



**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Darbo teisės katedra**

Vitos Daukšaitės
V kurso, darbo teisės
studijų šakos studentės

Magistro darbas

Akcijų opcionas kaip darbuotojų skatinimo priemonė

Vadovas: doc. dr. Tomas Davulis

Recenzentas: as. Donatas Zdanavičius

Vilnius 2009

TURINYS

IVADAS	3
1. AKCIJŲ OPCIONO TIKSLAI, SĄVOKA IR RŪŠYS	6
1.1. Akcijų opciono taikymo tikslai	6
1.1.1. Darbuotojų skatinimas	6
1.1.2. Darbuotojų išlaikymas ir pritraukimas	12
1.2. Akcijų opciono sąvoka ir kvalifikavimas civilinės teisės prasme	15
1.2.1. Akcijų opciono apibrėžimas	15
1.2.2. Akcijų opciono kvalifikavimas civilinės teisės kontekste	21
1.3. Akcijų opcionų rūšys	24
2. AKCIJŲ OPCIONAS DARBO TEISĖS KONTEKSTE	31
2.1. Akcijų opcionas darbo teisės prasme	31
2.1.1. Akcijų opcionas kaip darbuotojų finansinio dalyvavimo bendrovės valdyme forma	31
2.1.2. Akcijų opciono ir darbo užmokesčio santykis	36
2.1.3. Akcijų opcionas darbuotojų skatinimo sistemoje	39
2.2. Akcijų opciono suteikimo sąlygos ir tvarka	42
2.2.1. Akcijų opciono planas ir jo santykis su darbo sutartimi	42
2.2.2. Draudimas diskriminuoti darbuotojus suteikiant akcijų opcionus	44
2.3. Akcijų opciono įgyvendinimas	47
2.3.1. Akcijų opciono įgyvendinimas darbo santykių metu.....	48
2.3.2. Akcijų opciono įgyvendinimas nutrūkus darbo santykiams	50
3. AKCIJŲ OPCIONO TAIKymo DRAUDIMINIAI IR MOKESTINIAI ASPEKTAI ..	52
3.1. Gyventojų pajamų mokestis	52
3.2. Valstybinis socialinis draudimas	56
3.3. Privalomasis sveikatos draudimas	57
3.4. Akcijų opcionų apmokestinimo ypatumai ES valstybėse	59
IŠVADOS	61
SANTRAUKA	63
SUMMARY	64
LITERATŪROS SĄRAŠAS	65
PRIEDAI	76

ĮVADAS

Temos aktualumas. Šiame magistro darbe analizuojama tema – akcijų opcionas kaip darbuotojų skatinimo priemonė. Akcijų opcionas yra darbuotojo skatinimo tikslu darbuotojui suteikiama teisė už opciono sutartyje nustatytą kainą įsigyti bendrovės akcijų ateityje, pavyzdžiui, po kelerių metų¹. Pasak profesorių Guido Ferrarini, Niamh Moloney ir Cristina Vespro², akcijų opcionas – šių dienų aktualija. Ši darbuotojų skatinimo priemonė šiandien laikoma naujos darbo santykių kultūros dalimi, kuri grindžiama novatoriškais darbuotojų skatinimo strategijomis bei žymiai lankstesne darbo užmokesčio politika. Šiuo metu dėl globalinės finansų krizės krintant akcijų rinkos kainoms, darbuotojų skatinimas akcijų opcionais išlieka populiarus ir susidomėjimas šia skatinimo priemone nuolat auga³. 2002 m. liepos 5 d. Europos Komisijos komunikate dėl darbuotojų finansinio dalyvavimo bendrovės valdyje rėmimo⁴ akcijų opcionas apibrėžiamas kaip darbuotojų finansinio dalyvavimo bendrovės valdyje forma, o 1992 m. liepos 27 d. Europos Komisijos rekomendacijoje dėl darbuotojų dalyvavimo bendrovės pelne ir rezultatuose (įskaitant dalyvavimą kapitale) rėmimo (toliau – Rekomendacija 92/443/EEC)⁵, Europos Sąjungos (toliau – ES) valstybės narės yra skatinamos prisidėti prie darbuotojų finansinio dalyvavimo bendrovės valdyje schemų įgyvendinimo praktikoje palengvinimo, tačiau Lietuvoje akcijų opcionas nėra įgavęs teisinio reglamentavimo, teismų praktika šioje srityje taip pat nenusistovėjusi. Nors užsienio literatūroje akcijų opciono fenomeno esmė, taikymo tikslai, akcijų opciono įtaka darbuotojų darbo efektyvumui bei darbo santykių stabilumui, taip pat reglamentavimo ypatumai skirtingose valstybėse jau ilgą laiką plačiai analizuojami, tačiau Lietuvos teisės doktrinoje šiems klausimams neskiriama dėmesio. Išskyrus pavienius straipsnius⁶, Lietuvos teisės doktrinoje nėra nė vieno visapusiškai akcijų opciono esmę atskleidžiančio veikalo. Akcijų opcionas, arba teisė įsigyti akcijų ateityje, kurią darbuotojui

¹ UNGAR, Alan B., SAKANASHI, Mark T. *Your Employee Stock Options*. HarperCollins Publishers, 2001. p. 24.

² FERRARINI, Guido, MOLONEY, Niamh, VESPRO, Crsitina. *Executive Pay: Convergence in Law and Practice across EU Corporate Governance Faultline*. [interaktyvus]. Journal of Corporate Law Studies. Vol. 2. October 2004. p. 306. [Žiūrėta 2009 m. vasario 17 d.]. Prieiga per: Social Science Research Network.

³ 2009 m. kovo 7 d. Wasington Post duomenimis, *Google, Starbucks* kartu su daugeliu kitų bendrovių neatsisako darbuotojų skatinimo akcijų opcionais. Priešingai, krintant akcijų rinkoms, keičiamos akcijų opcionų sutarčių sąlygos, siekiant sudaryti naujas galimybes darbuotojams gauti materialinės naudos iš opcionų. MURAKAMI, Tomoeh. *Underwater Stock Options Get a Lifeline From Firms*. [interaktyvus] [žiūrėta 2009 m. kovo 21 d.] The Washington Post. Mar 07, 2009. Prieiga per: EBSCOhost.

⁴ Komisijos komunikatas Tarybai, Europos parlamentui, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui bei Regionų komitetui dėl darbuotojų finansinio dalyvavimo bendrovės valdyje rėmimo. COM(2002) 0364 / final.

⁵ L 245 , 26/08/1992 p. 0053 - 0055

⁶ Pavyzdžiui, DARŠKUVIENĖ, Valdonė, VAZNIOKAS, Paulius. *Stock ownership as a form of employee and management financial participation: factors of development in Lithuania*. [interaktyvus]. Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai: 2006. 38. [žiūrėta 2008 m. vasario 21d.]. p. 37. Prieiga per: EBSCOhost.

suteikia darbdavys⁷, gali būti suprantamas tiek kaip tam tikra specifinė darbuotojų skatinimo forma, tiek kaip darbuotojui mokamo darbo užmokesčio dalis. Viena vertus, abiem atvejais akcentuojamas darbuotojų skatinimas kaip vienas pagrindinių akcijų opciono taikymo tikslų. Kita vertus, tokia požiūrio priešprieša sukelia vieną pagrindinių – akcijų opciono kvalifikavimo darbo teisės kontekste – problemą. Tai, kad akcijų opcionas nėra reglamentuojamas galiojančiuose teisės aktuose, sąlygoja dar vieną – pajamų, gautų iš akcijų opciono, kaip mokesčių bei socialinio ir sveikatos draudimo įmokų objekto vertinimo – problemą. Pastarosios problemos analizė suponuoja tyrimo tarpdiscipliniškumą. Taigi Lietuvoje esant teisės doktrinos ir jurisprudencijos vakuumui akcijų opciono klausimais, akcijų opciono kaip darbuotojų skatinimo priemonės esmės ir reglamentavimo problemos analizė yra aktuali užpildyti Lietuvos teisės doktrinos spragą ir galimai prisidėti prie praktikos formavimo.

Darbo tikslas. Šio darbo tikslas – analizuojant akcijų opciono tikslus, sąvoką, rūšis atskleisti akcijų opciono kaip darbuotojų skatinimo priemonės esmę. Kitas svarbus tikslas yra nustatyti nagrinėjamos skatinimo priemonės vietą nacionalinėje teisės sistemoje, ypatingą dėmesį skiriant akcijų opciono taikymo problemų analizei Lietuvos darbo teisės kontekste, pasiūlant galimus iškeltų problemų sprendimo variantus.

Darbo uždaviniai. Užsibrėžtam tikslui pasiekti keliami šie uždaviniai:

1. išanalizuoti pagrindinius akcijų opciono taikymo tikslus;
2. išnagrinėti akcijų opciono sąvoką ir kvalifikuoti akcijų opciono sutartį civilinės teisės kontekste;
3. išanalizuoti akcijų opciono kaip darbuotojų finansinio dalyvavimo bendrovės valdyje pobūdį;
4. identifikuojant skiriamuosius darbuotojų skatinimo formos darbo teisės prasme bei kintamosios darbo užmokesčio dalies požymius, įvertinti akcijų opciono atitiktį minėtiems požymiams;
5. išnagrinėti pagrindines akcijų opciono suteikimo ir įgyvendinimo sąlygas ir šiuose etapuose galinčias kilti problemas;
6. išanalizuoti darbuotojų pajamų iš akcijų opcionų mokestinius ir draudiminius ypatumus.

⁷ Atsižvelgiant į tai, kad Lietuvos Respublikos darbo kodekse darbdavys apibrėžiamas kaip įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra, nepaisant nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies bei veiklos pobūdžio, pažymėtina, kad šio darbo kontekste darbdavys bus suprantamas kaip įmonė, kurios teisinė forma yra akcinė bendrovė arba uždaroji akcinė bendrovė, ir, atitinkamai, bus apibrėžiamas vartojant žodį „bendrovė“ arba „įmonė“. Darbdavio samprata šio darbo kontekste siaurinama, nes pagal Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo 2 straipsnio 1 dalį, „bendrovė yra įmonė, kurios įstatinis kapitalas padalytas į dalis, vadinamas akcijomis“, o šiame darbe nagrinėjami išimtinai akcijų opcionai.

Tyrimo metodai. Nagrinėjama temai atskleisti šiame darbe pasitelkiama keletas tyrimo metodų. Darbe plačiai naudojamas sisteminės analizės metodas, leidžiantis sistemškai analizuoti nacionalinių teisės aktų nuostatas, aktualias akcijų opciono taikymo prasme. Ekonominės analizės metodo pagalba atskleidžiama ekonominio pobūdžio akcijų opciono taikymo prasmė. Lyginamojo tyrimo metodas pasireiškia skirtingų akcijų opciono sąvokų lyginamąja analize. Taikant loginės analizės metodą apibendrinami darbe nagrinėti teisės mokslininkų teiginiai ir nuomonės, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau – LAT) praktika, pateikiamos galimos teisinio reglamentavimo tobulinimo kryptys. Istorinis ir komparatyvinis metodas taikomas analizuojant akcijų opciono vertinimo pozicijų kaitą mokestinių ir draudiminių ypatumų kontekste. Taip pat darbe naudojami lingvistinis bei teleologinis metodai, kurie svarbūs teisės aktuose pateiktų apibrėžimų ir jų prasmės analizei.

Svarbiausi šaltiniai. Atsižvelgiant į tai, kad akcijų opcionas kaip darbuotojų skatinimo priemonė ir jos problematika Lietuvoje nėra plačiai nagrinėta, analizuojant pasirinktą temą daugiausia remiamasi užsienio specialiaja mokslinė literatūra anglų kalba. Atsižvelgiant į darbo tikslus ir uždavinius, didelis dėmesys skiriamas Lietuvos Respublikos teisės aktams. Darbe taip pat nagrinėjami ir vertinami LAT išaiškinimai, susistemintai pateikiami kai kurie svarbesni užsienio valstybių teismų sprendimai.

