono sutartimi. Kiti sutartį apibūdinantys bruožai gali būti priklausomi nuo sutarties rūšies ar nuo jurisdikcijos. Šiuo atveju, pvz., VMI, aiškindama ir plėtodama prakti-

ką, susijusią su darbuotojų akcijų opcijų apmokestinimu, išskiria, be kita ko, ir dar vieną esminį opciono sutarties bruožą – (4) darbuotojo subjektinės teisės pasirinkti įgyvendinti jam suteiktą akcijų opcioną įtvirtinamas, kai ši teisė išreiškiama aktyviais darbuotojo veiksmais.

1.3. Darbuotojų akcijų opcionų rūšys

1.3.1. Darbuotojų akcijų opcionų suvokimas užsienio valstybėse

Akcijų skyrimas darbuotojams skirtingose valstybėse (jurisdikcijose) yra suprantamas bei įgyvendinamas skirtingai, atsižvelgiant į patį procesą, jo įgyvendinimo tvarką, dalyvaujančius subjektus, keliamus kriterijus ir pan. Atitinkamai, kyla poreikis ne tik išskirti skirtingas, savo ypatumų turinčias akcijų opcionų rūšis, bet taip pat ir kitus akcijų suteikimo darbuotojams būdus. Kaip alternatyvos darbuotojų akcijų opcionams praktikoje dažniausiai įvardijami (Picardo, 2022):

1. angl. Restricted Stock Units (toliau – **RSU**). RSU suteikia darbuotojams teisę įsigyti arba gauti akcijų, kai tik bus pasiekti tam tikri kriterijai, pvz., dirbti tam tikrą metų skaičių arba įgyvendinti numatytus darbo (veiklos) tikslus, t.y tokio tipo akcijų opcionai pasižymi automatiškumu ir nors patys sandoriai laikomi opcionų sutartimi, tačiau įgyvendinti darbuotojo aktyvūs veiksmai nėra būtini.
2. angl. Stock Appreciation Rights (toliau – **SAR**). SAR darbuotojams suteikia teisę į tam tikro skaičiaus akcijų vertės padidėjimą. Toks vertės padidėjimas apmokamas įmonės akcijomis arba grynaisiais pinigais. Šiuo atveju opcionai skirti jau bendrovės valdyme dalyvaujančių darbuotojų papildomam motyvavimui su jais dalinantis augančia bendrovės verte.
3. angl. Phantom Stock (toliau – **PS**). PS išrinktiems darbuotojams (dažniausiai aukštesniojo lygmens) suteikia teisę į piniginę premiją, lygią tam tikro skaičiaus akcijų vertei. Šiuo atveju paprastai neįvyksta joks teisinis akcijų nuosavybės perdavimas, t. y. darbuotojui suteikiamos hipotetinės akcijos, kurių vertė priklauso nuo tikrųjų akcijų vertės. Šiuo atveju akcijos naudojamos tik premijos vertei apskaičiuoti, tačiau joks realus akcijų suteikimas darbuotojams ir jų įtraukimas į bendrovės valdymą nėra vykdomas. Tam tikrais atvejais darbuotojams netgi suteikiama teisė į dividendus, kurie išmokami pinigine suma, atsižvelgiant į turimų hipotetinių akcijų skaičių ir bendrovės pelną, tačiau, aki-vaizdu joks tikrasis dividendų skirstymas nėra daromas.
4. angl. Employee Stock Purchase Plans (toliau – **ESPP**). ESPP suteikia teisę darbuotojams įsigyti bendrovės akcijų su nuolaida. Šio plano pagrindu suinteresuoti darbuotojai nuo nurodytos dienos iki pirkimo dienos gali tam tikrą darbo užmokesčio dalį įskaityti į fondą. Pirkimo dieną įmonė už darbuotojų sukauptas lėšas parduoda įmonės akcijų už lengvatinę kainą.

Atkreiptinas dėmesys į tai, jog Lietuvoje šios akcijų opciono alternatyvos šiuo metu taikomos itin retai, o toliau šiame darbe aprašomi civilinės ir mokesčių teisės ypatumai, apibūdinantys darbuotojų akcijų opcionų reglamentavimą Lietuvoje, nėra taikomi. Kitaip tariant, Lietuvoje darbuotojams akcijos gali būti suteikiamos įvairiais būdais, aprašomais šioje darbo dalyje, todėl ir tokie opciono sandoriai civilinės teisės prasme yra galimi, tačiau mokestine prasme tokiu atveju toks akcijų suteikimas yra vertinamas kaip įprastas akcijų pirkimo-pardavimo, dovanojimo ar kt. atvejis, nes paprastai aukščiau aptartos akcijų opcionų rūšys neatitinka pasirinkimo sandorio, kaip jis suprantamas GPMĮ tikslais, keliamų reikalavimų, dėl ko lengvatos nėra taikomos.

Išskiriant būtent darbuotojų akcijų opciono rūšis, doktrinoje sutinkami skirtingi skirstymo kriterijai. Pavyzdžiui, pagal akcijų opciono įgyvendinimo momentą galima išskirti (Rimas, 2009):

1. amerikietiškoji akcijų opcioną, kuris suteikia teisę įgyti akcijų per tam tikrą laikotarpį (įgyvendinimo laikotarpį), iki opciono įgyvendinimo termino pabaigos;
2. europietiškoji akcijų opcioną, kuris suteikia teisę įgyti akcijų tam tikru momentu, ne anksčiau nei suėjus opciono įgyvendinimo terminui.

Vienas praktikoje dažniausiai sutinkamas akcijų opcionų skirstymas, kildinamas iš Jungtinėse Amerikos valstijose įtvirtinto reguliavimo, yra (Alon-Beck, 2019):

1. angl. Incentive stock options (ISOs), kuris yra suteikiamas tik darbuotojams, be to, dažniausiai užimantiems aukštesnes pareigas.
2. angl. Non-qualified stock options (NSOs), kuris yra suteikiamas ne tik visų lygių darbuotojams, tačiau taip pat ir konsultantams (t. y. bendrovei paslaugas teikiantiems asmenims).

Taigi atsižvelgiant į tai, jog darbuotojų akcijų opcionų rūšių yra įvairių, svarbu teisingai kvalifikuoti, koks akcijų suteikimas darbuotojams Lietuvoje yra laikomas būtent akcijų opcionu. Iš besivystančios praktikos išryškėja, jog akcijų opcionas Lietuvoje yra „tinkamas“ (t. y. tiek iš civilinės, tiek iš mokesčių teisės perspektyvos suprantamas kaip akcijų opcionas), jeigu yra laikomasi tam tikro veiksmų ciklo. Konkrečiai, yra išskiriami šie momentai, kurių visuma leidžia teigti, jog įgyvendintas būtent darbuotojų akcijų opcionas (Employee Stock Options..., 2003):

- 1) opciono suteikimas (angl. granting);
- 2) opciono kaupimas (angl. vesting);
- 3) opciono įgyvendinimas (angl. exercising)³;

³ Akcijų išlaikymas yra aktualus būtent mokesčių teisės požiūriu, kadangi iš civilinės teisės perspektyvos akcijų išlaikymas nėra būtina sąlyga opciono egzistavimui ir įgyvendinimui.

Būtent šitie trys momentai yra darbuotojų akcijų opciono instituto sudedamosios dalys. Tačiau, autorių nuomone, šį institutą aiškinant sistemaiškai, svarbu išskirti dar du momentus:

- 4) akcijų išlaikymas (angl. vesting of shares);
- 5) akcijų pardavimas (angl. sale of shares).

Toliau apie kiekvienos dalies reikšmę bei visumos svarbą rašoma kitose šio darbo dalyse.

1.3.2. Darbuotojų akcijų opcionas suvokimas Lietuvos civilinės ir mokesčių teisės požiūriu

Be to, svarbu suvokti akcijų opciono traktavimą žvelgiant iš civilinės ir mokesčių teisės perspektyvos, kuris detalizuojamas toliau. Kaip jau aptarta, darbuotojų akcijų opciono sandoris civilinėje teisėje kyla iš sutarties laisvės principo. Kone kiekvienas sandoris, apimantis anksčiau minėtas keturias⁴ sąlygas, gali būti laikomas opciono sandoriu Lietuvos civilinės teisės sistemoje. Visgi, verslo praktikoje opciono sandoris yra praktiškai naudingas, kai jis atitinka ir mokesčių teisės reikavimus. Šiuo atveju sandoriui, atitinkančiam Lietuvos mokesčių teisėje įtvirtintą pasirinkimo sandorio sampratą ir keliamus aukštesnius reikalavimus, gali būti taikoma mokesčių lengvata. Iš tokio sandorio, kurio pagrindu darbuotojai už lengvatinę kainą arba nemokamai gauna bendrovės akcijų, darbuotojų gaunama nauda GPM yra neapmokestinama, tad toks mokesčių režimas yra šių teisinių santykių šalims žymiai palankesnis.

Civilinės teisės prasme darbuotojų akcijų opcionas yra naudojamas dėl keleto verslui patrauklių priežasčių. Civilinė teisė, kaip privatinės teisės dalis, suteikia privatiems subjektams daug laisvės improvizuoti, sudarant akcijų opcionus. Verslo požiūriu, tokie sandoriai yra naudingi dėl keleto priežasčių. Akcijų opciono sandoriu darbuotojui suteikiama galimybė įgyti akcijas ateityje, o verslas įgyja (1) vakarietiško, perspektyvaus ir inovatyvaus darbdavio įvaizdį visuomenės bei būsimų darbuotojų akyse, (2) lojalų ir motyvuotą darbuotoją, kuris suinteresuotas darbdavio sėkme, (3) galimybę išlaikyti bei „pririšti“ talentingus darbuotojus (Amisiejus, 2022), tuo pačiu nesuteikiant jų konkurentams. Šios priežastys lemia, kad verslas yra suinteresuotas darbuotojų akcijų opciono sudarymu. Vien siekdamas šių tikslų darbdavys gali sudaryti bet kurios rūšies, tipo opciono sandorį, kuris leistų pasiekti norimų tikslų. Visgi, darbdavys sudarėdamas opciono sandorį įgyja ir (4) teisę pasinaudoti mokesčių lengvata, taip galėdamas suteikti darbuotojui pridėtinę turtinę vertę didesne ap-

⁴ (1) sutartis sudaroma tarp darbdavio ir darbuotojo, (2) sutarties šalys susitaria, kad darbuotojas turės teisę įgyti bendrovės akcijų aptartomis sąlygomis, (3) sutartimi susitariama, kada ir kokiomis sąlygomis darbuotojas įgys reikalavimo teisę į akcijas; (4) darbuotojo subjektinės teisės pasirinkti įgyvendinti jam suteiktą akcijų opcioną įtvirtinamas, kai ši teisė išreiškiama aktyviais darbuotojo veiksmais.

imtimi, todėl darbdavys siekdamas anksčiau paminėtų trijų tikslų, siekia pasinaudoti ir valstybės teikiama paskata.