1. AKCIJŲ OPCIONO TIKSLAI, SAŲOKA IR RŪŠYS

1.1. Akcijų opciono taikymo tikslai

1.1.1. Darbuotojų skatinimas

Darbuotojų skatinimas⁸ yra esminis tikslas, kurio siekia darbdavys suteikdamas darbuotojui akcijų opcioną. Remiantis Jonathan Michie, Christine Oughton ir Yvonne Bennion⁹ atliktų tyrimų duomenimis, darbuotojų skatinimo veiksnys lemia bendrovės apsisprendimą taikyti darbuotojų finansinio dalyvavimo bendrovės valdyme schemas, įskaitant akcijų opcionus, ir tokiu būdu galimai padidinti bendrovės produktyvumą. Pažymėtina, kad šis tikslas turi įtakos ne tik kvalifikuojant opcioną darbo teisės kontekste, bet kartu turi reikšmės ir tam tikriems akcijų opciono įgyvendinimo draudiminiams ir mokestiniams aspektams¹⁰.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad teisės doktrinoje darbuotojų skatinimo akcijų opcionais fenomenas yra analizuojamas dvejopai, t.y. remiantis akcijų opcionų skirstymu į plataus pobūdžio akcijų opcionus ir individualaus pobūdžio arba „vadovų akcijų opcionus“¹¹. Taip pat pažymėtina, kad darbuotojų skatinimo plataus pobūdžio akcijų opcionais efektas literatūroje analizuojamas daugiau per darbuotojų finansinio dalyvavimo bendrovės valdyme¹² prizmę. Tuo tarpu „vadovų opcionai“ ir jų ypatumai atskleidžiami įmonių valdymo¹³ (angl. *corporate governance*) bei bendrovės vadovų atlyginimų analizei skirtoje literatūroje. Prof. Andrew Pendleton¹⁴ taip pat pabrėžia, kad vertinant darbuotojų skatinimą akcijų opcionais, svarbi „vadovų akcijų opcionų“ ir „visų darbuotojų akcijų opcionų“ diferenciacija.

⁸ Darbuotojų skatinimas, pasak Danguolės Šavareikienės, yra vienas iš motyvacijos tipų ir apibrėžiamas kaip ne tiesioginis, o per išorinę aplinką daromas poveikis darbuotojui, naudojant motyvavimo priemones, idant būtų galima paskatinti jį atitinkamai elgtis. ŠAVAREIKIENĖ, Danguolė. *Motyvacija vadybos procese*. Mokomoji knyga. VŠĮ Šiaulių universiteto leidykla, 2008. p. 19.

⁹ MICHIE, Jonathan, OUGHTON, Christine, BENNION, Yvonne. *Employee Ownership, Motivation and Productivity*. [interaktyvus]. A research report for Employees Direct from Birkbeck and The Work Foundation. November, 2002. [žiūrėta 2009 m. vasario 5 d.]. p. 31. Prieiga per: EBSCOhost.

¹⁰ Plačiau šio darbo, atitinkamai, 2.1. ir 3 skyriuose.

¹¹ Plačiau šio darbo 1.3. skyriuje.

¹² Plačiau šio darbo 2.1.1. skyriuje.

¹³ Įmonių valdymas, pasak Rimgaudo Greičiaus, apima valdymo struktūros, valdymo organų ir akcininkų tarpusavio santykių, kapitalo bei kitus su įmone susijusius klausimus. GREIČIUS, Rimgaudas. *Įmonių valdymas Europos bendrovių teisės reformos kontekste*. Teisės problemos. Mokslinis-praktinis žurnalas. 2003. Nr. 4 (42). p. 24.

¹⁴ PENDLETON, Andrew, *et al. Theoretical study on stock options in small and medium enterprises* [interaktyvus] Final Report to the Enterprise-Directorate General, Commission of the European Communities. October 2002. p. 22. [žiūrėta 2008 m. lapkričio 29 d.]. p. 26. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/support_measures/stock_options/theoretical_study.pdf>.

Darbuotojų skatinimas taikant plataus pobūdžio akcijų opcionus. Vieni autoriai, pavyzdžiui, Peggy Walkush¹⁵, Bill Nicholson ir Neil N. Koenig¹⁶, analizuodami darbuotojų skatinimo mechanizmą taikant plataus pobūdžio akcijų opcionus, teigia, kad šiuo atveju akcijų opcionai pasireškia tik kaip materialinis darbuotojų skatinimas. Teigiama, kad, atsižvelgiant į tai, jog paprastai didesniai darbuotojų ratui suteiktų akcijų opcionų įgyvendinimas priklauso nuo tam tikrų rezultatų arba tikslų pasiekimo, akcijų opcionai sukuria darbuotojams stimulą efektyviai dirbti bei siekti minėtų tikslų, nuo kurių pasiekimo tiesiogiai priklauso būsima materialinė darbuotojų nauda įgyvendinus akcijų opcionus. Viena vertus, galima būtų sutikti su tokiais autorių teiginiais, kita vertus, pabrėžtina, kad doktrinoje randama ir priešingų nuomonių.

Šiame kontekste tikslinga išskirti Edward P. Lazear¹⁷, taip pat Paul Oyer ir Scott Schaefer¹⁸ pateikiamą ir teorinių diskusijų objektu tapusį darbuotojų nepagrįsto pasipelnymo argumentą, teorijoje vadinamą „laisvojo raitelio problema“ (angl. *Free Rider Problem*). Teigiama, kad suteikiant akcijų opcionus didelei darbuotojų grupei ar visiems bendrovės darbuotojams, išnyksta individualus darbuotojo akstinas dirbti produktyviai. Šį teiginį autoriai grindžia tuo, kad individualus darbuotojas gali daryti tik labai ribotą įtaką bendram bendrovės produktyvumo lygiui. Taigi konkretus darbuotojas, būdamas vienas iš daugelio darbuotojų, turinčių akcijų opcioną, suprasdamas savo galimybių padaryti kažkokios teigiamos įtakos bendrovės akcijų rinkos kainos kilimui ribotumą, ima „plaukti pasroviui“ ir nededa jokių pastangų, idant didėtų jo darbo efektyvumas. Autoriai daro išvadą, kad plataus pobūdžio akcijų opcionas iš esmės neatlieka darbuotojų skatinimo vaidmens. Priešingai tokiai minėtų autorių išvadai, Richard Freeman, Joseph Blasi ir Douglas Kruse¹⁹ teigia, kad nepagrįsto pasipelnymo argumentas *de facto* galėtų būti pateikiamas kalbant apie bet kurio pobūdžio grupės darbuotojų skatinimo programas, tačiau šis argumentas akcijų opcionų taikymo atveju yra paneigiamas. Autoriai, remdamiesi jų atlikto tyrimo duomenimis, teigia, kad akcijų opcionus taikančioms bendrovėms būdinga specifinė kooperacinė kultūra (angl. *cooperative workplace culture*), pasižyminti darbuotojų bendru tarpusavio monitoringu (angl. *co-*

¹⁵ The National Center for Employee Ownership. *Incentive Compensation and Employee Ownership*. Edited by RODRICK, Scott S. Third edition, 2000, p. 58.

¹⁶ *Ibid.*, p. 172.

¹⁷ LAZEAR, Edward P. *Output-Based Pay: Incentives, Retention or Sorting?* Discussion Paper Series. No. 761. Institute for the Study of Labour. April, 2003. [Žiūrėta 2009 m. vasario 15 d.]. Prieiga per internetą: <<ftp://repec.iza.org/RePEc/Discussionpaper/dp761.pdf>>.

¹⁸ OYER, Paul, SCHAEFER, Scott. *Why Do Some Firms Give Stock Options To All Employees?: An Empirical Examination Of Alternative Theories*. March 26, 2003. Compensation & Benefits Review, Graduate School of Business, Stanford University. [Žiūrėta 2009 m. vasario 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.econ.yale.edu/seminars/apmicro/am03/oyer-030501.pdf>>.

¹⁹ FREEMAN, Richard, BLASI, Joseph, KRUSE, Douglas. *Introduction to Shared Capitalism at Work: Employee Ownership, Profit and Gain Sharing, and Broad-based Stock Options* [interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. gruodžio 7 d.]. p. 16. Prieiga per internetą: <<http://www.nber.org/chapters/c8085.pdf>>.

monitoring), t.y. darbuotojai aktyviai kontroliuodami bendradarbius, pastebėję neefektyviai ar nepakankamai efektyviai atliekantį savo darbo funkcijas darbuotoją, informuoja darbdavį ar imasi atitinkamų priemonių minėtos problemos sprendimui.

Atsižvelgiant į aukščiau pateiktas skirtingas autorių pozicijas, viena vertus, galima būtų daryti išvadą, kad ryšys tarp bendrovės produktyvumo lygio (arba akcijų rinkos kainos) ir individualaus darbuotojo, neužimančio vadovaujančių pareigų bendrovėje, pastangų, iš esmės yra nulinis. Kita vertus, manytina, kad nepagrįsto pasipelnymo argumentas nepaneigia plataus pobūdžio akcijų opciono atliekamo darbuotojų skatinimo vaidmens.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad darbuotojų skatinimo plataus pobūdžio akcijų opcionais tikslas teorijoje analizuojams ne tik per materialinio darbuotojo skatinimo opcionu prizmę, bet ir akcentuojant tam tikrą nematerialinį plataus pobūdžio akcijų opciono aspektą. Kai kurie autoriai vienu iš darbuotojų skatinimo plataus pobūdžio akcijų opcionais elementų išskiria nuosavybės pojūtį, - tiek *de facto*, tiek psichologinės nuosavybės²⁰. Pasak Catherine Webb²¹, iš nuosavybės kylantys bendri darbuotojų interesai ir bendra atsakomybė stimuliuoja uolų ir atidų darbo procesą. Darbuotojai, identifikuodami save kaip bendrovės dalį, perima dalį tikslų ir vertybių, ir atitinkamai, atsiranda didesnis darbo proceso prasmingumas, taip pat padidėja atsakomybės jausmas tiek pačių darbuotojų darbo, tiek visos bendrovės rezultatų kontekste. Autorės teigimu, darbo prasmės suvokimas ir atsakomybės pojūtis – du esminiai motyvacijos elementai. Prof. Andrew Pendleton²², taip pat Erik Poutsma, Willem de Nijs ir Michael Poole²³ pabrėžia, kad taikant plataus pobūdžio akcijų opcionus darbuotojų motyvacija pasireiškia darbuotojams susitapatinant su bendrove, o tai savo ruožtu lemia darbuotojų lojalumą bendrovei, jos vertybėms ir tikslams. Corey Rosen, John Case ir Martin Staubus²⁴ akcentuodami, kad akcijų opcionų suteikimas didesnei darbuotojų grupei lemia tai, kad darbuotojai ima mąstyti ir elgtis taip, kaip bendrovės savininkai, tokį susitapatinimą plačiaja prasme autoriai apibrėžia kaip nuosavybės kultūrą (angl. *Ownership Culture*). Anot

²⁰ Vadovaujantis Linn Van Dyne ir Jon L. Pierce atliktų psichologinės nuosavybės pojūčio (tais atvejais, kai darbuotojai nėra nuosavybės turėtojai teisine prasme) tyrimų duomenimis, psichologinis nuosavybės pojūtis lemia stipresnius organizacinius įsipareigojimus ir didesnę pasitenkinimą atliekamu darbu. VAN DYNE, Linn, PIERCE, Jon L. *Psychological ownership and feelings of possession: three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behaviour*. [interaktyvus]. Journal of Organizational Behavior, 2004. [Žiūrėta 2009 m. vasario 15 d.]. Prieiga per: Wiley InterScience.

²¹ WEBB, Catherine, 1912. *Industrial cooperation: The story of a peaceful revolution*. Manchester, England: Cooperative Union.

²² PENDLETON, Andrew. *Incentives, Monitoring, and Employee Stock Ownership Plans: New Evidence and Interpretations*. Industrial Relations. Vol. 45. No. 4. (October, 2006). Blackwell Publishing, Inc.: 2006. p. 753-777. Prieiga per: EBSCOhost.

²³ POUTSMA, Erik, de NIJS, Willem, POOLE, Micheal. *The Global Phenomenon of Employee Financial Participation*. [interaktyvus]. International Journal of Human Resource Management, September 2003, Vol. 14 Issue 6, p. 855-862. [Žiūrėta 2009 m. vasario 15 d.]. Prieiga per: EBSCOhost.

²⁴ ROSEN, Corey, CASE, John, STAUBUS, Martin. *Equity. Why Employee Ownership is Good for Business*. Harvard Business School Press, 2005. p. 56.

autorių, suteikus akcijų opcioną didžiajai daliai ar visiems bendrovės darbuotojams, šie automatiškai prisiima atmokomybę bendrovės sėkmės ar nesėkmės atveju, o tai savo ruožtu veikia kaip stimulas produktyviai dirbti, idant ir bendrovė veiktų sėkmingai. Grupės akcijų opcionų srities ekspertų pateiktame pranešime Europos Komisijai (toliau – ekspertų grupės pranešimas Komisijai)²⁵ taip pat teigiama, kad akcijų opcionas sąlygoja darbuotojų paskatas įdėti nelyginant daugiau pastangų į darbą, nes sukuria darbuotojų-verslininkų nusiteikimą darbui. Jon L. Pierce, Stephen A. Rubinfeld ir Susan Morgan²⁶ pabrėžia, kad darbuotojų motyvacija pasireiškia net ir tuo atveju, jei darbuotojai nežiūri į akcijų opcioną tiesiogiai kaip į investiciją. Teigiama, kad pats akcijų opciono turėjimas darbuotojų pripažįstamas kaip bendrovės dalies turėjimas, o tai skatina darbuotojus produktyviau dirbti. Pasak autorių, vilčių teoriją ir tam tikras iš šios teorijos kylančias paradigmas taip pat galima būtų išskirti kaip darbuotojų skatinimo plataus pobūdžio akcijų opcionais elementą: bendrovės augimas, gyvavimas ir sėkmė logiškai siejami su darbuotojo turimų akcijų verte. Kita vertus, bendrovės nuosmukis ir nesėkmės siejamos su darbuotojo rizika, susijusia su potencialių pajamų netekimu. Taigi bendrovės augimas ir sėkmė tampa kritine ir vertintina pasekmė, kuri savo ruožtu suponuoja darbuotojo nusiteikimą efektyviam ir produktyviam darbo procesui.

Aukščiau pateiktos autorių nuomonės leidžia išskirti keletą bendrumų. Pirma, darbuotojų skatinimas plataus pobūdžio akcijų opcionais pasireiškia kaip darbuotojų susitapatinimo su bendrove, jos tikslais rezultatas. Antra, darbuotojai, turėdami teisę ateityje įsigyti bendrovės akcijų, jaučiasi atsakingi už bendrovę tiek sėkmės, tiek ir nesėkmės atveju, taigi bendrovės sėkmė tampa siekiamybe ir savo ruožtu skatina efektyviam darbui. Trečia, galima daryti išvadą, jog plataus pobūdžio akcijų opcionų skatinimo mechanizmas pasireiškia ne tik kaip tam tikras tikėtina materialine nauda paremtas bendras darbuotojų pasiryžimas geriau atlikti savo darbinės funkcijas, tačiau didžiąja dalimi kaip tam tikra nematerialinio skatinimo forma.

Darbuotojų skatinimas individualaus pobūdžio akcijų opcionais. Darbuotojų skatinimas akcijų opcionus suteikiant vadovaujantiems darbuotojams, t.y. individualaus pobūdžio arba „vadovų akcijų opcionų“ atveju, pasižymi tuo, kad vadovaujantys darbuotojai, skirtingai nei tokių pareigų neužimantys darbuotojai, paprastai turi galimybę daryti realią

²⁵ European Commission. *Employee Stock Options*. The legal and administrative environment for Employee Stock Options in the EU. [interaktyvus] Final Report of the Expert Group.. Enterprise Directorate-General. June 2003. p. 13. [Žiūrėta 2008 m. sausio 31 d.] Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/support_measures/stock_options/final_report_stock_en.pdf>.

²⁶ PIERCE, Jon L., RUBENFELD, Stephen A., MORGAN, Susan. *Employee Ownership: A Conceptual Model of Process and Effects*. [interaktyvus]. The Academy of Management Review, Vol. 16, No. 1 (Jan., 1991), p. 121-144. [Žiūrėta 2009 m. vasario 16 d.] Prieiga per: JSTOR.

įtaką bendrovės veiklai, jos rezultatams.

Pažymėtina, kad individualaus pobūdžio akcijų opcionai atsirado kaip būtinybė duoti efektyvų materialinį akstiną bendrovių vadovams imtis veiksmų, idant didėtų bendrovės pelningumas. Pasak Andrew Glyn²⁷, šio pobūdžio darbuotojų akcijų opcionai atsirado devintajame dešimtmetyje JAV, kuomet bendrovės, siekdamos išvengti skolinimosi iš išorės, ėmė suteikinti vadovams stiprų paskatinimą (angl. *High Power Incentive*) akcijų opcionų forma. Tai suteikė stiprų stimulą vadovams imtis įmanomai galimų priemonių bei priimti efektyvius sprendimus tam, kad didėtų bendrovės pelnas, ir, atitinkamai, akcijų kaina rinkoje. Autorius pabrėžė, kad didele dalimi akcijų opcionai lėmė karštligiško vadovų gaunamų pajamų padidėjimą. JAV 2002 metais dešimčiai daugiausiai pajamų gaunančių bendrovių vadovų iš 500 didžiausių bendrovių buvo suteikti akcijų opcionai, kurių vertė sudarė apytiksliai 170 milijonų JAV dolerių. Tai patvirtina ir Hay Group 2002 metų viduryje atliktas tyrimas²⁸, kurio duomenimis 58 procentus JAV aukščiausiųjų vadovų (angl. *Senior Executives*) gaunamų pajamų sudarė iš akcijų opcionų gaunamos pajamos.

Profesorių Guido Ferrarini, Niamh Moloney ir Cristina Vespro²⁹ teigimu „vadovų akcijų opcionai“ yra potencialiai itin efektyvi skatinimo priemonė, nes per akcijų kainą sujungiant akcininkų pajamas su vadovų pajamomis suvienijami visais kitais atvejais išsiskiriantys bendrovės akcininkų ir vadovų interesai. Profesorių teigimu, akcijų opcionai skatina vadovus priimti efektyvius, tačiau asmeniškai sukeliančius stresą sprendimus, taip pat stiprina vadovų išipareigojimų lygį ir skatina dėti daugiau pastangų didinant bendrovės akcijų kainą ir bendrovės vertę globaliu mastu.

Profesoriai Lucian Arye Bebchuk, Jesse M. Fried ir advokatas David I. Walker³⁰ pažymi, kad, atsižvelgiant į tai, jog paprastai vadovų pastangos yra tam tikra prasme nematomos, o apskaitos rezultatai neatspindi ateities vystymosi perspektyvų dabartinės vertės kontekste, bendrovės akcijų kaina suteikia galimybę sėkmingai įvertinti vadovo pareigų atlikimo efektyvumą. Dar daugiau, „vadovų akcijų opcionai“ suteikia galimybę paveikti vadovo darbo efektyvumą, nes akcijų rinkos kainos kilimą susiejant su vadovo būsima nauda įgyvendinus akcijų opcioną, vadovas skatinimas efektyviai dirbti. Randall S. Thomas³¹,

²⁷ GLYN, Andrew. *Capitalism Unleashed. Finance, Globalization and Welfare*. Oxford University Press. New York: 2006. p. 58.

²⁸ SKAPINKER M., *After Garnier: Why executive rewards in the US and UK are unlikely to converge*. Financial Times, 21 May 2003.

²⁹ *Cit. op.* 2, p. 251.

³⁰ BEBCHUK, Lucian Arye, FRIED, Jesse M., WALKER, David I. *Managerial Power and Rent Extraction in the Design of Executive Compensation*. The University of Chicago Law review. 2002. [interaktyvus]. p. 797. [Žiūrėta 2009 m. vasario 17 d.]. Prieiga per: HeinOnline.

³¹ THOMAS, Randall S. *Explaining the International CEO Pay Gap: Board Capture or Market Driven?* [interaktyvus]. Vanderbilt University Law School, Law & Economics. Working Paper Number 03-05. p. 13. . [Žiūrėta 2009 m. vasario 17 d.]. Prieiga per: Social Science Research Network Electronic Paper Collection.

išskirdamas akcijų opciono esmines funkcijas, visų pirma akcentuoja, kad akcijų opcionas skatina vadovą efektyviau dirbti, taip pat sujungia vadovų interesus su akcininkų interesais, kas savo ruožtu pakeičia akcininkų atliekamą griežtą vadovų kontrolę. Autorius taip pat pabrėžia, kad JAV, kur vadovai įprastai turi didesnius įgaliojimus ir paprastai praktikoje pasireiškia daugiau atvejų, kai akcininkų ir vadovų interesai išsiskiria, vadovų interesų sujungimo su akcininkų interesais ypatybė JAV pasireiškia didesne apimtimi nei Europoje.

Apibendrinant išdėstytas autorių mintis apie skatinimą individualus pobūdžio akcijų opcionais, galima teigti, kad šiuo atveju akcijų opcioną ir darbuotojo skatinimą sieja materialiniu suinteresuotumu paremtas ryšys – tai, kad individualaus pobūdžio akcijų opcionai suteikiami darbuotojams, turintiems kompetenciją ir reikiamus įgaliojimus sprendimų, galinčių turėti įtakos bendrovės veiklos rezultatams, priėmimui, ir tai, kad minėto darbuotojo potenciali materialinė nauda iš akcijų opciono priklauso būtent nuo bendrovės veiklos rezultatų, lemia, kad akcijų opcionu didinama individuali darbuotojo motyvacija siekti aukštų bendrovės veiklos rezultatų, taip pat stiprinamas suinteresuotumas bendrovės sėkme globaliu mastu.

* * *

Analizuojant darbuotojų skatinimą tiek plataus, tiek individualaus pobūdžio akcijų opcionų atveju bei atsižvelgiant į tai, kad darbuotojo skatinimas suteikiant akcijų opcioną pasireiškia tuo, kad darbuotojas įgyvendina akcijų opcioną (t.y. įsigyja akcijas), kai ir jei įvykdomos tam tikros sąlygos, pagrindinė kurių yra bendrovės akcijų rinkos kainos pakilimas iki tam tikro lygio³², svarbu atkreipti dėmesį į keletą įtakos skatinimui akcijų opcionais galinčių turėti aspektų.

Vienas iš tokių aspektų yra globalinė finansinė krizė, dėl kurios dideliu mastu pasireiškia akcijų rinkos kainų kritimas. Kyla klausimas, ar gali šiandieninė rinkos ekonomikos padėtis turėti neigiamos įtakos analizuojamos darbuotojų skatinimo priemonės taikymui. Anot Lucian Arye Bebchuk, Jesse M. Fried ir David I. Walker³³, tais atvejais, kai vadovo pajamos iš opciono priklauso išimtinai nuo absoliutaus akcijų rinkos kainos pakilimo, o akcijų kainos pokytį gali lemti ir nuo vadovo nepriklausančios aplinkybės, pavyzdžiui, bendras ekonomikos klimatas, susidaro padėtis, kai tam tikrais atvejais vadovo galimybės daryti įtaką bendrovės akcijų kainai tampa ribotos. Ekspertų grupė pranešime Komisijai³⁴ pabrėžiama, kad net ir esant bendram ekonomikos lygio kritimui, atsižvelgiant į tai, kad paprastai būsima akcijų įsigijimo kaina nustatoma pagal akcijų opciono suteikimo momentu esančią akcijų rinkos kainą, taip pat į tai, kad akcijų opcionai yra įgyvendinami ne iš karto, o

³² Plačiau apie tai kalbama, analizuojant akcijų opciono sąvoką ir įgyvendinimą.

³³ *Cit. op.* 30, p. 796.

³⁴ *Cit. op.* 25, p. 23.

po tam tikro laiko bei į tai, kad daugeliu atveju darbuotojas neturi mokėti už akcijų opciono suteikimą, - akcijų opcionas gali būti vertintinas kaip patraukli investicija iš darbuotojo perspektyvų, ir kartu atlikti darbuotojo skatinimo priemonės vaidmenį, net ir esant ekonomikos nuosmukiui. Tokia išvada, manytina, yra pagrįsta.

Kitas aktualus aspektas yra darbuotojų skatinimas akcijų opcionais Lietuvos bendrovėse. Žvelgiant iš Lietuvos perspektyvų, uždarytų akcinių bendrovių bei neištrauktų į vertybinių popierių biržos sąrašus akcinių bendrovių darbuotojų skatinimo mechanizmas, kaip teigia advokatas Donatas Zdanavičius³⁵, gali būti sudėtingesnis dėl to, kad minėtų bendrovių akcijų vertę lemia ne pasiūlos ir paklausos dėsniai, todėl tokių bendrovių akcijos nėra tokios likvidžios kaip įtrauktų į vertybinių popierių biržos sąrašus akcinių bendrovių. Advokato teigimu, siekiant padaryti uždarytų akcinių bendrovių bei neištrauktų į vertybinių popierių biržos sąrašą akcinių bendrovių darbuotojo skatinimą patrauklesnį, galima nustatyti ne tik darbuotojo teisę įsigyti akcijų, bet ir bendrovės pareigą tokias akcijas iš darbuotojo išpirkti pagal sutartą formulę ir bendrovės finansinius rodiklius. Taigi galima nustatyti akcijų išpirkimą iš darbuotojo, tiek patį išpirkimo faktą, tiek kainą susiejant su bendrovės tam tikrais finansiniais rodikliais. Tokiu atveju darbuotojas, kaip bendrovės akcininkas, tampa suinteresuotas bendrovės pelnu, nes atitinkamai turi teisę į jo dalį dividendų forma, taip pat ir bendrovės finansiniais rodikliais, nes nuo to priklausys jo akcijų pardavimo kaina ateityje. Vadovaujantis šiais teiginiais darytina išvada, kad iš esmės akcijų opcionas gali atlikti darbuotojų skatinimo funkciją ir uždarosiose akcinėse bendrovėse bei neištrauktose į vertybinių popierių biržos sąrašus akcinių bendrovėse.

1.1.2. Darbuotojų išlaikymas ir pritraukimas

Teorijoje teigiama, kad akcijų opcionui būdingos ypatybės t.y. tai, kad akcijų opcionas įgyvendinamas (darbuotojas realizuoja jam suteiktą teisę įsigyti akcijų) tik praėjus tam tikram laikui, ir tai, kad daugeliu atveju darbuotojas netenka teisės įgyvendinti opcioną, jeigu nutraukia darbo santykius su darbdaviu, sukuria tvirtą materialinio pobūdžio ryšį tarp darbuotojo ir darbdavio bei darbuotojo paskatas nenutraukti darbo teisinių santykių. Autorių Gabriel Fenton, Joseph S. Stern ir Michael Gray³⁶, taip pat ekspertų pranešime Komisijai³⁷ šis darbuotojų išlaikymo efektas vadinamas „auksinių antrankių“ (angl. *Golden Handcuff*) efektu.