Mokesčių teisė yra viešosios teisės dalis, todėl darbuotojų akcijų opciono apmokestinimui yra aktualus valstybės požiūris į šį institutą. Šiuo atveju verslo siekiami tikslai yra skatinti, tačiau jie ne visada sutampa su valstybės iškeltais tikslais. Valstybė, kaip jau minėta, akcijų opcijų įgyvendinimui suteikia mokesčių lengvatą, todėl labai svarbu suprasti šios lengvatos tikslus ir siekius, kad būtų suprantama civilinio ir mokesčio opciono diferenciacija. Aiškinamajame rašte dėl Gyventojų pajamų mokesčio įstatymo Nr. IX-1007 17 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto (toliau – **Aiškinamasis raštas**) mokesčių lengvata pirmiausia sietina su palankesnės verslo aplinkos startuolių steigimuisi ir plėtrai kūrimu (nors, žinoma, lengvata taikoma visiems juridiniams asmenims). Kaip teigiama Aiškinamajame rašte, įsikūrusiai naujai įmonei, dar neturinčiai veiklai vykdyti reikalingų lėšų ir galimybių pasiūlyti konkurencingo darbo užmokesčio, mokesčių lengvata sudaro geresnes galimybes pritraukti kvalifikuotų darbuotojų į komandą, užsitikrinti jų lojalumą ir taip juos motyvuoti bei didinti įmonės veiklos efektyvumą. Darbuotojai, kurie jaučiasi prisidedantys prie įmonės sėkmės, gauna ne tik finansinę naudą iš įmonės vertės didėjimo, bet kartu tampa įmonės akcininkais ateityje. Akcijų opcionas yra darbuotojų motyvavimo priemonė, nes įmonės finansiniai rezultatai, augimas ir plėtra yra sietini su darbuotojo valdomų akcijų verte, o tai lemia darbuotojo efektyvumą ir produktyvumą darbe. Be to, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto paskelbtoje nuomonėje dėl darbuotojų finansinio dalyvavimo Europoje 2011/C 51/01 išreiškiama idėja, jog darbuotojų finansinis dalyvavimas paskatintų kvalifikuotų darbuotojų tapatinimąsi su įmone ir lojalumą jai tiek gerais, tiek sunkesniais laikais, taip pat suteikia jiems galimybę išplėsti savo autonomiją darbe ir prisidėti prie įmonės ateities strategijos kūrimo. Autorių nuomone, Europos Sąjungos ir valstybės išreikšti tikslai suponuoja, kad lengvata siekiama ne tik suteikti darbuotojams galimybę įgyti ir įgyvendinti akcijų opcioną, tačiau ir išlaikyti bendrovės akcijas ateityje bei taip suteikiant jiems galimybę prisidėti prie bendrovės valdymo. Taip darbuotojai gali patys padėti ilgai išlaikyti savo darbo vietą. Taigi, galima teigti, jog mokesčių lengvatos tikslas yra visose įmonėse (ypač raginami startuoliai), siekiančiomis pasinaudoti šia lengvata, didinti darbuotojų produktyvumą, jiems esant labiau suinteresuotiems jų įmonės finansine padėtimi.

Apibendrinant galima teigti, jog net akcijų opcioniui esant sudarytam ir įgyvendintam pagal Lietuvos civilinę teisę, darbuotojas, norėdamas pasinaudoti mokesčių lengvata, to padaryti negalės, jeigu nebus tenkinamos sąlygos, keliamos akcijų opcioniui mokesčių teisės požiūriu (svarbūs momentai apmokestinimui paminėti šio darbo 1.3.1 dalyje, tačiau detaliau bus aptarti toliau). Be to, svarbu tai, jog būtų ne tik akcijų opcionas įgyvendintas tinkamai procedūriškai, tačiau ir atsižvelgta į pagrindinius šio instituto tikslus – motyvuoti darbuotojus, didinti jų suinteresuotumą

bendrovės finansine padėtimi ir akcijų verte (jiems turint atitinkamą akcijų skaičių ar žinant, jog jų įgis ateityje) bei prisidėti prie bendrovės ateities strategijos kūrimo. Taigi verslo subjektams, siekiantiems visapusiškai išnaudoti akcijų opciono instituto teikiamas galimybes, reikia atsižvelgti ne tik į civilinės, bet ir mokesčių teisės keliamus reikalavimus.

2. Opcionų įgyvendinimas Lietuvoje

2.1. Darbuotojų akcijų opciono sutarties realizavimas

Priklausomai nuo ESOP rūšies gali skirtis ir opcionų sutarties realizavimas. Suteikiant akcijų opcioną darbuotojui vaidmenį atlieka bendrovės akcininkai, kadangi jie tvirtina opciono sutarties pasirašymą arba numato taisykles, kuriomis remiantis valdymo organas galėtų pasirašyti opciono sutartį. Tik akcininkai gali padidinti bendrovės įstatinį kapitalą (ABĮ 20 str. 1 d. 18 p. ir ABĮ 47¹, 47² str.), išleisdamas naują akcijų emisiją, taip pat suteikti bendrovės turimas savas akcijas (ABĮ 47¹ str.) arba akcininkas gali perleisti savo turimas akcijas (ABĮ 47 str.), tačiau tai yra jo turtinė teisė. Visais atvejais perleidžiant bendrovės akcijas, siekiant įgyvendinti ESOP turi būti daugumos akcininkų pritarimas, kadangi ir vienas akcininkas perleisdamas savo akcijas bendrovėje pirmiausia turi parduoti jas pirmumo teisę turintiems asmenims. Atsižvelgiant į akcijų suteikimo būdą, galima išskirti ir keliamus skirtingus reikalavimus.

Jei bendrovėje ESOP yra dažnai taikoma ir praktikoje naudojama darbuotojų skatinimo priemonė, tai tokios Bendrovės akcininkai dažniausiai patvirtina ESOP sudarymo taisykles (pvz., Grigeo akcijų suteikimo taisyklės), o taip pat akcininkai gali nusimatyti ir akcininkų sutartyje ESOP suteikimo tvarką. Šių taisyklių sudarymas numatytas ABĮ 47¹ str. Remiantis šiomis taisyklėmis, gali būti perduodamos bendrovės akcijos išleidžiant naują akcijų emisiją arba perduodamos bendrovės turimos savo pačios akcijos. Tokių taisyklių sudarymo gali reikalauti ir bendrovės darbuotojai (1/3 visų bendrovės darbuotojų). Šios taisyklės yra sudaromos bendrovės vadovo, peržiūrimos valdybos (arba stebėtojų tarybos) ir turi būti patvirtinamos akcininkų susirinkimo. Šiose taisyklėse ar tvarkoje paprastai yra numatoma sutarties sudarymo tvarka, kurioje yra apibrėžiami darbuotojai (rūšiniai požymiais), kurie turi ar turės teisę ateityje sudaryti akcijų opciono sutartį pagal šioje tvarkoje nurodytas sąlygas. Jeigu tokios taisyklės nėra sudaromos, valdybai (vadovui) kiekvienu atskiru atveju tektų pareiga kreiptis į akcininkų susirinkimą dėl ESOP sudarymo su atitinkamu darbuotoju.

Darbdavys su darbuotoju sudarydamas ESOP sutartį susitaria, kad darbuotojas ateityje įgys teisę įgyti Bendrovės akcijų už sutartą kainą. Visgi, tokioje sutartyje numatoma akcijų kaina, už kurią bus parduodamos akcijos darbuotojui, o tai reiškia, kad akcijos rinkos kainos kilimas suteikia teisę ateityje darbuotojui gauti finansinę naudą. Kai ESOP sutartis sudaroma pagal akcininkų patvirtintas bendrovės opciono

taisykles, tai darbuotojas tik prisijungia prie numatytų sąlygų. Jei sutartis sudaroma su darbuotoju individualiai, tai sutartyje šalys susitaria atskirai dėl opciono sąlygų ir tvarkos įgyjant Bendrovės akcijas. Tokioje sutartyje šalys gali numatyti sąlygą, kurios atsiradimo atveju darbuotojas įgyja atitinkamą teisę. Opciono sutartyje taip pat darbdavys gali (autorių nuomone ir rekomenduotina) numatyti atvejus, kuomet teisės į akcijas darbuotojas neįgytų (angl. bad leaver), pavyzdžiui, pasibaigus darbuotojo darbo santykiams ar atleidus darbuotoją iš darbo dėl darbuotojo kaltės. Tokios sutarties privalumas, kad akcijos dar nėra įgytos, todėl ir šios sutarties nutraukimas yra paprastesnis siekiant, kad darbuotojas nepalikėtų bendrovės turėdamas teisę į bendrovės akcijas ir į jų rinkos vertės prieaugį.

Darbuotojui, pasinaudojus teise įgyti akcijas, paprastai yra suteikiamos vardinės paprastosios bendrovės akcijos, o tai reiškia, kad darbuotojas su tokiomis akcijomis įgyja teisę ne tik disponuoti tokiomis akcijomis, tačiau ir visas bendrovės įstatuose, ABĮ ir CK numatytas akcininko teises ir pareigas. ABĮ neišskiria, kad skirtingais akcijų suteikimo ar įgijimo pagrindais būtų galima perleisti tik tam tikros klasės akcijas. Be to, ABĮ 40 str. 17 d. numato, kad Bendrovė negali išleisti akcijų nenumatytų šiame įstatyme. Taip pat ABĮ 42 str. 7 d. įtvirtina, kad be balsų teisės gali būti išleidžiamos privilegijuotos akcijos. Privilegijuotų akcijų klasės yra dvi: su kaupiamuoju dividendu ir be kaupiamąjo dividendo. Šios akcijų klasės šiuo metu galiojančiame ABĮ yra griežtai reguliuojamos, todėl bendrovei veiksmų laisvė nėra paliekama. Tokios akcijos nėra patrauklios dėl privalomai mokamų dividendų, nustatytų fiksuotų dividendų, šių akcininkų pirmumo teisės prieš kitus akcininkus patenkinti savo reikalavimus iš Bendrovės turto, todėl šios akcijos taikomos vangiai (Dzindzelėlaitė-Šaltė, 2022). ABĮ 43 str. taip pat numato galimybę išleisti darbuotojo statusą turinčias akcijas, tačiau jų reguliavimas visiškai neapriboja tokios akcijos turėtojo teisių, o taip pat suteikia galimybę laisvai parduoti tokias akcijas kitiems darbuotojams, ko nebūtų galima padaryti turint kitos klasės akcijas. Toks reguliavimas parodo valstybės siekį įtraukti darbuotojus į bendrovės valdymą, o ne tik suteikti turtinę naudą darbuotojams.