³⁵ ZDANAVIČIUS, Donatas, *Darbuotojų skatinimas – prabanga ar neišvengiamybė* (2) [interaktyvus], 2006 11 24, Verslo žinios, Nr. 228, 15p., Mano verslas [žiūrėta 2008 m. lapkričio 30 d.]. Prieiga per internetą: <<http://archyvas.vz.lt/news.php?id=490335&strid=1002&rs=0&ss=bb2419b913cf20b41b4f5b470e0fd280&y=2006%2011%2024>>.

³⁶ FENTON, Gabriel, STERN, Joseph S., GRAY, Michel. *Employee Stock Options*. First edition. Stillman Publishing, San Francisco: 2000. p. 15.

³⁷ *Cit. op.* 25, p. 13.

Profesorių Guido Ferrarini, Niamh Moloney ir Cristina Vespro³⁸ teigimu, akcijų opcionai sukuria stiprią paskatą darbuotojui pradėti darbo santykius su bendrove, suteiksiančia darbuotojui akcijų opcioną, taip pat pasilikti dirbi bendrovėje atitinkamą laiką, numatytą akcijų opciono sutartyje. Randall S. Thomas³⁹ teigimu, darbuotojų išlaikymas yra viena esminių akcijų opciono funkcijų. Anot autoriaus, akcijų opcionas šiuo atveju pasireiškia daugiau kaip žemesnės kvalifikacijos vadovų pritraukimo ir išlaikymo priemonė. Ir atvirkščiai, Andrew Pendleton⁴⁰ pabrėžia, kad akcijų opcionai padeda išlaikyti bei pritraukti itin išsilavinusius darbuotojus (angl. *High Calibre Employees*).

Ekspertų grupės pranešime Komisijai⁴¹ akcentuojama, kad darbuotojų pritraukimas suteikiant akcijų opcionus esminę reikšmę turi mažose ir vidutinio dydžio bendrovėse (angl. *Small and Medium Enterprises* arba *SME's*). Mažos ir vidutinio dydžio bendrovės patiria sunkumų pritraukiant ir išlaikant darbuotojus, nes jos paprastai neatrodo tokios patrauklios potencialiems darbuotojams kaip didesnės, kurios paprastai turi užsitarnavusios geresnę reputaciją nei jų mažesnieji konkurentai, taip pat dažnai siūlo didesnes karjeros galimybes. Maža ar vidutinio dydžio bendrovė, kuri orientuojasi į augimą ateityje, pasiūlusi potencialiam darbuotojui akcijų opcioną, neabejotinai padidina savo galimybes pritraukti ir išlaikyti potencialius darbuotojus⁴². Pabrėžiama, kad „auksinių antrankių“ efektas pasireiškia ir tuo atveju, kai, nors darbuotojui išlaikoma teisė įgyvendinti opcioną per tam tikrą laikotarpį po darbo santykių nutraukimo, tačiau opcionai yra suteikiami periodiškai, pavyzdžiui, kasmet.

Atkreiptinas dėmesys, kad Mokestinių ginčų komisija prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės sprendime akcentavo, kad akcijų opcionų suteikimo darbuotojams paskirtis *inter alia* yra „pritraukti talentingus darbuotojus, taip pat išlaikyti darbuotojus įmonėje nustatant opcionų įvykdymo terminus“⁴³.

Vadovaujantis šiomis išvalgomis, galima teigti, kad akcijų opcionų tikslas pritraukti ir išlaikyti darbuotojus yra reikšmingas dėl to, kad padeda užtikrinti darbo santykių stabilumą bei sumažinti darbuotojų kaitą.

³⁸ *Cit. op. 2*, p. 251.

³⁹ *Cit. op. 31*, p. 122.

⁴⁰ *Cit. op. 14*, p. 26.

⁴¹ *Cit. op. 25*, p. 13.

⁴² Tai iliustruoja pavyzdys, kai Gordon Gould, 27 metų pirmaujantis prodiuseris nutraukė darbo santykius su Sony Corporation ir perėjo dirbti į niekam nežinomą naujai įsteigtą žiniasklaidos bendrovę Thinking Pictures, Inc., kuri jam pasiūlė ne tik fiksuotą darbo užmokestį, bet kartu ir akcijų opcioną, t.y. suteikė teisę įsigyti iki 3,8 procentų minėtos bendrovės akcijų. Interviu p. Gould pabrėžė žinantis, jog yra vienas geriausių savo srities specialistų, todėl siekė, kad jo darbo užmokestis būtų tai ir atspindėtų. Jis paaiškino, kad ketina dirbti po 16 valandų per dieną, todėl nori gauti pridėtinę jo darbo sukuriamą vertę. MATSON, Eric. *How to Get a Piece of the Action*. Fast Company, October/November 1996.

⁴³ Mokestinių ginčų komisijos prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. gruodžio 27 d. sprendimas „Dėl UAB „Bitė Lietuva“ 2007 m. spalio 18 d. skundo“, Nr. S- 251(7-232/2007).

Pažymėtina, kad kiekvienu konkrečiu atveju bendrovės, suteikdamos akcijų opcionus tiek visiems ar didžiajai daliai darbuotojų, tiek apsiribodamos vadovaujančiųjų darbuotojų skatinimu akcijų opcionais, gali turėti ir kitų tikslų, pateikti baigtinio sąrašo tikslų objektyviai nėra įmanoma.

Svarbu atkreipti dėmesį, kad tam tikri socialiniai argumentai taip pat galimai didina suinteresuotumą akcijų opcionais plačiaja prasme. Prof. Douglas Kruse⁴⁴ teigimu, pati darbuotojų akcijų nuosavybės idėja, kuri, pasak profesoriaus, dažnai apibrėžiama kaip specifinė ekonominės demokratijos forma, galimai prisideda prie darbuotojo ir darbdavio konfliktų mažėjimo bei sustiprina socialinį ryšį, plačiai paskirstant bendrovės ekonominės sėkmės rezultatus. Pabrėžtina, kad ekonominės demokratijos argumentą nuosavybės teisių mokyklos teoretikai⁴⁵ vertina negatyviai. Teoretikų teigimu, bendrovės savininkų turtą perduodant darbuotojams, vyksta tam tikras nuosavybės teisių irimo procesas, kuris reiškia paskirstomąjį turto konfiskavimą⁴⁶. Atsižvelgiant į skirtingas autorių pozicijas, manytina, kad žvelgiant iš darbuotojo perspektyvų, ekonominės demokratijos idėjos realizavimas taikant akcijų opcionus traktuotinas teigiamai.

Šiame kontekste svarbu atkreipti dėmesį į tam tikrus teorijoje išskiriamus galimai neigiamus su akcijų opcionų taikymu susijusius aspektus. Vienas tokių aspektų, kurį išskiria daugelis autorių (pavyzdžiui, prof. Douglas Kruse, Alan B. Ungar ir Mark T. Sakanashi ir kiti) yra didelė darbuotojo, kuriam suteiktas akcijų opcionas, rizika netekti pajamų. Ekspertų grupės pranešime Komisijai⁴⁷ akcentuojama, kad darbuotojo sutikimas priimti akcijų opcioną yra vertinamas kaip darbuotojo sprendimas investuoti į bendrovės akcijas. Tokia darbuotojo investicija susijusi su galimu darbuotojo pajamų praradimu, nukritus bendrovės akcijų rinkos kainai. Kita vertus, pasak prof. Andrew Pendleton⁴⁸, darbuotojo rizikos laipsnis priklauso nuo to, ar akcijų opcionas darbuotojui yra suteikiamas kaip darbo užmokesčio substitutas, ar kaip papildomas materialinis skatinimas. Pastaruoju atveju, darbuotojas niekuo nerizikuoja, nes daugeliu atveju darbuotojui akcijų opcionas suteikiamas nemokamai. Tačiau tuo atveju, kai darbuotojų skatinimas akcijų opcionais pasitelkiamas kaip mažesnio darbo užmokesčio

⁴⁴ KRUSE, Douglas. *Research Evidence on Prevalence and Effects of Employee Ownership*. [interaktyvus]. Testimony before the Subcommittee on Employer-Employee Relations Committee on Education and the Workforce. U.S. House of Representatives. February 13, 2002. [žiūrėta 2009 m. kovo 31 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ownershipassociates.com/kruse.shtm>>.

⁴⁵ Pavyzdžiui, A. Alchian, H. Demsetz, E. Furubotn, J. Jensen, W. Meckling, S. Pejovich

⁴⁶ European Commission. *PEPPER III: Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the New Member and Candidate Countries of the European Union*, Rome/Berlin, June 2006 [interaktyvus]. p. 46. [žiūrėta 2008 m. lapkričio 17 d.]. p. 94. Prieiga per internetą: <<http://www.efesonline.org/LIBRARY/2006/PEPPER%20III%20Final%20Print.pdf>>.

⁴⁷ *Cit. op.* 25, p. 27.

⁴⁸ *Cit. op.* 14, p. 17.

kompensacija, darbuotojas susiduria su didele rizika netekti pajamų. Žvelgiant iš bendrovės, suteikiančios darbuotojams akcijų opcionus, perspektyvų, kaip pabrėžiama ekspertų grupės pranešime Komisijai⁴⁹ tai grindžiama bendrovės siekiu išsaugoti turto likvidumą. Daugeliu atveju, naujai įsteigtos ir dar tik bepradedančioms verslą bendrovės, neturėdamos galimybių pasiūlyti aukštos kvalifikacijos specialistams konkurencingo darbo užmokesčio, kompensuoja tai akcijų opcionu⁵⁰. Simon Deakin ir Gillian S. Morris, kritiškai vertindami akcijų opcionus, taip pat pabrėžia, kad akcijų opcionai yra susiję su tam tikru šių skatinimo priemonių suteikiamos materialinės darbuotojo naudos netikrumu ir nepatikimumu. Teigiama, kad daugeliu atveju darbuotojui tai tėra tik iliuzinė galimybė gauti pajamų⁵¹.

Vadovaujantis pateiktomis autorių išvalgomis, galima būtų teigti, kad akcijų opcionas kaip investicija tuo atveju, kai suteikiamas kaip tam tikros dalies darbo užmokesčio substitutas, yra susijęs su tam tikro lygio rizika netekti pajamų nukritus akcijų rinkos kainai. Kita vertus, akcijų opcioną suteikiant kaip papildomą materialinį paskatinimą, darbuotojas nesusiduria su rizika.

1.2. Akcijų opciono sąvoka ir kvalifikavimas civilinės teisės prasme

1.2.1. Akcijų opciono apibrėžimas

Analizuojant akcijų opciono sąvoką, visų pirma tikslinga išskirti ir apibrėžti du šios sąvokos elementus, t.y. akciją ir opcioną.

Lietuvos Respublikos civilinio kodekso (toliau – CK)⁵² 1.102 straipsnis pateikia akcijos, kaip civilinių teisinių santykių objekto, sampratą. Vadovaujantis minėtu straipsniu, akcija yra vertybinis popierius, patvirtinantis jos turėtojo (akcininko) teisę dalyvauti valdant bendrovę, jeigu įstatymai nenustato ko kita, teisę gauti įmonės pelno dalį dividendais ir teisę į dalį bendrovės turto, likusio po jos likvidavimo, bei kitas įstatymų nustatytas teises. Pažymėtina, kad Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo (toliau – ABI)⁵³ 40 straipsnio 1 dalis atkartoja minėtą CK įtvirtintą akcijos apibrėžimą. Pasak Lawrence J. Gitman ir Michael D. Joehnk⁵⁴, akcija yra finansinis turtas, kuris atspindi finansinį reikalavimą akciją išdavusiai bendrovei ar organizacijai ir suteikia jos turėtojui tam tikras teises (įskaitant teisę

⁴⁹ *Cit. op.* 25, p. 13.

⁵⁰ *Ibid.*

⁵¹ DEAKIN, Simon, MORRIS, Gillian S. *Labour Law*. Fourth Edition, Hart publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2005, p. 305.

⁵² Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.

⁵³ Valstybės žinios, 2000, Nr. 64-1914, nauja redakcija 2003, Nr. 123-5574.

⁵⁴ GITMAN, Lawrence J., JOEHNK, Michael D. *Fundamentals of Investing*. Sixth Edition. Harper Collins College Publishers. New York: 1996. p. 580.

reikalauti akciją išleidusio asmens pajamų ir turto dalies) ir privilegijas. Julija Kiršienė⁵⁵ akciją taip pat apibrėžia kaip vieną iš finansinio turto rūšių ir pabrėžia, kad akcija išreikšta nuosavybės teisė išsiskiria tuo, kad yra ne daiktinė, o finansinė, ne materiali, o nemateriali.

Tuo tarpu opcionas⁵⁶ (angl. *option*) ekonomine prasme suprantamas kaip tam tikras finansinis instrumentas⁵⁷, kurio pagrindu vienai jo šaliai suteikiama teisė (bet ne pareiga) ateityje pirkti (*pirkimo opcionas*) arba parduoti (*pardavimo opcionas*) tam tikrą turtą ar finansinį instrumentą (pavyzdžiui, akcijas, užsienio valiutą, žaliavą ir t.t.) per tam tikrą laikotarpį arba nustatant konkrečią datą už tam tikrą sutartą (fiksiuotą) kainą, neatsižvelgiant į to turto ar finansinio instrumento rinkos kainą⁵⁸. Vadovaujantis ekonomikos terminų žodynu⁵⁹, opcionas – teisė parduoti (pardavėjo opcionas) arba pirkti (pirkėjo opcionas) vartojamąją prekę arba finansų aktyvus (pavyzdžiui, užsienio valiutą, akcijas) sutarta kaina kada nors ateityje per nustatytą laiko tarpą. Anot Jack Clark Francis⁶⁰, opcionas – išvestinis vertybinis popierius, fiksuojantis sandorių dalyvių teises ir pareigas esant terminuotosios rinkos sandoriams su pirminiais vertybiniais popieriais. Andrew Pendleton⁶¹, apibrėždamas opcioną, taip pat vartoja vertybinio popieriaus sąvoką ir opcioną apibrėžia kaip vertybinį popierių (angl. *security*), kuris suteikia teisę jo turėtojui parduoti ar pirkti turtą per tam tikrą laikotarpį, jeigu yra įvykdytos tam tikros sąlygos.

Šiame kontekste atkreiptinas dėmesys į tai, kad vadovaujantis CK 1.101 straipsnio 4 dalimi, vertybiniai popieriai skirstomi į pirminius ir išvestinius vertybinius popierius. Išvestiniai vertybiniai popieriai patvirtina išskirtines teises ir pareigas, palyginti su teisėmis ar pareigomis, kurias patvirtina pirminiai vertybiniai popieriai⁶², t.y. teisę ar pareigą atlygintinai ar neatlygintinai įsigyti ar perleisti kitus vertybinius popierius, taip pat teisę gauti tam tikrų pajamų ar pareigą sumokėti tam tikrą sumą pasikeitus vertybinių popierių rinkos kainoms (indeksui ir kt.). Pažymėtina, kad opcionai – vienas iš tokių teisę ar pareigą patvirtinančių dokumentų, kuriuos kaip pavyzdį išskiria CK.

Vadovaujantis aukščiau pateiktais akcijos ir opciono apibrėžimais, viena vertus,

⁵⁵ KIRŠIENĖ, Julija. Akcininko teisių į bendrovės turtą prigimties teoriniai ir praktiniai aspektai. Jurisprudencija. Mokslo darbai. 2002, t. 31(23). p. 71-77.

⁵⁶ Kai kur opcionas apibrėžiamas vartojant pasirinkimo sandorio sąvoką. VAINIENĖ, Rūta. Ekonomikos terminų žodynas. Tyto alba. Vilnius: 2005.

⁵⁷ Opcionas – vienas pagrindinių finansinių instrumentų, kuriuos Lietuvos komerciniai bankai siūlo taikyti valiutinės rizikos valdymui. VIJEIKIS, Juozas, VIJEIKIENĖ, Birutė. Tarptautinis marketingas. Monografija. 2003. p. 67.

⁵⁸ *Investopedia financial dictionary* [interaktyvus], [žiūrėta 2008 lapkričio 29 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.investopedia.com/terms/s/stockoption.asp>>.

⁵⁹ PASAS, Kristoferis, LOUZAS, Brajenas, DEIVIS, Leslis. Ekonomikos terminų žodynas. Vertimas iš anglų kalbos leidinio. Baltijos biznis, 1994.

⁶⁰ FRANCIS, Jack Clark. *Management of Investments*. New York: McGraw-Hill, 1993.

⁶¹ *Cit. op.* 14, p. 22.

⁶² MIKELĖNAS, Valentinas, *et al.* Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Pirmoji knyga. Bendrosios nuostatos. Justitia. Vilnius: 2001. p. 222.

atsiranda prielaida išvadai, kad akcijų opcionas – išvestinis vertybinis popierius, patvirtinantis jo turėtojo teisę ar pareigą atlygintinai ar neatlygintinai įsigyti ar perleisti akcijas bei teisę gauti tam tikrą pajamų ar pareigą sumokėti tam tikrą sumą pasikeitus akcijų rinkos kainoms. Kita vertus, tikslinga pabrėžti, kad akcijų opciono apibrėžimas analizuojamos temos kontekste yra nulemtas tam tikrų išskirtinių ypatumų, turinčių įtakos specifiniam akcijų opciono apibrėžimui.

Pažymėtina, kad Komisijos komunikate dėl darbuotojų finansinio dalyvavimo bendrovės valdyje rėmimo, akcijų opcionas apibrėžiamas kaip darbuotojų finansinio dalyvavimo bendrovės valdyje forma, glaudžiai susijusi su darbuotojų akcijų nuosavybės teise, tačiau turinti specifinių požymių, - kuria darbuotojams suteikiama teisė įsigyti bendrovės akcijų už tam tikrą nustatytą kainą per tam tikrą nustatytą laikotarpį. Anot Richard Freeman, Joseph Blasi, and Douglas Kruse, akcijų opcionas – tam tikra *hibridinė* darbuotojų finansinio dalyvavimo bendrovės valdyje forma tarp pelno dalijimosi su darbuotojais ir darbuotojų akcijų nuosavybės teisės⁶³.

Remiantis 2005 m. vasario 4 d. Komisijos reglamentu (EB) Nr. 211/2005, iš dalies keičiančiu Reglamentą (EB) Nr. 1725/2003, priimančiu tam tikrus tarptautinius apskaitos standartus pagal Europos Parlamento ir Tarybos reglamentą (EB) Nr. 1606/2002 dėl 1 ir 2 tarptautinių finansinės atskaitomybės standartų (TFAS) ir 12, 16, 19, 32, 33, 38 ir 39 tarptautinių apskaitos standartų (TAS) (toliau – Reglamentas 211/2005)⁶⁴, akcijų pasirenkamasis sandoris – „sutartis, jos turėtojai suteikianti teisę (bet neįsipareigojimą) įsigyti ūkio subjekto akcijų už fiksuotą ar iš anksto nustatytą sumą per apibrėžtą laikotarpį“⁶⁵.

JAV finansų planavimo ekspertai Alan B. Ungar ir Mark T. Sakanashi⁶⁶ akcijų opcioną apibrėžia kaip sutartinę teisę įsigyti bendrovės akcijų už nustatytą (dažniausia fiksuotą) kainą ateityje. Taip pat ir Peggy Walkush⁶⁷ akcijų opcionu vadina kylančią iš akcijų opciono sutarties darbuotojo teisę įsigyti tam tikrą skaičių akcijų ateityje paprastai už opciono suteikimo momentu nustatytą kainą. Pabrėžtina, kad teorijoje taip pat akcentuojama, kad akcijų opcionas yra darbuotojui suteikiama teisė, tačiau ne pareiga, įsigyti akcijų. Taigi tam tikru nustatytu momentu ateityje, darbuotojas turi teisę pasirinkti įsigyti akcijas ar ne, tokia darbuotojui suteikta teisė pasinaudoti yra neprivaloma.

⁶³ *Cit. op.* 19, p. 5.

⁶⁴ OL L 41, 2005 2 11, p. 1-27

⁶⁵ Pažymėtina, kad šiame Reglamente 211/2005 įtvirtinami reikalavimai ūkio subjektui atspindėti sandorių, kurių apmokėjimo pagrindas išreikštas akcijomis, poveikį savo pelnui ar nuostoliui bei finansinei būklei, įskaitant sąnaudas, susijusias su sandoriais, pagal kuriuos darbuotojams yra suteikiami akcijų opcionai.

⁶⁶ *Cit. op.* 1, p. 24.

⁶⁷ *Cit. op.* 15, p. 45.

Pažymėtina, kad Algis Žvirblis, pateikdamas mokesčių sąvokų aiškinimus, vieną iš pateikiamų alternatyvių opciono apibrėžimų pateikia kaip „akcinės bendrovės darbuotojų privilegiją įsigyti papildomų akcijų pagal nominalią jų vertę⁶⁸“. Su autoriaus apibrėžimu, manytina, galima sutikti iš dalies, nes akcijų opcionai būdingi ne tik akcinėms bendrovėms, bet ir uždarosioms akcinėms bendrovėms.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad Ingrida Mačernytė-Panomariovienė⁶⁹, analizuodama darbo apmokėjimo sąvoką ir struktūrą, teigia, kad „darbuotojams gali būti taikomos ir moralinio poveikio priemonės, sudaromas psichologinis komfortas“, ir, pateikdama pavyzdinį tokių moralinių priemonių sąrašą, autorė išskiria ir „leidimą lengvatinėmis sąlygomis įsigyti akcijų“. Leidimas lengvatinėmis sąlygomis įsigyti akcijų, manytina, atitinka akcijų opciono apibrėžimą, tačiau tokiu atveju išeitu, kad akcijų opcionas – moralinio poveikio priemonė. Kaip minėta, plataus pobūdžio akcijų opcionas tam tikra prasme pasireiškia kaip nematerialinė darbuotojų skatinimo priemonė, tačiau manytina, kad tokia vienareikšmiška autorės pozicija nėra visiškai tiksli.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta aukščiau, tikslinga išskirti keletą bendrumų, atsispindinčių akcijų opcionų apibrėžimuose. Pirma, akcijų opcionas gali būti apibrėžiamas kaip teisė darbuotojui įsigyti akcijų. Kartu pabrėžtina, kad minėtos teisės įsigyti akcijų įgyvendinimas siejamas su ateities momentu. Antra, akcijų opcioną galima vadinti specifine darbuotojų finansinio dalyvavimo bendrovės valdyme forma. Trečia, akcijų opcionas – sutartinė teisė, atsirandanti akcijų opciono sutarties pagrindu. Taigi akcijų opcioną galima būtų apibrėžti kaip akcijų opciono sutartimi darbuotojui suteikiamą teisę įsigyti akcijų ateityje, įgyvendinant finansinį darbuotojų dalyvavimą bendrovės valdyme.

Šiame kontekste tikslinga paanalizuoti ABĮ 43 straipsnyje reglamentuojamų specialų darbuotojų akcijų statusą turinčių akcijų institutą. Vadovaujantis minėto straipsnio norma, darbuotojų akcijas galima apibrėžti kaip specialų darbuotojų akcijų statusą turinčias paprastąsias akcijas. Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad šios specialų darbuotojų akcijų statusą turinčios akcijos negali būti tapatinamos su įprastinėmis akcijomis, kurias įsigyja darbuotojas įgyvendindamas akcijų opcioną. Akcijos, kurių įsigyti darbuotojui suteikiama teisė akcijų opciono sutartimi yra įprastinės akcijos tiek akcijų opciono suteikimo momentu, tiek ir darbuotojui įgyvendinus akcijų opcioną, t.y. įsigytos akcijos netampa darbuotojo statusą turinčiomis akcijomis.

Pažymėtina, kad minėtame ABĮ 43 straipsnyje įtvirtinta, kad bendrovė gali išleisti darbuotojų akcijų statusą turinčias paprastąsias akcijas, jeigu tai yra nustatyta jos įstatuose.

⁶⁸ ŽVIRBLIS, Algis. *Mokesčių žinynas*. Žuma, Vilnius: 1998. p. 83.

⁶⁹ MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, Ingrida. *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2003. p. 8

Galima sutikti su Valdonės Darškuvienės ir Pauliaus Vaznioko⁷⁰ teiginiu, jog iš esmės įstatymų leidėjas darbuotojų akcijas traktuoja taip pat kaip ir įprastines akcijas, išskyrus tai, jog šios darbuotojų akcijos susijusios su tam tikrais suvaržymais. Minėto ABI 43 straipsnio 3 dalis numato, kad „akcijų pasirašymo sutartyje turi būti nustatytas terminas, per kurį darbuotojų akcijų savininkas gali perleisti akcijas tik kito bendrovės darbuotojo nuosavybėn. Šis apribojimas negali būti nustatytas ilgesniam kaip 3 metų laikotarpiui, skaičiuojant nuo akcijų pasirašymo dienos“. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad vadovaujantis komentuojamu ABI straipsniu, „teisę įsigyti darbuotojų akcijų turi tokias akcijas išleidusios bendrovės darbuotojai, išskyrus darbuotojus, kurie yra šios bendrovės stebėtojų tarybos ar valdybos nariai arba bendrovės vadovas“. Anot Valdonės Darškuvienės ir Pauliaus Vaznioko⁷¹, teoriškai tokių specialių akcijų suteikimas darbuotojams leistų pasiekti tikslus, kurių *inter alia* siekiama taikant akcijų opcioną – darbuotojų skatinimą bei siekį išlaikyti darbo santykių tęstinumą, tačiau esant apribojimui suteikti tokias akcijas darbuotojams, esantiems bendrovės valdymo organų nariais, darbuotojų akcijos negali atlikti vadovaujančių darbuotojų, t.y. tų, kurie gali daryti įtaką bendrovės veiklos rezultatams, skatinimo priemonės vaidmens.