Dėl šių priežasčių bendrovės renkasi darbuotojams suteikti paprastasias vardines akcijas, kadangi jos yra standartinės ir nesuteikia darbuotojams papildomų ar išimtinių teisių prie tų, kurias ir taip turi, o toks požiūris atitinka verslo strategiją ir interesus. Visgi, darbuotojas, įgijęs akcijas, įgauna ne tik teisę į bendrovės pelną, tačiau ir galimybę priimti bendrovei svarbius sprendimus, balsuoti visais akcininkų susirinkimo klausimais, dalyvauti skiriant vadovą ir t.t. Šiuo atveju toks akcininkas negali būti diskriminuojamas ar kitaip suvaržomas jo teises vien remiantis akcijų įgijimo pagrindu. Šiuo metu įstatymai taip pat nesuteikia kitų galimybių apriboti tokio akcininko teises. Siekiant neįsileisti darbuotojo į bendrovės valdymą ir neleisti priiminėti svarbių sprendimų, tačiau siekiant motyvuoti darbuotoją, su darbuotoju akcijų pasirašymo metu sudaroma akcininkų sutartis ir (arba) balsavimo teisės perdavimo sutartis, kurios pagrindu kartu perleidžiamos akcininko neturtinės teisės (CK 2.89 str.)

arba sudaroma balsavimo sutartis (CK 2.88 str.), bei pareikalaujama prisijungti prie akcininkų sutarties, taip darbuotojas bendru požiūriu pasitraukia iš bendrovės valdymo. Visgi, net ir sudarius šias sutartis, išlieka rizika dėl tokių sutarčių tęstinumo, įgyvendinimo ar galiojimo. Tuo tarpu kalbant apie disponavimo akcijomis teisę, akcininkas, įgijęs teisę į akcijas, tik savo valia gali perleisti savo akcijas, todėl priversti akcininką sudaryti akcijų pirkimo-pardavimo sutartį nėra galimybės. Tokiu būdu suteikus akcijas bendrovės darbuotojui bendrovė negali būti užtikrinta, ar darbuotojas(-ojai) nesinaudos ir nepiktinaudžiaus savo, kaip akcininko, įgytu statusu. Tokie modeliai galėtų būti teisėti, kadangi net ir atribojus darbuotojo teises, šis išlaiko savo turtinį interesą bendrovėje. Tokie veiksmai suprantami dėl verslo, privataus kapitalo siekiamos naudos ir rizikos atribojimo, tačiau tai reiktų atriboti nuo valstybės siekio įtraukti darbuotojus į realų bendrovės valdymą.

Dėl šių priežasčių praktikoje galima pamatyti dar vieną opciono įgyvendinimo modelį, kuomet bendrovė opciono sutarties pagrindu leidžia darbuotojui įgyti bendrovės akcijas už sutartą kainą, kai bendrovė pritraukia investuotojus, kurie perka bendrovės akcijas. Kitaip tariant, tokioje opciono sutartyje nebūna numatytos jokios kitos sąlygos tik investuotojo pritraukimas bei nėra nurodomas būtinas opciono išlaikymo terminas. Visgi, kaip jau minėta anksčiau, toks modelis iš esmės daro opciono sutartį sąlygine, todėl tokiu atveju Lietuvoje nebūtų taikoma GPM lengvata. Atitinkamai, autorių nuomone, būtina numatyti ir terminą, po kurio darbuotojas išlaikys galimybę įgyti akcijas net ir neatsiradus investuotojui. Taip pat, autorių požiūriu, mokesčių lengvatos netaikymas tokiam opciono modeliui yra pateisinamas, nes tai neatitinka valstybės siekių, t. y. darbuotojų įtraukimo į bendrovės valdymą. Vėlgi, toks opciono sandoris vargiai skiriasi nuo paprastos premijos, kuri galėtų būti taikoma darbuotojui. Darbuotojas faktiškai neįgyja akcijų, nes jų turėjimo laikas yra per trumpas, todėl toks modelis kelia abejonių tarp tokio akcijų suteikimo skirtumo nuo paprasto darbuotojo premijavimo ar skatinimo, kuriam didesnių mokestinių lengvatų įstatymų leidėjas nesuteikia. Tačiau civilinės teisės prasme, toks pasirinktas premijos apskaičiavimo modelis gali būti patrauklus.

Visgi, tokie įgyvendinimo modeliai nėra iki galo stabilūs, tvarūs ir yra tobulintini. Natūraliai suprantama, kad bendrovės steigėjai, investuotojai „nenori dalintis“ valdžios svertais su bendrovės darbuotojais, tačiau siekdami didesnio darbuotojų produktyvumo, bendrovės veiklos našumo ir teisingesnio atlyginimo už darbą suteikia bendrovės akcijas, kadangi tam darbuotojų akcijų opciono institutas ir yra skirtas. Papildomų sutarčių sudarymas nepanaikina visos rizikos, o ir papildomai ilgina ir apsunkina ESOP sutarties realizavimą. Šiuo metu verslui pagrindinė kliūtis yra ypač griežtas ABĮ reglamentavimas dėl akcijų išleidimo ir jų klasių, kuris ir apsunkina šio instituto įgyvendinimą. Pakeitus griežtą reguliavimą galima tikėtis laisvesnio darbuotojų akcijų opciono taikymo ir efektyvesnio valstybės siekių pasiekiamumo.

2.2. Apmokestinimo ypatumai

Darbuotojų akcijų opciono apmokestinimo klausimas yra aktualus tiek darbuotojams, tiek darbdaviams, o apmokestinimo režimas turi įtakos sprendimui šią darbuotojų skatinimo priemonę įdiegti konkrečioje bendrovėje. Darbuotojų iš akcijų opciono (t. y. iš darbdavio ar su juo susijusio asmens) gauta nauda yra priskiriama su darbo santykiais ar jų esmę atitinkančiais santykiais susijusioms pajamoms. Tačiau problema kyla siekiant identifikuoti, kuriuose darbuotojų akcijų opciono įgyvendinimo momentuose atsiranda mokesčio mokėjimo pareiga ir ar atsiradus tokiai pareigai gali būti taikoma lengvata. Kaip jau minėta, galima skirti kelis akcijų opciono etapus: akcijų opciono suteikimo, akcijų opciono kaupimo (arba išlaikymo) ir akcijų opciono įgyvendinimo. Papildomai aptariami ir įgytų akcijų išlaikymo bei akcijų pardavimo momentai, kurie nors ir nepatenka į akcijų opciono instituto apimtį, padeda geriau suprasti visą šio proceso ciklą: nuo darbuotojo galimybės ateityje gauti akcijas iki akcijų įgijimo ir disponavimo jomis. Tad toliau detaliau apžvelgiami darbuotojų akcijų opciono etapai ir juose kylančios mokesstinės prievolės.

Akcijų opciono suteikimas. Šiame etape darbuotojas ir darbdavys ar su juo susijęs asmuo sudaro sutartį, kuria darbdavys ar su juo susijęs asmuo suteikia teisę darbuotojui ateityje už lengvatinę ar nulinę kainą įsigyti bendrovės, kurioje darbuotojas dirba, akcijų. Šis etapas nei darbuotojui, nei darbdaviui jokių mokesčių prievolių nesukelia, nes šiuo etapu yra tik suteikiama galimybė ateityje darbuotojui įgyti bendrovės akcijų. Tiesa, atkreiptinas dėmesys į tai, jog vėlesnių etapų apmokestinimo režimui įtakos turi tai, ar šalis, suteikianti akcijų, yra tiesioginis darbuotojo darbdavys ar su juo susijęs asmuo (pvz., motininė įmonė).

Kaip aiškinama Komentare, pasirinkimo sandorį patvirtinančiu dokumentu laikomas rašytinis dokumentas, patvirtinantis sudarytą sandorį, taigi yra būtina paprasčia rašytinė sandorio forma (žodinis susitarimas negalimas). Būtent ši pasirinkimo sandorį patvirtinančio dokumento pasirašymo diena yra svarbi tuo, kad ji yra laikoma akcijų opciono suteikimo diena, jeigu dokumente nesusitariama kitaip. Bendroji taisyklė, kad jeigu darbuotojas prisijungia prie jau bendrovėje nustatytos akcijų opciono darbuotojams suteikimo tvarkos, akcijų opciono suteikimo diena laikoma diena, kuomet konkretaus darbuotojas išreiškė savo valią prisijungti prie akcijų opciono suteikimo programos. Jeigu bendrovėje akcijų opcionai suteikiami dvišaliu darbuotojo ir darbdavio susitarimu, tuomet akcijų opciono suteikimo diena laikoma šio dvišalio susitarimo diena. Be to, pasirinkimo sandoriu nelaikomi turto pirkimo – pardavimo sandoriai (akcijų pirkimo – pardavimo sutartis, preliminari akcijų pirkimo – pardavimo sutartis ir pan.), net jei juose nuosavybės teisės perėjimas atidėtas tam tikram laikotarpiui. Autorių nuomone, yra pagrįsta tokius sandorius laikyti netinkamais, kadangi tokiais sandoriais pati opciono sutartis nėra sudaroma.

Akcijų opciono kaupimas. Darbuotojas, sudaręs akcijų opciono sutartį, nuo jos sudarymo dienos (angl. grant date) pradeda kaupti akcijas, kurias galės įgyti sutartyje numatytą suteikimo dieną (angl. exercise date) arba nebūtinai šalių sutartu momentu (t. y. darbuotojas, norėdamas įgyvendinti sukauptą akcijų opcioną, pasirinktu metu jį galės įgyvendinti). Kaip pabrėžiama Komentare, vienas iš darbuotojų akcijų opcionų ypatumų tas, jog darbuotojui akcijos negali būti suteikiamos automatiškai, be teisės pasirinkti įgyvendinimo momentą. Tad įgyvendinant akcijų opcioną, nepaisant ir tais atvejais, kai įgyvendinimo momentas buvo numatytas pradinėje sutartyje, darbuotojas turi aiškiai išreikšti savo valią akcijų opcioną įgyvendinti.

Pažymėtina, jog 2017 m. sausio 1 d. įsigaliojo VSDĮ 11 str. 1 d. 25 p. nuostata, jog socialinio draudimo įmokos neskaičiuojamos nuo pagal pasirinkimo sandorius gaunamų akcijų, jeigu teisė į akcijas darbuotojams suteikiama ne anksčiau kaip po 3 metų. Be to, įstatymų leidėjas svarbų žingsnį, įtvirtindamas patrauklesnį reguliavimą iš mokesčių teisės perspektyvos bei laikydamasis Europos Komisijos ir Europos Sąjungos Tarybos rekomendacijų, žengė Lietuvos Respublikos ekonomikos ir inovacijos siūlymu 2019 m. liepos 11 d. priimdamas GPMĮ 17 straipsnio pakeitimo įstatymą. Nuo 2020 m. vasario 1 d. įsigaliojęs GPMĮ 17 str. 1 d. 58 p. įtvirtina, jog darbuotojo pagal pasirinkimo sandorius iš darbdavio ar su juo susijusio asmens nauda, gauta įsigijus akcijų neatlygintinai ar už lengvatinę kainą, jeigu akcijos įsigijamos ne anksčiau kaip po 3 metų nuo teisės į pasirinkimo sandorį suteikimo, yra priskiriama neapmokestinamoms pajamoms. Taigi, įstatymas darbuotojų akcijų opciono kaupimo trukmę susiejo su 3 metų laikotarpiu. Atkreiptinas dėmesys, jog šis laikotarpis yra sietinas su mokesčių lengvatos taikymu, tad darbuotojas, turėdamas valią akcijų opcioną įgyvendinti anksčiau, t. y. nepraėjus 3 m. laikotarpiui po akcijų opciono sutarties sudarymo, jos sąlygoms leidus tai gali padaryti, tačiau tokiu atveju negalės pasinaudoti mokesčių lengvatomis. Toks terminas suprantamas ir pateisinamas, kad opcionas nebūtų naudojamas kaip apsimestinis sandoris siekiant suteikti darbuotojui tik finansinės naudos, suteikiant darbuotojui pajamų natūra.

Akcijų opciono įgyvendinimas. Šiame etape darbuotojas, išlaikęs opcioną tam tikrą laikotarpį ir įgijęs teisę į atitinkamą akcijų skaičių, pasirenka jį įgyvendinti ir taip įsigija atitinkamą akcijų skaičių (priklausomai nuo sąlygų darbuotojas sumoka arba lengvatinę kainą, arba akcijas gauna nemokamai). Be to, svarbu, jog darbuotojas, įgyvendinęs opcioną gautų akcijas, o ne kitokio pobūdžio kompensaciją, pvz., pinigais. Kitaip tariant, jeigu darbuotojas, išlaikęs opcioną ir norėdamas jį įgyvendinti, tiesiogiai akcijų negaus ir netaps akcininku, o pavyzdžiui, gaus pagal sukauptų akcijų skaičių atitinkamo dydžio piniginę išmoką, laikoma, jog akcijų opcionas neatitinka GPMĮ lengvatos sąlygų, todėl ji nėra taikoma (LVAT byla Nr. A⁸²²-172/2009). Šiame kontekste primintinas ir anksčiau minėtas pavyzdys, kai darbuotojo akcijų įsigijimo momentu akcijos perleidžiamos investuotojui, tačiau opcionas nėra išlaikomas arba opciono esminė sąlyga jo įgyvendinimui yra tik investuotojo atėjimas (t. y. išorinis

veiksnius), taip suteikiant darbuotojui greitą turtinę naudą. Kaip minėta, tokie atvejai galėtų būti laikomi apsimestiniais sandoriais pagal faktiškai susiformavusį šalių santykį ir GPM lengvata taikoma nebūtų.

Akcijų opciono įgyvendinimo momentas mokesčių prasme yra itin svarbus. Priklausomai nuo to, kada akcijų opcioną po sudarymo dienos realizuos darbuotojas, skiriasi jo gautų pajamų traktavimas:

i. Darbuotojas akcijų opcioną realizuoja anksčiau nei per 3 m. laikotarpį nuo akcijų opciono sutarties sudarymo.

Kaip minėta, tiek VSDĮ 11 str. 1 d. 25 p., tiek GPMĮ 17 str. 1 d. 58 p. įtvirtinta lengvata taikoma, t. y. darbuotojų gautos pajamos yra neapmokestinamos, tik praėjus 3 m. po akcijų opciono sutarties sudarymo (tiksliau, taikoma pajamoms, gautoms pagal pasirinkimo sandorius, kurie sudaryti ne anksčiau kaip 2020-02-01, atitinkamai, neapmokestinamosioms pajamoms priskiriamos pajamos gali būti gautos ne anksčiau kaip 2023-02-02). Jeigu 3 m. akcijų opciono kaupimo laikotarpis nėra išpildytas, laikoma, kad darbuotojas gauna pajamų natūra. Atitinkamai, darbuotojų gauta nauda, vadovaujantis GPMĮ 6 str., yra apmokestinama kaip su darbo santykiais susijusios pajamos, taikant progresinį 20/32% GPM tarifą (32% GPM tarifas taikomas, kai darbuotojo su darbo santykiais susijusios pajamos per metus viršija 60 vidutinio darbo užmokesčio (toliau – VDU) dydžio)⁵.

Pasirinkus akcijų opcioną įgyvendinti anksčiau nei per 3 m. nuo suteikimo momento, ne tik netaikoma GPMĮ įtvirtinta lengvata, tačiau taip pat kykla pareiga mokėti socialinio draudimo ir privalomojo sveikatos draudimo įmokas (toliau – **socialinio draudimo įmokos**). Skiriant atitinkamą akcijų skaičių pagal pasirinkimo sandorius, darbuotojų gautina nauda laikytina socialinio draudimo įmokų objektu, kuomet teisė į akcijas darbuotojams suteikiama anksčiau nei po 3 m. (VSDĮ 11 str. 1 d. 25 p.). Šiuo metu taikomas bendras 21,27 proc. tarifas. Tačiau valstybinio socialinio draudimo įmokoms taikomos lubos, t. y. dirbantiems pagal darbo sutartis yra nustatytos 60 VDU dydžio pajamų, nuo kurių skaičiuojamos įmokos, lubos (VSDĮ 10 str. 9 d.). Kaip minėta, 2023 metais VDU įmokų bazei skaičiuoti yra 1 684,90 euro (maksimali suma, nuo kurios skaičiuojamos įmokos, yra 101 094 eurai).

Deja, pati Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – **Sodra**) nėra pateikusi oficialių išaiškinimų dėl nuostatų, susijusių su akcijų opcijų apmokestinimu. Tačiau iš individualių išaiškinimų (autoriams ši pozicija buvo patvirtinta konsultacijos telefonu metu) išryškėja, jog minėtas socialinio draudimo įmokų apmokestinimo režimas taikomas tik akcijų opcioną suteikus darbdaviui – juridiniam asmeniui – tiesiogiai. Tais atvejais, kai akcijų opcioną darbuotojui suteikia ne darbdavys, bet su juo susijęs asmuo, pvz., darbdav-

⁵ 2023 m. 1 VDU yra 1 684,90 euro, atitinkamai 60 VDU sudaro 101 094 eurus.

vio – juridinio asmens – motininė įmonė, pareiga mokėti socialinio draudimo įmoką kyla tik tuomet, kai yra numatytas kompensavimo mechanizmas, t. y. tiesioginis darbdavys kompensuoja naudą darbuotojui suteikusiai bendrovei (su darbdaviu susijusiam juridiniam asmeniui) atitinkamas išlaidas. Priešingu atveju būtų laikoma, kad tarp davėjo ir gavėjo neegzistuoja apdraustojo ir draudėjo santykiai, dėl ko ir teikiama nauda neturėtų būti laikoma patenkančia į VSDĮ taikymo apimtį.

ii. Darbuotojas akcijų opcioną realizuoja vėliau nei po 3 m. laikotarpio nuo akcijų opciono sutarties sudarymo.

Kaip minėta, 2019 m. priimto GPMĮ pakeitimu įsigaliojo GPM lengvata, įtvirtinta GPMĮ 17 str. 1 d. 58 p., kurios vienas iš taikymo kriterijų – akcijų įsigijimas ne anksčiau kaip po 3 metų nuo ESOP sudarymo. Taigi darbuotojo, įgyvendinusio jam suteiktą opcioną ne anksčiau nei po 3 metų, gauta nauda GPM yra neapmokestinama. Komentare papildomai paaiškinama, jog jeigu per 3 m. laikotarpį tarp darbuotojo ir darbdavio santykiai laikinai nutrūko, pats pasirinkimo sandoris tuo laikotarpiu galiojo, taigi tai lengvatos taikymui nedaro neigiamos įtakos. Kitaip tariant, jeigu darbuotojas nutraukė darbo santykius, tačiau vėliau į juos sugrįžo – lengvatos taikymo terminas nenutraukiamas ir skaičiuojamas toliau. Be to, viename iš Komentare pateiktamų pavyzdžių, taip pat teigiama, jog teisė į lengvatą neprarandama ir tada, kai darbuotojas pereina dirbti į kitą grupės įmonę.

Kalbant apie socialinio draudimo įmokas, vadovaujantis VSDĮ 11 str. 1 d. 25 p., darbuotojų gautos pajamos yra neapmokestinamos, praėjus 3 m. po akcijų opciono sutarties sudarymo, tad pareigos mokėti socialinio draudimo įmokų šiuo atveju neatsiranda.

Taigi, apibendrinant GPMĮ įtvirtintą lengvatos taikymo galimybę, lengvata taikoma tuo atveju, jeigu:

- akcijos įsigytos pagal pasirinkimo sandorį;
- pasirinkimo sandorio objektu yra darbdavio ar su juo susijusio asmens akcijos;
- akcijos gaunamos neatlygintinai arba už lengvatinę kainą;
- pasirinkimo sandoris sudarytas nuo 2020 m. vasario 1 d.;
- akcijos pagal pasirinkimo sandorį yra gautos iš gyventojų darbdavio ar su juo susijusio asmens;
- akcijos įsigytos ne anksčiau kaip po 3 metų nuo pasirinkimo sandorio sudarymo (t. y. nuo teisės į pasirinkimo sandorį suteikimo).

Akcijų išlaikymas. Šis etapas yra tarpsnis tarp darbuotojų akcijų opciono įgyvendinimo, t. y. akcijų įsigijimo, ir akcijų pardavimo. Pažymėtina, jog šiuo metu nei įstatymai, nei teismų praktika ar oficialūs išaiškinimai nepateikia reikalavimo darbuotojui akcijas parduoti tam tikriems subjektams (pvz., bendrovei, iš kurios tas akcijas įsigijo) ar turėti nuosavybės teise akcijas tam tikrą laikotarpį. Taigi, darbuotojas, tapęs

įgytų akcijų savininku, jas disponuoti gali savo nuožiūra. Kitaip tariant, šis momentas – akcijų išlaikymas – yra jau už akcijų opciono instituto ribų, kaip jis šiuo metu yra suprantamas pagal Lietuvos teisę.