Pabrėžtina, kad akcijų opcionas kaip skatinimo priemonė suteikiamas ne bet kuriam asmeniui, o darbuotojui⁷². Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK)⁷³ 15 straipsnyje pateikiama darbuotojo, kaip vieno iš darbo teisės subjektų, samprata. Darbuotojas apibrėžiamas kaip fizinis asmuo, pagal DK 13 straipsnį turintis darbinį teisinumą ir veiksnumą, dirbantis pagal darbo sutartį už atlyginimą. Rekomendacijoje 92/443/EEC akcijų opciono gavėjas – darbuotojas – apibrėžiamas kaip asmuo, gaunantis darbo užmokestį pagal darbo sutartį.

Atsižvelgiant į tai, kad akcijų opcionai dažniausia praktikoje taikomi kaip bendrovės vadovų skatinimo priemonė, vertėtų atkreipti dėmesį į specifinę bendrovės vadovų teisinę padėtį Lietuvos darbo teisės kontekste. Bendrovės vadovo teisinis statusas, pasak Rimgaudo Greičiaus⁷⁴, yra dvejopas, nes viena vertus, bendrovės vadovas yra darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį ir jam yra taikomos kai kurios darbo įstatymų nuostatos, tačiau kita vertus, bendrovės vadovo kaip bendrovės valdymo organo teisinį statusą reglamentuoja civilinės

⁷⁰ *Cit. op.* 6. p. 37.

⁷¹ *Ibid.* p. 38.

⁷² Pabrėžtina, kad ekspertų grupės pranešime Komisijai teigiama, kad įmanomi atvejai, kuomet akcijų opcionai suteikiami pagal darbo sutartį neįdarbintiems asmenims, pavyzdžiui, bendrovės stebėtojų tarybos nariams. Kita vertus, teigtina, kad tai daugiau išimtiniai atvejai, taigi šiame darbe toliau atskirai nebus analizuojami. *Cit. op.* 25, p. 13.

⁷³ Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

⁷⁴ GREIČIUS, Rimgaudas. *Įmonių valdymas Europos bendrovių teisės reformos kontekste*. Teisės problemos. Mokslinis-praktinis žurnalas. 2003. Nr. 4 (42). p. 33-34.

teisės normos, reguliuojančios bendrovės valdymo organų veiklą. Pažymėtina, kad LAT⁷⁵ yra pabrėžęs, jog akcinės bendrovės vadovo, dirbančio bendrovėje pagal darbo sutartį, teisinė padėtis yra specifinė, nes iš esmės ji ir bendrovę sieja ne darbo teisiniai, bet civiliniai teisiniai santykiai, atsirandantys pavedimo sutarties pagrindu. LAT akcentavo⁷⁶ tai, kad DK nuostatos bendrovės vadovui taikomos ne visa apimtimi ir tai, jog bendrovės vadovo ir bendrovės santykiams būdingas darbuotoją ir darbdavį siejančio darbo santykio elementas, tačiau tai nėra tradiciniai darbo santykiai.

Tai, kad akcijų opcionas suteikiamas ne bet kuriems asmenims, o darbuotojams, nulemia esmines analizuojamos darbuotojų skatinimo priemonės ypatybes. Pirma, skirtingai nei tradiciniai akcijų opcionai, kurie paprastai yra standartizuoti finansiniai instrumentai, darbuotojams suteikiami akcijų opcionai yra reguliuojami akcijų opcionų planais⁷⁷ (angl. *Stock Option Plan*)⁷⁸ (žr. 1 priedą). Antra, skirtingai nei tradiciniais opcionais, darbuotojų opcionais paprastai nėra prekiaujama biržoje. Trečia, daugeliu atveju darbuotojui suteikta teisė įsigyti akcijų išnyksta⁷⁹ nutraukus darbo sutartį ir darbo teisinius santykius su darbdaviu⁸⁰.

Šiame kontekste pažymėtina, kad neretai bendrovė suteikia akcijų opcionus ne tik tos bendrovės darbuotojams, bet ir, pavyzdžiui, visiems tam tikros bendrovių grupės⁸¹ darbuotojams (žr. 1 priedo 4 punktą), arba bendrovė, kurioje dirba darbuotojas gali suteikti darbuotojui teisę įsigyti ne jos pačios, o su ja susijusios bendrovės akcijų. Taigi šiuo atveju galima teigti, jog tam tikra prasme darbuotojo sąvoka akcijų opciono prasme yra suprantama plačiau. Lietuvoje veikiančios užsienio kapitalo įmonės savo darbuotojams dažnai suteikia teisę įgyti ne jos pačios, o jos pagrindinės bendrovės, dažniausiai vertybinių popierių biržoje listinguojamos tarptautinės įmonės, išleistų akcijų⁸². Pavyzdžiui, spaudos monitoringo

⁷⁵ Žr. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. birželio 22 d. nutartį civilinėje byloje *V. M. v. UAB „Izabelita“*, Nr. 3K-3-260/2007, kat. 11.10; 19.2., taip pat Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. vasario 15 d. nutartį civilinėje byloje *V. S v. kooperatinė bendrovė Lietuvos kooperatyvų sąjunga*, Nr. 3K-3-123/2006, kat. 11.9.12; 19.2; 95.3., bei Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. spalio 16 d. išplėstinės teisėjų kolegijos nutartį civilinėje byloje *V. P. v. Radviliškio rajono savivaldybė*, Nr. 3K-7-760/2001, kat. 2.11; 13; 50.

⁷⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. spalio 19 d. c. b. *T. O. v. UAB „ASSA LIETUVA“*, Nr. 3K-3-422/2007, kat. 11.10; 27.7.

⁷⁷ Plačiau šio darbo 2.2.1. skyriuje.

⁷⁸ *Cit. op.* 25, p. 14.

⁷⁹ Plačiau šio darbo 2.3.2. skyriuje.

⁸⁰ *Cit. op.* 14, p. 22.

⁸¹ Bendrovių grupę, remiantis Lietuvos Respublikos įmonių konsoliduotos finansinės atskaitomybės įstatymu, sudaro patronuojanti bendrovė ir jos dukterinės bendrovės, arba, kontroliuojanti ir jos tiesiogiai ar netiesiogiai kontroliuojamos bendrovės. Lietuvos Respublikos įmonių konsoliduotos finansinės atskaitomybės įstatymas (Valstybės žinios, 2001, Nr. 99-3517).

⁸² *Akcijų pasirenkamieji sandoriai – darbuotojų skatinimo priemonė*, [interaktyvus]. Verslo žinios, 2005-03-17, V, Nr. 52, Karjera ir vadyba, Nr. 11, 8p. [žiūrėta 2008 gruodžio 2 d.]. Prieiga per internetą: <<http://archyvas.vz.lt/news.php?strid=1118&id=186629>>.

bendrovės UAB „Observer“ darbuotojams buvo pasiūlyti jos steigėjos Švedijos bendrovės „Observer AB“ opcionai⁸³.

Šiame kontekste svarbu atkreipti dėmesį į tam tikrus akcijų opcionui būdingus ypatumus. Pirma, kaip jau minėta, akcijų opciono įgyvendinimas yra siejamas su tam tikromis sąlygomis. Sąlygos, su kuriomis siejamas akcijų opciono įgyvendinimas, gali būti įvairios, visgi daugelio autorių (pavyzdžiui, Andrew Pendleton, Peggy Walkush, Joseph Blasi, Randall S. Thomas ir kt.) teigimu, dažniausia akcijų opciono įgyvendinimas siejamas su akcijų rinkos kaina, tačiau gali būti siejamas išimtinai su darbuotojo darbo santykiu tęstinumu tam tikrą laikotarpį bendrovėje, nenustatant konkrečių rodiklių. Antra, remiantis ekspertų grupės pranešime Komisijai⁸⁴ pateikiamais duomenimis, akcijų opcionui kaip darbuotojų skatinimo priemonei būdinga tai, kad būsima akcijų įsigijimo kaina akcijų opciono sutartyje daugeliu atveju yra nustatoma pagal akcijų opciono suteikimo momentu esančią akcijų rinkos kainą, t.y. įsigijimo kaina nesiskiria nuo esamos akcijų rinkos kainos opciono suteikimo momentu („at the money“ principas). Tai patvirtina ir autorių Lucian Arye Bebchuk, Jesse M. Fried ir David I. Walker⁸⁵ 1992 metais atliktas tyrimas, kurio duomenimis, iš 1 000 didžiųjų bendrovių vadovams suteiktų akcijų opcionų, 95 procentais atvejų akcijų įsigijimo kaina opcionuose buvo nustatyta pagal „at the money“ principą. Ekspertų teigimu, kai kuriais atvejais akcijų įsigijimo kaina gali būti kintama ir tiesiogiai priklausyti, pavyzdžiui, nuo bendrovės veiklos rezultatų ar kitų rodiklių⁸⁶. Taigi be bendrojo opcionams būdingo akcijų įsigijimo kainos nustatymo principo, kai įsigijimo kaina nustatoma pagal akcijų opciono suteikimo momentu esančią akcijų rinkos kainą, priklausomai nuo konkretaus akcijų opciono modelio⁸⁷, egzistuoja įvairūs akcijų įsigijimo kainos nustatymo variantai.

1.2.2. Akcijų opciono kvalifikavimas civilinės teisės kontekste

Galiojančiuose Lietuvos Respublikos teisės aktuose nerasime akcijų opciono sutarties apibrėžimo. Lietuvos teismų praktika bei teisės doktrina atsakymo šiuo atžvilgiu taip pat nepateikia. Pabrėžtina, kad gali iškilti klausimas, ar visuomeniniai santykiai, kurie susiklosto sudarant, vykdant bei nutraukiant akcijų opciono sutartis, reguliuojami darbo ar civilinės teisės normomis. Manytina, kad akcijų opciono sutartis laikytina civilinės teisės normų reglamentuojama sutartimi, tačiau šios sutarties visiškai atsieti nuo darbo teisės negalima. Teigtina, kad opciono sutartis turi glaudų ryšį su darbo teise dėl to, kad sudarant tokią sutartį

⁸³ *Observer neįprastai saugo darbuotojus* [interaktyvus]. Verslo žinios, 2001-06-20, Nr. 120, Žinios, 7 p. [žiūrėta 2009-02-03]. Prieiga per internetą: <<http://archyvas.vz.lt/news.php?id=136487&strid=1002&rs=0&ss=1&y=2001%2006%2020>>.

⁸⁴ Ekspertų išvados paremtos ES valstybių tyrimo duomenimis. *Cit. op.* 25. p. 12.

⁸⁵ *Cit. op.* 30, p. 817.

⁸⁶ *Cit. op.* 27, p. 12.

⁸⁷ Plačiau šio darbo 1.3. skyriuje.

būtina atsižvelgti į tam tikras darbo teisės nuostatas, pavyzdžiui, draudimą nepagrįstai diskriminuoti darbuotojus suteikiant akcijų opcionus⁸⁸.

Kaip minėta, akcijų opciono sutartis nėra įgavusi teisinio reglamentavimo, tačiau pažymėtina, kad susitarimas, neprieštaraujantis nei teisės principams, nei bendriesiems sutarčių teisės principams, nei gerai moralei ar viešajai tvarkai, gali būti pripažintas sutartimi ir nebūdamas numatytas įstatyme⁸⁹. CK 6.156 straipsnyje įtvirtintas sutarties laisvės principas suteikia teisę sutarties šalims sudaryti ir tokias sutartis, kurių CK tiesiogiai nereglementuoja, jeigu jos neprieštarauja imperatyvioms įstatymo normoms, viešajai tvarkai ar gerai moralei. Tokia nuostata atitinka CK 1.136 straipsnio 1 dalies nuostatą, kad civilinės teisės ir pareigos gali atsirasti ir įstatyme nenumatytais pagrindais⁹⁰.