Visgi, autorių nuomone, atsižvelgiant į Aiškinamąjį raštą ir siekiant jame brėžiamą valstybės politiką įgyvendinti tikslingai, reikia įvertinti, kad vienas iš pagrindinių darbuotojų akcijų opciono tikslų yra darbuotojo įtraukimas į bendrovės valdymą. Atitinkamai, natūralu, jog ir GPM lengvata, be kita ko, įstatymo leidėjo yra įtvirtinta ir skiriama tam, kad darbuotojas būtų įtraukiamas į bendrovės valdymą. Paminėtina, jog valstybė įprastam darbuotojų premijavimui mokesčių lengvatos nesuteikia (pavyzdžiui, pagal šiuo metu įtvirtintą reguliavimą darbuotojo iš darbdavio gauta dovana per vieną mokestinį laikotarpį GPM neapmokestinama, jei neviršija 200 Eur, tad tokios lengvatos (sumos prasme) negalima palyginti su GPM lengvata dėl pasirinkimo sandorių apmokestinimo), o darbuotojui neišlaikius akcijų ilgesnį laiką toks opciono sandoris yra tik premijos apskaičiavimo būdas, o ne faktinis akcijų perleidimas darbuotojui. Kitaip tariant, tokiu atveju akcijų opcionas taptų darbuotojo skatinimo priemone nors ir ilgalaikėje perspektyvoje (siekiant pasinaudoti GPM lengvata darbuotojas būtų įpareigotas išlaikyti darbo santykius su darbdaviu ar su juo susijusiu asmeniu bent trejus metus), tačiau tai paneigtų paties darbuotojų akcijų opciono instituto tikslą Lietuvoje – darbuotojams prisidėti ne tik prie bendrovės sėkmės, gaunant naudą iš bendrovės vertės padidėjimo, bet kartu tapti ir bendrovės akcininkais ateityje (Aiškinamasis raštas).

Visgi, atsižvelgiant į tai, jog nei GPMĮ, nei joks kitas įstatymas nenustato reikalavimo darbuotojui akcijas išlaikyti tam tikrą laikotarpį, t. y. papildomos lengvatos sąlygos nėra įtvirtintos įstatymiškai, aktuali bendroji turinio prieš formą taisyklė, įtvirtinta Mokesčių administravimo įstatymo (toliau – **MAĮ**) 69 str. Kitaip tariant, siekiant įvertinti, ar GPM lengvata pasinaudota pagrįstai, atsižvelgtina į piktnaudžiavimo teisę faktą. Visgi, tokiu atveju, mokesčių administratorius turėtų pagrįsti, kodėl mokesčių mokėtojas pritaikyta mokesčių lengvata piktnaudžiauja⁶. Šiam tikslui kyla pareiga įvertinti ne tik atskirą momentą – akcijų pardavimą, bet visus akcijų opciono įgyvendinimo momentus, aplinkybes, t. y. visumą, siekiant įvertinti tikruosius mokesčio mokėtojo ketinimus. Tai atveria kelią į sunkius ir ilgus mokestinius ginčus, kadangi tokie ginčai paprastai reikalauja išsamios individualios situacijos analizės, o

⁶ Pavyzdžiui LVAT administracinėje byloje Nr. A-26-602/2015 yra pažymėjęs, kad „<...> MAĮ 69 straipsnis taikytinas tais atvejais, kai nustatomos dvi būtinos sąlygos: 1) ūkinės operacijos atitinka formaliąsias sąlygas, nustatytas atitinkamą mokestį nustatančiuose teisės aktuose, dėl to yra įgyjamas mokestinis pranašumas, kuris prieštarauja įstatymo tikslams; 2) pagrindinis ūkinių operacijų tikslas yra mokestinio pranašumo įgijimas, tačiau transakcija neturi ekonominio ir verslo pagrindimo. Dėl minėtų MAĮ 69 straipsnio taikymo sąlygų nustatymo kartu konstatuojamas ir mokesčio mokėtojo piktnaudžiavimas, taigi mokesčių mokėtojo veiksmai nelaikomi teisėtu mokesčių planavimu. Mokesčių administratorius, nustatęs piktnaudžiavimo teisę faktą, taiko turinio viršenybės prieš formą principą, būtent atkuria tikrąsias sandorių aplinkybes ir priima sprendimą, paneigiantį tam tikras mokesčio mokėtojo teises.

taip pat tai gali lemti ir instituto nepatrauklumą rinkoje dėl reguliavimo neapibrėžtumo. Nepaisant to, autorių nuomone, siekiant palengvinti mokesčių administratoriui tenkančią įrodinėjimo našta, o taip pat ir užkirsti kelią galimoms piktnaudžiavimo apraiškoms, autoriai siūlytų įstatymų leidėjui papildyti GPMĮ numatytą lengvatą arba išplėsti ir aiškiai įvardinti šios lengvatos taikymo tikslus.

Paminėtina, jog apie tokius – ilgalaikius – darbuotojų išlaikymo tikslus kalba ir užsienio mokslininkai, ypač startuolių kontekste. Pabrėžiama, jog darbuotojų akcijų opcionas buvo sukurtas išlaikyti talentingus darbuotojus ir užkirsti kelią žinių išteklių nutekėjimui į kitas bendroves (konkurentams). Be to, ypač atsižvelgiant į naujų, jaunų bendrovių problemas, šiuo institutu siekiama užkirsti kelią neigiamai įtakai, kurią daro didelė darbuotojų kaita: bendrovės vystymuisi, ilgalaikių planų kūrimui, vidinei atmosferai ir pan. (Alon-Beck, 2019). Visgi, reikalavimas išlaikyti tam tikrą laikotarpį įgytas akcijas akcijų opciono būdu, siekiant pasinaudoti mokesetine lengvata, nėra įtvirtintas ir kitų valstybių, numatančių lengvatos galimybę, reguliavime.

Atitinkamai, autorių nuomone, įstatymų leidėjas, siekdamas pateisinti savo paties išskeltus tikslus, įtvirtinant mokesčių lengvatą, įstatyme (pabrėžtina svarba tokią sąlygą įtvirtinti būtų įstatymiškai) turėtų nustatyti protingą, minimalų terminą, kuris užtikrintų, kad darbuotojas galėjo aktyviai prisidėti ir dalyvauti bendrovės valdyme. Autoriai siūlo akcijų išlaikymo minimalų terminą nustatyti 1 metus, kadangi per vienerius metus darbuotojas realiai gali prisidėti prie bendrovės valdymo įgyvendinti savo neturtines teises, susipažinti su bendrovės dokumentais, daryti įtaką bendrovės sprendimams bei turi galimybę stebėti procesus dalyvaujant akcininkų susirinkimuose minimaliai vieną kartą (ABĮ 24 str.). Taip pat toks terminas užtikrina, kad darbuotojas norėdamas gauti finansinės naudos nenukentės dėl tokio suteikto termino, kadangi per metus laiko bendrovės finansinė būklė turėtų išlikti panaši ir darbuotojai nebus atbaidyti nuo opciono sudarymo. Taip pat toks terminas užtikrina, kad darbuotojo išėjimo atveju jo akcijos galės būti išpirktos ir toks darbuotojas netrukdyt bendrovei organizuoti savo darbo.

Kita vertus, nors ir minimalus papildomas terminas, jis įspraudžia tiek darbuotoją, tiek darbdavį į tam tikrus rėmus, o, be to, ir kelia riziką susiformuoti didelei mažųjų akcininkų grupei. Todėl, autorių nuomone, akcijų opciono įgyvendinimą, užtikrinantį ir valstybės siekius, ir sklandų verslo vystymąsi, gali užtikrinti kriterijus, numatantis draudimą darbdaviui daryti įtaką darbuotojui, reikalaujant ar kitaip skatinant darbuotoją akcijas parduoti iš karto realizavus opcioną, kadangi darbuotojas turi turėti realią galimybę pats pasirinkti ar įsitraukti į bendrovės valdymą ar ne. Visgi, vienerių metų terminas padėtų užtikrinti, kad darbuotojai pilnai susipažintų su savo kaip akcininko teisėmis, įsitrauktų į bendrovės valdymą ir nebūtų priverstas, skatinamas parduoti įgytų akcijų t. y. sprendimą parduoti priimtų pats.

Akcijų pardavimas. Parduodant akcijas, įgytas realizavus akcijų opcioną, taikomos bendros akcijų pardavimo taisyklės. Apskaičiuojant apmokestinamąsias pajamas

(pelną) už per mokestinį laikotarpį gyventojų parduotas ar kitu būdu perleistas nuosavybės akcijas, apskaičiuojamas bendras pardavimo ir įsigijimo kainų skirtumas. Tad šiuo atveju – darbuotojui įsigyjant akcijų pagal pasirinkimo sandorius iš darbdavio ar su juo susijusio asmens ne anksčiau kaip po 3 metų nuo teisės į pasirinkimo sandorį suteikimo – akcijų pardavimo ar kitokio perleidimo nuosavybės atveju įsigijimo kaina nustatoma taip (su sąlyga, kad buvo taikyta lengvata):

- 1) jeigu akcijos iš darbdavio įsigytos neatlygintinai, šių akcijų įsigijimo kaina yra 0 eurų;
- 2) jeigu akcijos įsigytos lengvatinė kaina, akcijų įsigijimo kaina yra darbuotojo už akcijas sumokėta suma.

Taigi, akcijų pardavimo momentu darbuotojui, gavusiam akcijų pardavimo pelno, nuo tokio pelno skaičiuojamas 15/20 proc. GPM (20 proc. taikoma gyventojų metinėms kitoms su darbo santykiais nesusijusioms pajamoms, viršijančioms 120 VDU).

Apibendrinant, autorių nuomone, toks akcijų opciono apmokestinimo ciklas aiškiausiai perteikia reikšmingus momentus, lemiančius mokestines pasekmes. Svarbu tai, jog GPM lengvata taikoma pajamoms, gautoms pagal pasirinkimo sandorius, kurie sudaryti ne anksčiau kaip 2020 m. vasario 1 d., atitinkamai, neapmokestinamosioms pajamoms priskiriamos pajamos gali būti gautos ne anksčiau kaip 2023 m. vasario 2 d. Tad pirmieji mokesčių lengvatos pritaikomumo pliusai bei minusai greičiausiai paaiškės tik 2024 m., darbuotojams deklaruojant pajamas už 2023 m. Tad labai tikėtina, jog pradėjus veikti mokesčių lengvatai, aiškės ir plėsis ne tik pačios lengvatos, bet taip pat ir paties instituto pritaikomumas.

3. Opcionų perspektyvos Lietuvoje

Darbuotojų akcijų opcionai vis populiarėja verslo praktikoje, tai pastebima ir palaipsniui gausėjančioje teismų praktikoje, taip pat ir iš temos dažnumo viešojoje erdvėje (Baniulis, 2022; Milašius, 2021). Natūralu, kad siekiant tapti patrauklia jurisdikcija užsienio investuotojams, siekiant gerinti darbuotojų darbo sąlygas, galimybes, atlyginimą ir įsitraukimą į įmonės veiklą, siekiama verslams suteikti galimybes plačiau taikyti opcionų sandorius. Taip pat, kaip minėta, tokios sutartys nėra naujiena ir vakarų visuomenėse. Dėl šių priežasčių svarbu aptarti ir šio instituto galimus pokyčius, tobulinimo perspektyvas.

3.1. Civilinės teisės požiūriu

Akcijų klasių pokyčiai. Šio darbo rašymo metu ABĮ 40 str. 17 d. numato, kad bendrovė negali išleisti ABĮ nenumatytų akcijų. ABĮ 42 str. 1 d. įtvirtina, kad privilegijuotosios akcijos gali sudaryti $\frac{1}{3}$ viso bendrovės įstatinio kapitalo. Kaip jau minė-

jome, toks reguliavimas lemia tai, kad bendrovės suteikia darbuotojams tik vardines paprastasias akcijas. Visgi, orientuojant reguliavimą vakarietiška kryptimi, Lietuvos Respublikos Seimas 2022 m. lapkričio 17 d. priėmė ABĮ pataisas, kuriomis iš esmės pakeistas privilegijuotų akcijų reguliavimas, jų taikymo galimybės ir perspektyvos. Privilegijuotų akcijų reguliavimo pokyčiai įsigalios nuo 2023 m. gegužės 1 d. (ABĮ pakeitimų įstatymas, Nr. XVI-1540).

Minėti pakeitimai esmingai pakeitė privilegijuotų akcijų koncepciją, įstatyme liberalizuotas akcijų klasių taikymas (Ekonomikos ir inovacijos ministerijos pranešimas spaudai, 2022). Tokius pokyčius paskatino Europos šalių reguliavimo pokyčiai bei ypač Estijos komercinio kodekso pokyčiai, kuriais išplėtos privilegijuotų akcijų taikymo galimybės (ABĮ pakeitimų aiškinamasis raštas). Visų pirma, ABĮ panaikinta nuostata dėl draudimo išleisti akcijų klases, kurios nėra numatytos ABĮ. Šiuo atveju bendrovės pačios gali nusimatyti ir susireguliuoti akcijų klases, jų pobūdį, akcijų ypatumus savo įstatuose. ABĮ paliko privilegijuotų akcijų, kurios ir seniau buvo įtvirtintos įstatyme, klases, tačiau praktiškai šios klasės gali būti suvokiamos kaip orientyras (Mačiulaitis, 2023). Naujieji ABĮ pakeitimai taip pat numato, kad privilegijuotos akcijos be balso teisės negali sudaryti daugiau nei $\frac{1}{2}$ bendrovės įstatinio kapitalo. Šiuo atveju akivaizdžiai išplėtos galimybės taikyti privilegijuotų akcijų institutą, kadangi ribojimas taikomas yra mažesnis ir tik akcijoms, kurios neturi balso teisės. Pakeitimai taip pat išplečia galimybes taikyti akcininko balsavimo teisės ribojimo institutą. Atsižvelgiant į tai, kad bendrovė pati gali numatyti, kokios akcijų klasės yra leidžiamos bei tai, kad įstatymas suteikia galimybę leisti akcijas be balsavimo teisės, galėtume matyti galimybę leisti akcijas ir su ribota balsavimo teise (Bosaitė, 2022). Visgi, ABĮ 42 str. 8 d. numato, kad privilegijuotos akcijos gali būti su balso teise ir be balso teisės. Šis straipsnis neįtvirtina hibridinio modelio, tačiau atsižvelgiant į tai, kad gali būti leidžiamos akcijos ne tik numatytos šiame įstatyme, o taip pat, kad akcijos gali būti leidžiamos be balso teisės, tai hibridinis modelis galėtų būti taikomas. Žinoma, tokio modelio taikymas keltų kitų probleminių aspektų (pvz., ar akcijos, ribojančios balso teisę ne visa apimtimi, turėtų būti skaičiuojamos kaip akcijos be balso teisės, privilegijuotų akcijų be balso teisės įstatinio kapitalo ribojimo aspektu?). Autorių nuomone, tokių akcijų suteikimas netrukdytų opciono sandorio įgyvendinimui panaudojant šias akcijas, išskyrus atvejus, kai akcijos visiškai atima visas akcininko teisės ir yra „tuščios“ įgyjamų teisių požiūriu. Suteikiant tokias akcijas įstatymų leidėjo, t. y. valstybės, siekiai nėra pasiektini, todėl ir mokesčių lengvata neturėtų būti taikytina, nes darbuotojui nėra suteikiama net galimybė prisidėti prie bendrovės valdymo.

Tokie pakeitimai iš esmės lems ir didelius pokyčius akcijų opcionų taikyme. Pirmiausia, toks naujas reguliavimas suteikia galimybę bendrovei numatyti, kokios akcijos, kokios apimties teisėmis galėtų būti suteikiamos darbuotojams. Be kita ko, instituto lankstumas gali lemti, kad akcijos bus modifikuojamos ne tik atimant iš darbuotojų valdymo teises, tačiau jas modifikuojant abiem priimtiniu būdu. Akcijų

klasių nusistatymas gali padidinti darbuotojų įsitraukimą į bendrovės valdymą. Taip pat nauji pakeitimai neribos bendrovės suteikti didesnei darbuotojų grupei darbuotojų akcijų opcionalus. Naujosios privilegijuotos akcijos galės būti suteikiamos daug didesnei darbuotojų grupei, kadangi akcijos be balso teisės turi sudaryti ½ bendrovės įstatinio kapitalo, o hibridinių akcijų taikymas galėtų net išplėsti akcijų procentą. Visi šie pakeitimai suteiks bendrovėms laisvę nustatyti akcijų klases, taikymo ypatumus, balsavimo apimtis, kitų akcininko teisių ribojimą ar išplėtimą. Galima net spekuliuoti, kad naujuoju instituto darbuotojų akcijoms gali būti suteikiama veto teisė, ar sprendimų priėmimo apribojimas tik tam tikra apimtimi, taip užtikrinant realų darbuotojų įsitraukimą į bendrovės valdymą. Reguliavimas, autorių nuomone, yra pagrįstas, kadangi sunku tikėtis, kad bendrovės steigėjai ir investuotojai norės suteikti tokias pačias teises verslo darbuotojams. Skirtingas akcijų įgijimo būdas, skirtingi pagrindai, kuriais buvo įgytos akcijos, natūraliai lemia ir poreikį diferencijuoti akcijų klases, balso teises ir kitas akcininkų turtines ir neturtines teises. Naujieji pokyčiai gali lemti darbuotojų akcijų opcionalo įgyvendinimo dažnumą ir pritaikomumą.

Anksčiau aptarti akcijų perdavimo ypatumai, GPM lengvata ar opcionalų rūšys nediferencijuoja akcijų pagal klases. Civilinės teisės prasme sunku būtų įsivaizduoti kažkuo ypatingą reguliavimą ar diferenciaciją. Mokestine prasme akcijų klasės taip pat nėra išskiriamos, todėl lengvata taikoma joms visoms, tačiau pakitęs reguliavimas gali lemti ir GPM lengvatos taikymo pokyčius.

3.2. Mokesčių teisės požiūriu

Vienoje iš išsamiausių darbuotojų akcijų opcionalo reguliavimo, praktikos ir kylančių problemų analizėje tiek konkrečioje valstybėje, tiek visoje Europoje – „PwC Poland“ 2017 m. gruodžio mėn. parengta apžvalga „Employee Stock Ownership Programs – an Opportunity for Companies, an Opportunity for Poland“ (liet. „Darbuotojų akcijų opcionalo programos – galimybė bendrovėms, galimybė Lenkijai“). Joje, be kita ko, apžvelgiama, jog kai kuriose Europos valstybėse, įstatymų leidėjams įtvirtinus mokesčių lengvatoms, akivaizdžiai auga ir opcionalų įgyvendinimo populiarumas. Pavyzdžiui, įsigaliojus mokesčių lengvatai Slovėnijoje pasirinkimas įdiegti ir įgyvendinti opcionalus išaugo 10%. Atsižvelgiant į kitų valstybių tendencijas, tikėtina, kad 2020 m. įstatymų leidėjui įtvirtinus GPM lengvatą ir pradėjus ją faktiškai įgyvendinti nuo 2023 m. vasario mėnesio, natūraliai turi augti tiek bendrovių, įdiegiančių šią priemonę savo sistemoje, tiek darbuotojų, pasinaudojančių šia galimybe. Tam teigiamos įtakos, be kita ko, gali daryti ir minėti ABĮ pakeitimai. Objektiviai pokytį galima įvertinti pagal Europos darbuotojų akcijų savininkų federacijos (toliau – EFES) (angl. European Federation of Employee Share Ownership) teikiamas kasmetines ataskaitas. 2021 m. duomenimis (po mokesčių lengvatos įtvirtinimo), EFES duomenų bazėje

buvo registruotos 8 Lietuvos bendrovės⁷, įgyvendinančios darbuotojų akcijų opcionų planą (straipsnio rašymo metu viešos 2022 m. apžvalgos dar nebuvo). Viešai apie darbuotojų skatinimą būtent opcionu viešoje erdvėje praėjusiais metais paskelbė ir, pavyzdžiui, žaidimų kūrimų studija „Estoty Vilnius“, kelionių organizatorius „Novaturas“ (Vareikaitė-Mills, 2022) ir kt.

Vis dėlto, darbuotojų akcijų opciono pasirinkimą kaip darbuotojų skatinimo priemonę gali atgrasinti aiškios praktikos, ypač mokesčių lengvatos taikymo kontekste, stoka. Nors tiek pats GPMĮ, tiek Komentarai brėžia tam tikrus jau anksčiau minėtus lengvatos taikymo kriterijus, pateikia praktinius pavyzdžius ir galimas gaires, kasdienybėje susiduriama su sudėtingais, individualiais darbuotojų akcijų opciono įgyvendinimo planais ar sutartimis. Vienas iš paminėtinų pavyzdžių – teisės į akcijas realizavimo siejimas su tam tikru įvykiu. Nors vienas iš pagrindinių opciono požymių – darbuotojo pasirinkimo teisė, o ne įpareigojimas pirkti akcijas už lengvatinę kainą – tarsi paneigia galimybę susieti opciono įgyvendinimą su tam tikru įvykiu, tam tikrais individualiais atvejais tokios išimtytys irgi yra galimos. Pavyzdžiui, jei iš įmonės veiksmų visumos (sutarčių, akcininkų susirinkimų protokolų, komunikacijos pranešimų ir kt.) matosi, kad įmonė planuoja pirminį bendrovės akcijų siūlymą (angl. Initial Public Offering, IPO), t. y. akcininkė visuomenei pasiūlys išigyti jos akcijų vertybinių popierių biržoje, ir jis tikrai įvyks, o įmonės darbuotojai turės pasirinkimo teisę – bet ne įsipareigojimą – pirkti akcijas už lengvatinę kainą sutartą dieną arba iki jos, GPM lengvata opcionams gali būti taikoma. Kita vertus, toks įvykis kaip bendrovės pardavimas vertinamas kaip GPM lengvatos taikymą paneigiantis veiksnys, kadangi darbuotojai šiuo atveju neturi jokios pasirinkimo galimybės (Endrijaitis, 2022). Taigi, mokesčių administratoriaus pateikiamų oficialių išaiškinimų stoka palieka erdvę teisiniam netikrumui ir neaiškumui, tačiau, tai kartu ir lanksti erdvė verslui ieškoti prieinamų, patogių ir efektyvių akcijų opcionų įgyvendinimo būdų. Tikėtina, jog plečiantis praktikai formuosis ir reguliavimo rėmai, didinantys neapsisprendusių bendrovių tikslą darbuotojų akcijų opcioną įgyvendinti.