Šiame kontekste tikslinga apibrėžti akcijų opciono sutartį. Pasak Lawrence J. Gitman ir Michael D. Joehnk⁹¹ teigimu, kadangi opcionas yra sutartinis instrumentas, pagal kurį dvi šalys sudaro sutartį dėl tam tikro vertę turinčio objekto perdavimo, opciono sutartis yra tokia sutartis, kuri suteikia teisę pardavėjui pirkti arba parduoti tam tikrą kiekį tam tikro konkretaus turto per tam tikrą nustatytą laiko tarpą už kainą, nustatytą opciono sutarties sudarymo metu. Pirkėjas, iš kitos pusės, yra pasirengęs, nupirkti arba parduoti tam tikrą turtą pagal terminus ir sąlygas, nustatytas opciono sutartyje, už kurią pirkėjas gauna tam tikrą nustatytą pinigų sumą. Taigi autorių teigimu, akcijų opciono sutarties, kaip ir bet kokios kitos sutarties, atveju, kiekviena sutarties šalis suteikia viena kitai tam tikrą objektą, turintį vertę. Pirkėjas sumoka pardavėjui tam tikrą pinigų sumą (opciono kainą) ir už tai pardavėjas suteikia pirkėjui teisę (ne pareigą) pirkti arba parduoti tam tikrą turtą už tam tikrą nustatytą kainą. Kita vertus, kaip jau minėta, darbuotojams suteikiami akcijų opcionai pasižymi tam tikromis specifinėmis savybėmis, pavyzdžiui, daugeliu atveju, darbuotojui akcijų opcionas suteikiamas nemokamai, t.y. darbuotojas nemoka už teisės įsigyti akcijų ateityje suteikimą, taigi aukščiau pateiktu opciono sutarties apibrėžimu šiuo atveju vadovautis galima tik iš dalies. Alan B. Ungar ir Mark T. Sakanashi⁹² teigimu, neegzistuoja standartinė akcijų opciono sutartis. Šios sutartys būna skirtingos skirtingose bendrovėse, net ir toje pačioje bendrovėje skirtingu laiku suteikiant opcionus, sutartys gali iš esmės būti nevienodos.

Šiame kontekste gali iškilti klausimas, ar akcijų opciono sutartis galėtų būti teisiškai kvalifikuojama preliminariąja sutartimi. Atsižvelgiant į tai, kad akcijų opciono sutartyje paprastai šalys susitaria dėl galimo akcijų pirkimo-pardavimo ateityje, kyla klausimas ar

⁸⁸ Plačiau šio darbo 2.2.2. skyriuje.

⁸⁹ MIKELĖNAS, Valentinas. *Sutarčių teisė*. Justitia. Vilnius 1996. p. 39-41.

⁹⁰ MIKELĖNAS, Valentinas, et al. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga. Prievolių teisė. Pirmas tomas. Vilnius: Justitia, 2003. p. 194.

⁹¹ *Cit. op.* 54, p. 580.

⁹² *Cit. op.* 1, p. 79.

akcijų opciono sutartis nėra šalių įsipareigojimas ateityje sudaryti kitą, t.y. akcijų pirkimo-pardavimo sutartį akcijų opciono sutartyje aptartomis sąlygomis ir tvarka. Pabrėžtina, kad atsakyti į šį klausimą yra svarbu ir dėl to, kad remiantis CK, preliminarioji sutartis negali būti įvykdyta natūra. Lietuvoje tiek teisės doktrina, tiek teismų praktika pripažįsta, kad savanoriškai nevykdančių iš preliminariosios sutarties kylančios prievolės sudaryti pagrindinę sutartį šalių negalima versti sudaryti pagrindinės sutarties⁹³.

Siekiant atsakyti į šį klausimą, tikslinga paanalizuoti CK pateikiamą preliminariosios sutarties apibrėžimą bei, atsižvelgiant į LAT praktiką šiuo aspektu, išskirti skiriamuosius preliminariosios sutarties požymius ir remiantis šiais požymiais pateikti galimą akcijų opciono sutarties⁹⁴ kvalifikavimą šiuo aspektu.

Remiantis CK 6.165 straipsniu, preliminarioji sutartis yra susitarimas, pagal kurį jame aptartomis sąlygomis šalys įsipareigoja ateityje sudaryti kitą – pagrindinę sutartį preliminariojoje sutartyje aptartomis sąlygomis. Remiantis LAT Civilinių bylų plenarysios sesijos nutarimu⁹⁵, kuriame pateikiamas išaiškinimas, kokiais kriterijais vadovaujantis, šalių susitarimas turėtų būti kvalifikuojamas preliminariaja ar pagrindine sutartimi, šiame kontekste vertėtų paanalizuoti akcijų opciono sutartį:

1. Preliminariajai sutarčiai, LAT teigimu, būdingas aiškiai išreikštas ar akivaizdžiai numanomas šalių įsipareigojimas ateityje sudaryti kitą – pagrindinę sutartį. Atsižvelgiant į tai, kad opciono įgyvendinimas reiškia akcijų įsigijimą, kuris įforminamas akcijų-pirkimo-pardavimo sutartimi (žr. 1 priedą „Pasinaudojimas Opcionu“), teigtina, kad akcijų opciono sutartyje paprastai egzistuoja šalių įsipareigojimas ateityje sudaryti akcijų pirkimo-pardavimo sutartį;
2. Iš preliminariosios sutarties kylančios prievolės dalykas yra asmenų veiksmai, kuriais siekiama sudaryti pagrindinę sutartį, taigi preliminariosios sutarties atveju nėra prievolės objekto kaip tos turtinės vertybės, dėl kurios šalys sudaro pagrindinę sutartį. Remiantis CK 6.3 straipsnio 2 dalimi, „prievolės dalyku taip pat gali būti bet koks turtas, taip pat ir tas, kuris bus sukurtas ateityje, apibūdintas pagal rūšį ar kiekį arba kuri galima apibūdinti pagal kitus kriterijus“. Anot prof. Vytauto Pakalniškio⁹⁶, įstatymo leidėjui nustačius, kad prievolės dalykas gali būti ne tik veiksmai, bet ir „bet koks turtas“, galima teigti, jog į šią objektų grupę patenka ir daiktai, ir nematerialusis turtas. Taigi manytina, kad opcionas gali būti laikomas iš

⁹³ *Cit. op.* 90, p. 210.

⁹⁴ Šioje darbo dalyje analizuojant akcijų opciono sutartį, nagrinėjamas įprastinis, plačiausiai praktikoje taikomas akcijų opciono sutarties variantas, numatant akcijų opciono įgyvendinimą įsigyjant akcijas.

⁹⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus plenarysios sesijos 2006 m. lapkričio 6 d. nutarimas civilinėje byloje V. Š. v. A. N., A. N., Nr. 3K-P-382/2006, kat. 42.4; 45.1; 45.6.

⁹⁶ PAKALNIŠKIS, Vytautas. *Daiktai civilinių teisių objektų sistemoje*. Jurisprudencija, 2005, t. 71 (63), p. 78-83.

opciono sutarties kylančios prievolės dalyku, t.y. ta turtine vertybe, dėl kurios šalys sudaro akcijų opciono sutartį;

3. Preliminariąja sutartimi nė viena iš šalių neįgyja turtinės naudos, kas yra būdinga pagrindinėms sutartims. Atsižvelgiant į tai, kad paprastai akcijų opcionas darbuotojui suteikiamas nenustatant mokesčio, t.y. nemokamai, teigtina, kad paprastai akcijų opciono sutartimi nė viena iš šalių neįgyja turtinės naudos.

4. Preliminariosios sutarties objektas yra būsima pagrindinė sutartis, tačiau toks objektas negali būti pripažintas civilinių teisių objektu turtinių teisių požiūriu. Pažymėtina, kad darbuotojas pagal akcijų opciono sutartį įgyja subjektinę teisę į opcioną, kaip turtinę vertybę ir civilinių teisių objektą, tačiau šiuo atveju darbuotojo subjektinės teisės realizavimas susiejamas su tam tikromis sąlygomis.

Atsižvelgiant į aukščiau išdėstyta, darytina išvada, kad akcijų opciono sutartis pasižymi tam tikrais preliminariajai sutarčiai būdingais ypatumais: akcijų opciono sutartyje šalys paprastai aiškiai įsipareigoja ateityje sudaryti akcijų pirkimo-pardavimo sutartį, taip pat akcijų opciono sutartimi nė viena iš šalių dažniausia neįgyja turtinės naudos. Kita vertus, tai, kad iš akcijų opciono sutarties kylančios prievolės dalykas yra opcionas, kaip turtinė vertybė, perduodama darbuotojui akcijų opciono sutartimi, taip pat tai, kad akcijų opciono sutarties objektas yra akcijų opcionas, sudaro prielaidą išvadai, kad akcijų opciono sutartis neturėtų būti kvalifikuojama kaip preliminarioji sutartis.

1.3. Akcijų opcionų rūšys

Dėl taikymo variantų gausos, akcijų opcionai pasižymi rūšių įvairove. Akcijų opcionų gausoje tam tikri dėsningumai leidžia akcijų opcionus suskirstyti į grupes (grupuoti) pagal įvairius kriterijus. Pažymėtina, kad, atsižvelgiant į tai, kad daugelyje valstybių akcijų opcionai reglamentuojami mokesčių teisės aktuose, neretai tokiuose mokesčių teisės aktuose įtvirtinamas akcijų opcionų skirstymas į tam tikras grupes.

Pagal akcijų opciono gavėjų ratą. Remiantis šiuo kriterijumi, akcijų opcionai teorijoje skirstomi į:

1. Individualaus pobūdžio akcijų opcionus. Tokio pobūdžio opcionai paprastai suteikiami vadovaujantiems bendrovės darbuotojams. Todėl, manytina, visai pagrįstai autorius Herwig Roggemann⁹⁷ bei Andrew Pendleton⁹⁸ šiuos opcionus vadina „vadovų akcijų opcionais“ (angl. *Executive Stock Options*). Šios rūšies opcionai yra

⁹⁷ *Cit. op.* 46, p. 94.

⁹⁸ *Cit. op.* 14, p. 26.

populiarūs Lietuvoje. Pavyzdžiui, informacinės sistemos kuriančios „Informacinių technologijų“ (IT) grupėje galimybė įsigyti įmonės akcijų suteikiama iniciatyviems, kūrybingiems, daugiausia pridėtinės vertės sukuriantiems darbuotojams – bendrovės vadovams, skyrių vadovams, projektų vadovams, vyriausiajam finansininkui ir kitiems panašaus lygio darbuotojams⁹⁹.

2. Plataus pobūdžio akcijų opcionus (angl. *Broad-based Stock Options*). Šio tipo opcionų ypatybė yra ta, kad teisė įsigyti bendrovės akcijų suteikiama ne pavieniams darbuotojams, o tam tikroms didesnėms darbuotojų grupėms, pavyzdžiui, tam tikram bendrovės departamentui, skyriui, padaliniui arba visiems bendrovės darbuotojams¹⁰⁰. Šios rūšies opcionai taip pat taikomi Lietuvoje. Pavyzdžiui, spaudos monitoringo bendrovė UAB „Observer“ taiko plataus pobūdžio opcionus. Ši bendrovė jos steigėjos Švedijos bendrovės „Observer AB“ opcionus yra pasiūliusi visiems minėtos uždarosios akcinės bendrovės darbuotojams¹⁰¹.

Pagal akcijų opciono įgyvendinimo momentą. Atsižvelgiant į tai, kad darbuotojui suteiktos teisės įsigyti bendrovės akcijų įgyvendinimas yra siejamas su tam tikru laiko tarpu, pagal akcijų opciono įgyvendinimo momentą akcijų opcionai teorijoje skirstomi į (žr. 2 priedą):

1. Amerikietiškojo tipo akcijų opcionus, kurie pasižymi tuo, kad gali būti įgyvendinami bet kuriuo metu nuo opciono suteikimo iki jo galiojimo termino pabaigos. Taigi šiuo atveju akcijų opciono suteikimas yra siejamas su tam tikromis sąlygomis.
2. Europietiškojo tipo akcijų opciono sutartyje paprastai nustatoma konkreti data, kada opcionas galės būti įgyvendinamas. Skirtingai nuo amerikietiškujų, europietiškujų akcijų opcionų atveju akcijų opciono įgyvendinimas, o ne suteikimas, yra siejamas su tam tikromis sąlygomis.

Andrew Pendleton¹⁰² pabrėžia, kad šis opcionų klasifikavimas nereiškia, kad europiškojo tipo opcionai būdingi tik Europos valstybėms, o amerikietiškojo – tik JAV. Lietuvoje taip pat nėra kliūčių praktikoje įgyvendinti bet kurį iš aukščiau minėtų opciono tipų. Amerikietiškojo tipo opcionas pasireikštų nustatant sąlygas opciono suteikimui ateityje, t.y. numatant, kad bendrovės akcijų kainai rinkoje pakilus iki tam tikro lygio, opcionas „įsigalios“ ir darbuotojas bet kuriuo metu nuo opciono „įsigaliojimo“ momento iki opciono galiojimo termino pabaigos,

⁹⁹ *Tapę akcininkais darbuotojai lojalesni* [interaktyvus]. Verslo žinios, 2003-05-29, V, Nr. 102, Karjera ir vadyba, Nr. 20, 8p. [žiūrėta 2008-12-05]. Prieiga per internetą: <<http://archyvas.vz.lt/news.php?strid=1002&id=165784>>.

¹⁰⁰ *Cit. op.* 15, p. 7.

¹⁰¹ *Cit. op.* 83.