Galiausiai, svarbus ir Lietuvos vaidmuo tarptautiniame kontekste. Europos rizikos kapitalo įmonė „Index Ventures“, 2021 m. paskelbusi patraukliausias valstybes darbuotojų akcijų opcionų įgyvendinimui, Lietuvai, kartu su Latvija bei Estija, skyrė pirmąsias vietas (visos Baltijos šalys surinko po 30 taškų ir pasidalino pirmą-trečią vietą) (A guide to stock options for European entrepreneurs, 2021). Baltijos šalys giriamos dėl darbuotojų akcijų opcionų pritaikomumo ir patrauklumo startuoliams: pagal dabartinę reguliavimą opcionai gali būti įgyvendinami bet kurioje bendrovės egzistavimo stadijoje, visų lygių darbuotojams, pačias opcionų programas lengva įgyvendinti, tai nereikalauja didelių pačios įmonės kaštų. Be to, apmokestinimo tari-

⁷ Amber Grid, Energijos Skirstymo Operatorius, Ignitis, Klaipėdos Nafta, Litgrid, Rokiškio Sūris, Šiaulių Bankas, Telia Lietuva.

fai – lengvatiniai arba sąlyginai nedideli (iki 25%). Palyginus, lentelės dugne atsidūrė tokios valstybės kaip Belgija (ypač dėl pasenusio akcijų opcionų reguliavimo, priimto daugiau nei prieš 20 m., kuris nebeatitinka šių dienų realybės), Ispanija (ypač dėl aukštų mokesčių tarifų ir nesantios mokesstinės lengvatos galimybės, konkrečiai, pajamų mokestis svyruoja tarp 19-45%, Katalonijoje siekia net 48%). Taigi Lietuva, pasirinkusi įtvirtinti mokesčių lengvatą, o taip pat ir įgyvendinti akcijų klasių pokyčius, žengia teigiama ir pozityvia kryptimi, siekiant pagelbėti startuolių kūrimuisi, darbuotojų motyvacijai ir įsitraukimui į bendrovės veiklą.

Išvados

- 1) Darbuotojų akcijų opciono samprata nėra įtvirtinta Lietuvos teisės aktuose. Tai sukelia teisinį neapibrėžtumą ir netikrumą teisinių santykių dalyviams, siekiantiems pasinaudoti šiuo institutu, ar valdžios institucijoms, siekiančioms prižiūrėti ir reguliuoti civilinę apyvarą. Problemas praktikoje kelia ir sąlygų, keliamų akcijų opcionų įgyvendinimui Lietuvoje, neapibrėžtumas. Nors tai suteikia galimybes natūraliai vystyti praktikai, ateityje tai gali sukelti sunkumų siekiant sėkmingai įdiegti akcijų opciono sistemą bendrovėje ar siekiant pasinaudoti GPM lengvata.
- 2) Darbuotojų akcijų opciono sutartis civilinėje teisėje dažnai tapatinama su preliminarąja sutartimi ar akcijų perleidimo terminuota bei sąlygine sutartimi. Toks prilyginimas yra klaidingas dėl opciono sutarties dalyko. Opciono sutartimi įgyjama teisė įgyti akcijas ateityje, todėl tai nėra tapatu su ikisutartinių santykių pareiga derėtis ir sulygti dėl pagrindinių sąlygų. Be kita ko, pačia akcijų opciono sutartimi nėra perleidžiama teisė į akcijas, o tik įgyjama teisė reikalauti akcijų perleidimo ir sukuriama prievolė perleisti akcijas, todėl toks sandoris negali būti tapatinamas su sąlygine ar terminuota akcijų perleidimo sutartimi, kuria įgyjama akcijų nuosavybės teisė. Dėl šių priežasčių akcijų opciono sutartis turi būti aiškinama kaip atskira civilinės sutarties rūšis, kuri nors ir nėra įtvirtinta CK, tačiau yra galima dėl civilinėje teisėje vyraujančio sutarties laisvės principo.
- 3) Įstatymo leidėjo priimti ABĮ pakeitimai teigiamai paveiks darbuotojų akcijų opciono taikymo galimybės civilinės teisės prasme. Privilegijuotų akcijų instituto liberalizavimas suteiks daugiau galimybių ir įrankių verslui įgyvendinti darbuotojų akcijų opcioną ir greičiau pasiekti norimus tikslus. Suteikus bendrovėms galimybę numatyti privilegijuotų akcijų turinį, tai padės darbuotojams ir verslui kūrybiškiau derinti tarpusavio interesus. Padidintas privilegijuotų akcijų procentas įmonėje gali sąlygoti akcijų opcionų suteikimą didesniai darbuotojų ratui. Buvęs reguliavimas nesuteikdavo realios galimybės šalims modifikuoti susitarimo turinio, todėl tai lemdavo, kad darbdaviai baiminosi naudotis šio civilinės teisės institutu bei taip buvo užkertama galimybė šalims pačioms susitarti dėl savo sutarties turinio.

- 4) GPMĮ įtvirtinta GPM lengvata suteikia teisę darbuotojams iš akcijų opciono gautas pajamas priskirti neapmokestinamosioms pajamoms. Šia mokesčių lengvata galima pasinaudoti tik tenkinus tam tikras sąlygas: 1) akcijos įsigytos pagal pasirinkimo sandorį; 2) pasirinkimo sandorio objektu yra darbdavio ar su juo susijusio asmens akcijos; 3) akcijos gaunamos neatlygintinai arba už lengvatinę kainą; 4) pasirinkimo sandoris sudarytas nuo 2020 m. vasario 1 d.; 5) akcijos pagal pasirinkimo sandorį yra gautos iš gyventojų darbdavio ar su juo susijusio asmens; 6) akcijos įsigytos ne anksčiau kaip po 3 metų nuo pasirinkimo sandorio sudarymo. Tokie mokesčiai pokyčiai paskatins instituto taikymą praktikoje bei darbuotojų įsitraukimą į bendrovės valdymą.
- 5) Atsižvelgiant į įstatymo leidėjo tikslus, įtvirtinant GPM lengvatą, jaunų bendrovių – startuolių – siekius ir iššūkius, autorių nuomone, yra pagrįsta įstatymu nustatyti terminą akcijų, gautoms po darbuotojų akcijų opciono įgyvendinimo, išlaidų prieš jų pardavimą. Galimas optimalus toks terminas – vieneri metai, per kurį darbuotojas realiai galėtų įgyvendinti savo, kaip akcininko, teises ir pareigas.
- 6) Atsižvelgiant į bendrą ES ir nacionalinių reguliavimą yra darytina išvada, kad mokesčių lengvata yra siekiama ištraukti darbuotojus į bendrovės valdymą, o darbuotojui greitai suteikus finansinę naudą ir neišlaikius įgytų akcijų, gali būti taikomas turinio prieš formos principas ir laikoma, jog mokesčių lengvata buvo piktnaudžiauta. Autoriai siūlo įstatymų leidėjui numatyti aiškų šios lengvatos tikslą arba papildyti reguliavimą akcijų išlaikymo terminu. Tokie pakeitimai padės mokesčių administratoriui tinkamai identifikuoti, piktnaudžiavimą lengvata bei užtikrins opciono pagrindu susiformavusių santykių stabilumą ir apibrėžtumą.

Šaltinių sąrašas

1. Norminiai teisės aktai:

1.1. Lietuvos Respublikos teisės aktai:

1. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (2000). Valstybės žinios, 74-2262.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016). Teisės aktų registras, 23709.
3. Lietuvos Respublikos finansų įstaigų įstatymas (2002). Valstybės žinios, 91-3891.
4. Lietuvos Respublikos acinių bendrovių įstatymas (2000). Valstybės žinios, 64-1914.
5. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas (2002). Valstybės žinios, 73-3085.
6. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas (1991). Lietuvos aidas, 107-0.
7. Lietuvos Respublikos Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto 2023 metų rodiklių patvirtinimo įstatymas (2022). Teisės aktų registras, 24175.
8. Lietuvos Respublikos mokesčių administravimo įstatymas (2004). Valstybės žinios, 63-2243.

1.2. Vyriausybės nutarimai:

9. Lietuvos Respublikos kultūros ministro 2016 m. kovo 23 d. įsakymas Nr. ĮV-248 „Dėl filmų parengiamųjų ir gamybos darbų projektų valstybinio finansavimo taisyklių patvirtinimo“. TAR, 5824.
10. Lietuvos Respublikos finansų ministro 2012 m. gruodžio 7 d. įsakymas Nr. 1K-417 „Dėl su Lietuvos Respublikos Vyriausybės skolinimosi valstybės vardu ir skolinantis prisiimtų įsipareigojimų bei valstybės piniginių išteklių valdymu susijusių teisės aktų patvirtinimo ir komisijų sudarymo“. TAR, 145-7461.

1.3. Travaux preparatoires

11. 2019 m. balandžio 17 d. Aiškinamasis raštas dėl Gyventojų pajamų mokesčio įstatymo Nr. IX-1007 17 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto [interaktyvus]. Prieiga per internetą <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/99f38f4060d411e99684a7f33a-9827ac?jfwid=12mhdv8zpf&fbclid=IwAR0uAR5tKi373cW6lIFAYNON_RMf8GsDsT-TAjEgJiUtHptXZoi3mktIBon0> [žiūrėta 2022 m. lapkričio 3 d.].
12. 2022 m. birželio 22 d. Aiškinamasis raštas dėl Akcinių bendrovių įstatymo Nr. VIII-1835 2, 15, 17, 21, 27, 28, 29, 30, 30(1), 32, 34, 37, 37(2), 40, 42, 45, 47, 47(1), 51 ir 78 straipsnių, priedo pakeitimo ir Įstatymo papildymo 46(1) straipsniu įstatymo projekto [interaktyvus]. Prieiga per internetą <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAK/25521d90f24011ec-bfe9c72e552dd5bd?jfwid=-gvnpjdsft>> [žiūrėta 2022 m. lapkričio 3 d.].
13. 2010 m. spalio 21 d. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl Darbuotojų finansinio dalyvavimo Europoje 2011/C 51/01 [interaktyvus]. Prieiga per internetą <<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:051:0001:0007:en:PDF>> [žiūrėta 2022 m. gruodžio 2 d.].

2. Specialioji literatūra:

14. Alon-Beck, A. (2019). Unicorn stock options - golden goose or trojan horse? *Columbia Business Law Review*, 2019(1), 107–191.
15. Rimas, J. (2009). Akcijų opcionai kaip privataus kapitalo investuotojo ir bendrovės vadovų interesų derinimo priemonė. *Teisė*, 73, 124-136.

3. Teismų praktika:

- 1.6 Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. lapkričio 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-P-382/2006.
17. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2009 m. vasario 6 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A⁸²²-172/2009.
18. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2015 m. sausio 26 d. nutartis administracinėje byloje Nr. A-26-602/2015.
19. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. lapkričio 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-295-219/2020.
20. Šiaulių apygardos teismo 2015 m. liepos 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-20-357/2015.

21. Vilniaus apygardos teismo 2021 m. liepos 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2S-1834-794/2021

4. Kita literatūra:

22. AB „GRIGEO“ akcijų suteikimo taisyklės [interaktyvus]. [žiūrėta 2022 m. gruodžio 14 d.] Prieiga per internetą <<https://ml-eu.globenewswire.com/Resource/Download/26e727f3-2a18-4c78-a751-88258e6294bb>> [žiūrėta 2022 m. lapkričio 19 d.].
23. Amišiejus, D. (2022). Akcijų opcionų suteikimo darbuotojams taisyklės: kas tai? [interaktyvus]. Prieiga per internetą <<https://www.lrt.lt/naujienos/verslo-pozicija/692/1665339/darius-amsiejus-akciju-opcionu-suteikimo-darbuotojams-taisykles-kas-tai>> [žiūrėta 2022 m. gruodžio 11 d.].
24. Baniulis, M. (2022). Akcijos - kaip motyvavimo priemonė: ar sulauksime naujos darbuotojų-akcininkų bangos? [interaktyvus]. Prieiga per internetą <<https://www.infolex.lt/portal/start.asp?act=news&Tema=54&str=95767>> [žiūrėta 2022 m. gruodžio 2 d.].
25. BNS (2022). „Novaturo“ darbuotojai jau gali įsigyti įmonės akcijų [interaktyvus]. Prieiga per internetą <<https://www.vz.lt/rinkos/2022/12/30/novaturo-darbuotojai-jau-gali-isi-gyti-imonės-akciju>> [žiūrėta 2023 m. vasario 2 d.].
26. Bosaitė, A. (2022). Akcinių bendrovių įstatymo pakeitimai leis verslui neraudonuoti prieš investuotojus [interaktyvus]. Prieiga per internetą <<https://www.lrt.lt/naujienos/verslo-pozicija/692/1736659/akvile-bosaite-akciniu-bendroviu-istatymo-pakeitimai-leis-verslui-neraudonuoti-pries-investuotojus>> [žiūrėta 2022 m. gruodžio 12 d.].
27. Dzindzelėtaitė-Šaltė, L. (2022). Teise.pro Keičiamas Akcinių bendrovių įstatymas plačiau veria glėbį investuotojams [interaktyvus]. Prieiga per internetą <<https://www.teise.pro/index.php/2022/08/24/keiciamas-akciniu-bendroviu-istatymas-placiau-veria-glebi-investuotojams/>> [žiūrėta 2022 m. gruodžio 12 d.].
28. Employee Stock Options. The legal and administrative environment for Employee Stock Options in the EU [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www.efesonline.org/LIBRARY/2003/final_report_stock_options_en_3709.pdf> [žiūrėta 2022 m. lapkričio 19 d.].
29. Endrijaitis, M. (2022). M. Endrijaitis. Opcionų apmokestinimas – kuria kryptimi judėsime? [interaktyvus]. Prieiga per internetą <<https://www.vz.lt/izvalgos/2022/12/01/m-endrijaitis-opcionu-apmokestinimas--kuria-kryptimi-judesime>> [žiūrėta 2023 m. vasario 4 d.].
30. Index Ventures (2021). Rewarding Talent. A guide to stock options for European entrepreneurs. Prieiga per internetą <<https://www.indexventures.com/rewardingtalent/handbook>> [žiūrėta 2023 m. vasario 7 d.].
31. Lietuvos Respublikos ekonomikos ir inovacijų ministerijos pranešimas spaudai (2022). Keičiasi Akcinių bendrovių įstatymas – gerės verslo aplinka, startuoliai lengviau pritrauks investicijų [interaktyvus]. Prieiga per internetą <<https://eimin.lrv.lt/lt/naujienos/keiciasi-akciniu-bendroviu-istatymas-geres-verslo-aplinka-startuoliai-lengviau-pri-trauks-investiciju>> [žiūrėta 2022 m. gruodžio 12 d.].

32. Mačiulaitis, M. (2023) Nuimami antrankiai nuo privilegijuotųjų akcijų: dar vienas reveransas investuotojams [interaktyvus]. Prieiga per internetą <<https://www.vz.lt/finansai-apskaita/2023/01/06/nuimami-antrankiai-nuo-privilegijuotuju-akciju-dar-vienas-reveransas-investuotojams&91f6d073b29be&2c8536aaa0daf&10cded20df76a?fbclid=IwAR2j204BL4mbUGyJOc8N6nG6qQA8gO9bbIUHzz3s5MUUrDd-UEUUEZ-5bLVo&40ea7ee1d0663>> [žiūrėta 2023 m. sausio 6 d.].
33. Mathieu, M. (2022). Annual economic survey of employee share ownership in European countries [interaktyvus]. Prieiga per internetą <<http://www.efesonline.org/Annual%20Economic%20Survey/2021/Survey%202021.pdf>>. [žiūrėta 2023 m. vasario 5 d.].
34. Markevičienė, E. (2022). Skatinimas akcijomis: VMI reikalavimai gali būti griežtesni nei įstatyme, o lengvatos – nepripažintos [interaktyvus]. Prieiga per internetą <<https://www.vz.lt/finansai-apskaita/2022/05/13/skatinimas-akcijomis-vmi-reikalavimai-gali-buti-grieztesni-nei-istatyme--o-lengvatos--nepripazintos>> [žiūrėta 2022 m. lapkričio 6 d.].
35. Milašius, S. (2021). Darbuotojų akcijų opcionai – sandoris tampantis naują darbo santykių kultūros dalimi [interaktyvus]. Prieiga per internetą <<https://prevenca.legal/darbuotoju-akciju-opcionai-sandoris-tampantis-naujaja-darbo-santykiu-kulturos-dalimi/>> [žiūrėta 2022 m. lapkričio 8 d.].
36. Picardo, E. (2022). Employee Stock Options (ESOs): A Complete Guide [interaktyvus]. Prieiga per internetą <<https://www.investopedia.com/terms/e/eso.asp>> [žiūrėta 2022 m. lapkričio 11 d.].
37. Pwc Poland. (2017). Employee Stock Ownership Programs – an Opportunity for Companies, an Opportunity for Poland. [interaktyvus]. Prieiga per internetą <<https://www.pwc.pl/pl/pdf/publikacje/raport-pwc-employee-stock-ownership-programs-2017.pdf>> [žiūrėta 2023 m. vasario 7 d.].
38. Valstybinės mokesčių inspekcijos prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos konsultacinė medžiaga. Gyventojų pajamų mokesčio įstatymo apibendrintas komentaras (2023 m. sausio 25 d. redakcija).
39. Vareikaitė-Mills, A. (2022). „Estoty Vilnius“ darbuotojai valdys iki 100.000 bendrovės akcijų. Prieiga per internetą <<https://www.vz.lt/verslo-valdymas/2022/04/30/estoty-vilnius-darbuotojai-valdys-iki-100000-bendroves-akciju>> [žiūrėta 2023 m. vasario 2 d.].
40. Vareikaitė-Mills, A. (2022). Opcionai – vis labiau populiarėjanti motyvavimo priemonė, kurią norint integruoti tenka įveikti sunkumus [interaktyvus]. Prieiga per internetą <<https://www.vz.lt/verslo-valdymas/2022/04/29/opcionai--vis-labiau-populiarejanti-motyvavimo-priemone-kuria-norint-integruoti-tenka-iveikti-sunkumus>> [žiūrėta 2022 m. lapkričio 14 d.].

DARBUOTOJŲ AKCIJŲ OPCIONAI: REALIZAVIMAS, APMOKESTINIMAS IR JŲ PERSPEKTYVOS LIETUVOJE

Santrauka

Šiame kursiniame darbe analizuojamas darbuotojų akcijų opcijų įgyvendinimas, apmokestinimas ir perspektyvos, nagrinėjant esamą teisinį reglamentavimą bei praktinius įgyvendinimo pavyzdžius. Be kita ko, aiškinama darbuotojų akcijų opciono samprata, apžvelgiamos kylančios problemos dėl sąvokos neįtvirtinimo teisės aktuose. Taip pat nagrinėjamas šio instituto suvokimas civilinės ir mokesčių teisės požiūriu, turintis įtakos teisingam akcijų opciono realizavimui praktikoje. Darbe analizuojami įstatymų leidėjo priimti įstatymų pakeitimai, lemiantys akcijų opciono realizavimo ir apmokestinimo pokyčius bei ypatumus: privilegijuotų akcijų instituto liberalizavimas ir gyventojų pajamų mokesčio lengvatos, suteikiamos atitinkant nustatytas sąlygas, įtvirtinimas. Šių įstatymų pakeitimų analizė leidžia apžvelgti darbuotojų akcijų opciono patrauklumą ir kylančias problemas, su kuriomis susidurs darbdaviai ir darbuotojai. Kursiniame darbe, be kita ko, trumpai apžvelgiamos darbuotojų akcijų opciono perspektyvos Lietuvoje.

EMPLOYEE STOCK OPTION: REALIZATION, TAXATION AND PROSPECTS IN LITHUANIA

Summary

This yearly paper analyzes the implementation, taxation and prospects of employee stock options, examining the existing legal framework and practical examples of implementation. Among other things, the concept of employee stock option is explained, the problems arising due to the non-enforcement of the concept in legal acts are reviewed as well. It also examines the perception of this institute from the point of view of civil and tax law, which affects the correct realization of the stock option in practice. The work analyzes the changes to the laws adopted by the legislator, which determine the changes and peculiarities of the realization and taxation of stock options: the liberalization of the preferred stock institute and the establishment of personal income tax benefits granted in compliance with the established conditions. An analysis of these legislative changes provides an overview of the attractiveness of employee stock options and the emerging issues that employers and employees will face. The yearly paper, among other things, briefly reviews the perspectives of employee stock options in Lithuania.