¹⁰² *Cit. op.* 14, p. 26.

galės pasinaudoti teise įsigyti akcijų. Tuo tarpu europiškojo opciono tipo atveju, akcijų opcionas „įsigalioja“ nuo jo suteikimo momento, tačiau opciono sutartyje gali būti numatoma, kad, pavyzdžiui, darbuotojas galės pasinaudoti teise įsigyti bendrovės akcijų, t.y. įgyvendinti akcijų opcioną tik tuomet, kai akcijų kaina rinkoje pakils iki tam tikros ribos. Pažymėtina, kad galimi ir įvairūs mišrūs šių opcionų tipų realizavimo variantai.

Mokesčių tikslais išskiriamos rūšys. Žemiau pateikiamos akcijų opcionų rūšys yra pripažįstamos atitinkamų valstybių įstatymų leidėjo ir yra įtvirtinamos įstatyminiu lygiu mokesčių tikslais. Šiuo atveju akcijų opciono priskyrimą kuriai nors iš tokių rūšių lemia akcijų opciono atitikimas tam tikroms tos rūšies akcijų opciono sąlygoms. Atitinkamo akcijų opciono atitikimas minėtoms sąlygoms savo ruožtu lemia paprastai palankų pajamų, gautų įgyvendinus akcijų opcioną, apmokestinimą.

JAV Vidaus pajamų kodekse yra išskiriami dviejų tipų akcijų opcionai:

- Skatinimo akcijų opcionai (angl. *Incentive Stock Options* (“*ISOs*”)).
- Nekvalifikuoti akcijų opcionai (angl. *Non-Qualified Stock Options* (“*NQSOs*”))¹⁰³.

Jungtinėje Karalystėje akcijų opcionų planai skirstomi į šias grupes:

- Patvirtinti opcionų planai (angl. *Approved option plans*);
- Nepatvirtinti opcionų planai (angl. *Unapproved option plans*);
- Bendrovės valdymo organų skatinimo opcionai (angl. *Enterprise Management Incentive* (“*EMI*”) *options*)¹⁰⁴.

Prancūzijoje opcionų planai gali būti:

- Kvalifikuoti opcionų planai (angl. *Qualifying plans*). Šiems planams taip pat prilyginami Kvalifikuoti užsienio opcionų planai (angl. *Qualifying foreign plans*);
- Nekvalifikuoti opcionų planai (angl. *Non qualifying plans*) ir jiems prilyginami Užsienio kvalifikuoti akcijų opcionų planai (angl. *Qualifying foreign plans*)¹⁰⁵.

Kitose valstybėse atitinkamai išskiriamos kitokios rūšys, tačiau bendra pastebima tendencija yra ta, kad paprastai akcijų opcionai, kuriems taikomos įvairios mokestinės lengvatos yra gana išsamiai reglamentuojami, nustatant įvairias sąlygas ir apibrėžiami kaip „atitinkantys tam tikrus reikalavimus“ (angl. *qualifying, approved* ir pan.), tuo tarpu kiti akcijų opcionai

¹⁰³ PricewaterhouseCoopers. *USA. Employee Stock Options in the EU and USA*. [interaktyvus]. Final Report. August 2002. [Žiūrėta 2009 m. sausio 22 d.] Prieiga per internetą <http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/support_measures/stock_options/usa.pdf>.

¹⁰⁴ PricewaterhouseCoopers. *United Kingdom. Employee Stock Options in the EU and USA*. [interaktyvus]. Final Report. August 2002. [Žiūrėta 2009 m. sausio 22 d.] Prieiga per internetą <http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/support_measures/stock_options/uk.pdf>.

¹⁰⁵ PricewaterhouseCoopers. *France. Employee Stock Options in the EU and USA*. [interaktyvus]. Final Report. August 2002. [Žiūrėta 2009 m. sausio 22 d.] Prieiga per internetą <http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/support_measures/stock_options/france.pdf>.

gali būti realizuojami lanksčiau, tačiau mokesčių prasme jiems lengvatos paprastai netaikomos.

Kitos rūšys. Atsižvelgiant į akcijų opciono taikymo variantų įvairovę, teorijoje akcijų opcionai skiriami į tam tikras rūšis pagal akcijų opciono įgyvendinimo pobūdį. Arthur S. Meyers¹⁰⁶ išskiria šias akcijų opcionų, kurie, kaip pabrėžia autorius, paprastai yra individualaus pobūdžio, rūšis:

1. *Produktyvumo opcionai* (angl. *Performance Grants*). Pagal šį opciono modelį, bendrovė suteikia akcijų opcioną konkrečiam darbuotojui, jeigu yra pasiekiami tam tikri bendrovės (ar tam tikro bendrovės padalinio) finansiniai rodikliai. Paprastai nustatoma, kad tiek akcijų opciono suteikimas, tiek įsigyjamų akcijų skaičius priklausys nuo tam tikrų finansinių rodiklių. Opcionas gali būti įgyvendinamas arba pasiekus minėtus finansinius rodiklius (t.y. akcijos įsigyjamos nedelsiant, vos tik pasiekiami reikiami rodikliai), arba praėjus tam tikram akcijų opciono išlaikymo laikotarpiui.
2. *Greitėjančio įgyvendinimo opcionai* (angl. *Performance-Accelerated Options* arba *“Time-Accelerated Options”*). Autorius pabrėžia, kad šie akcijų opcionai gana dažni JAV praktikoje. Šiuo atveju susitariama, kad opcionas galės būti įgyvendinamas pagal tam tikrą opciono išlaikymo laikotarpio grafiką. Paprastai opcionu suteikiama teisė įsigyti bendrovės akcijų už jų rinkos vertę, nustatomą akcijų įsigijimo momentu. Opcionai įgyvendinami periodiškai pagal tam tikrą grafiką (pavyzdžiui, 25 procentai – praėjus pirmiesiems metams po opciono suteikimo, o toliau – kas mėnesį, vadovaujantis 25 procentų metiniu rodikliu). Tačiau, jei yra pasiekiami susitarime numatyti tam tikri produktyvumo rodikliai, akcijų suteikimas „pagreitėja“. Dažniausiai nustatomi tokie siektini produktyvumo rodikliai:
 - tam tikros akcijų kainos pasiekimas tam tikram skaičiui iš eilės einančių dienų (pavyzdžiui, dešimčiai iš dvidešimties prekybos biržoje dienų);
 - tam tikri bendrovės finansiniai rodikliai (pavyzdžiui, tam tikras EBITDA¹⁰⁷ lygis);
 - tam tikri individualūs produktyvumo (pavyzdžiui, pardavimų) rodikliai.
3. *Aukštesnės už rinkos kainą opcionai* (angl. *Premium-Priced Options*). Šių opcionų ypatybė yra ta, kad nustatoma akcijų įsigijimo kaina yra žymiai didesnė už bendrovės akcijų rinkos kainą, esančią opciono suteikimo momentu. Pavyzdžiui, jeigu duotu

¹⁰⁶ Cit. op. 15, p. 71-76.

¹⁰⁷ EBITDA (angl. *earnings before interest, tax, depreciation, and amortization*) – pelnas prieš palūkanas, mokesčius, nusidėvėjimą ir amortizaciją. *Bloomsbury Business Library - Business & Management Dictionary*, 2007. [interaktyvus] [žiūrėta 2009 m. vasario 23 d.]. Prieiga per: EBSCOhost.

laikotarpiu akcijų kaina rinkoje yra 10 JAV dolerių už vieną akciją, tai darbuotojui opcionu suteikiama teisė po tam tikro akcijų opciono išlaikymo laikotarpio įsigyti tam tikrą skaičių bendrovės akcijų už 15 JAV dolerių už vieną akciją. Taigi tam, kad darbuotojas gautų naudos iš tokio opciono, akcijos rinkos kaina pasibaigus akcijų opciono išlaikymo laikotarpiui turėtų pakilti tiek, kad viršytų akcijų įsigijimo kainą, nustatytą opciono sutartyje. Jeigu per nustatytą laikotarpį, akcijų rinkos kaina nepasiekia nustatytos akcijų įsigijimo kainos, paprastai opcionu suteikta teisė įsigyti akcijų išnyksta ir opcionas nėra įgyvendinamas. Tačiau net ir tokiu atveju, kai praėjus opcionu nustatytam laikotarpiui, akcijų rinkos kaina yra žymiai mažesnė už akcijų įsigijimo kainą, darbuotojas vis dėlto turi teisę įsigyti akcijų.

4. *Kainos opcionai* (angl. *Price-Vested Options*). Šie opcionų planai dar vadinami *planinės kainos opcionais* (angl. *Target Price Options*) arba *nuo tam tikrų pasiekimų priklausančiais opcionais* (angl. *Performance Contingent Options*). Šiuo atveju darbuotojui suteikiama teisė įsigyti akcijų už jų rinkos kainą, esančią akcijų įsigijimo momentu. Jeigu akcijų rinkos kaina pasiekia tam tikrą lygį per tam tikrą nustatytą laikotarpį, opcionas „įsigalioja“, priešingu atveju – opcionu suteikta teisė po tam tikro laikotarpio įsigyti akcijų netenka galios. Taigi opciono įsigaliojimo sąlyga yra tam tikri produktyvumo rodikliai. *Kainos opcionai* dažnai yra suteikiami dalimis. Pavyzdžiui, suteikus darbuotojui tokio pobūdžio opcioną, kai bendrovės akcijų rinkos kaina yra 48 JAV doleriai už vieną akciją, galima numatyti, kad teisė įsigyti vieną ketvirtadalį nustatyto akcijų kiekio įsigalios (ir, atitinkamai, opciono išlaikymo laikotarpis bus pradedamas skaičiuoti) nuo tada, kuomet akcijų rinkos kaina pakils iki 50 JAV dolerių už vieną akciją, kitas vienas ketvirtadalis – kai akcijų rinkos kaina pakils iki 52 JAV dolerių už vieną akciją, o likusi dalis – akcijų rinkos kainai pakilus iki 60 JAV dolerių už vieną akciją. Tokiu atveju, kai nustatoma, jog akcijų dalį bus galima įsigyti akcijų rinkos kainai pakilus 50 procentų ar net daugiau, o opciono galiojimo laikotarpis yra 5 ar daugiau metų, opcionu nustatoma akcijų įsigijimo kaina paprastai būna žymiai (netgi 50 procentų) mažesnė už opciono suteikimo metų esančią akcijų rinkos kainą. Taip daroma siekiant padaryti opcioną labiau priimtinu darbuotojui.
5. *Pasiekimų opcionai* (angl. *Performance-Vested Options*). Tokie opcionai suteikiami su sąlyga (ir, atitinkamai, darbuotojas, kuriam suteiktas toks opcionas, gauna naudą įvykdęs tokią sąlygą), jei pasiekiami tam tikri tikslai, kurie gali būti keliami tiek bendrovei, tiek darbuotojui, kuriam suteikiamas opcionas. Šiuo atveju opcionas suteikiamas turint tikslą ne pakelti bendrovės akcijų rinkos kainą, o pasiekti

konkrečius tikslus. Visais kitais aspektais, šios rūšies yra labai panašūs į *kainos opcionus*. Pavyzdžiui, bendrovė gali suteikti opcioną darbuotojui numatant įsigijimo kainą, lygią akcijų rinkos kainai, esančiai opciono suteikimo momentu, bei tuo pačiu numatant, kad opcionas galės būti įgyvendinamas bendrovei pasiekus 20 procentų pelno normą tam tikram laikotarpiui. Kiti pasiekimų tikslo pavyzdžiai galėtų būti bendrovės pinigų srautų padidėjimas iki tam tikro nustatyto lygio, arba bendrovės pajamų padidėjimas viršijant planuotas pajamas. Pažymėtina, kad gali būti numatoma sąlyga pasiekti kelis tikslus. Taip pat gali būti numatomi tam tikri individualūs darbuotojui keliami tikslai, pavyzdžiui, pardavimų apimtis. Šiuo atveju darbuotojas skatinamas koncentruotis į asmeninius tikslus. Pabrėžtina, kad visais atvejais, jeigu tam tikras numatytas tikslas nėra pasiekiamas, darbuotojas netenka opcionu suteiktos teisės įsigyti bendrovės akcijų. Kaip pavyzdys bendrovės, kuri savo darbuotojams yra suteikusi pasiekimų opcionus – „*Bank of America*“ .

6. *Indeksuojami opcionai* (angl. *Indexed Options*). Šie opcionai pasižymi tuo, kad opciono suteikimo momentu akcijų įsigijimo kaina nėra žinoma. *Indeksuojamo opciono* atveju, akcijų įsigijimo kaina kiekvienais metais (arba nustatant kitą periodą) po opciono suteikimo pakyla tam tikru lygiu, pagal tam tikrą indeksą (pavyzdžiui, akcijų rinkos), t.y. akcijų įsigijimo kaina „prišama“ prie nustatyto indekso. Taigi darbuotojas, įsigydamas akcijas, gauna naudą tik tokiu atveju, jeigu akcijų įsigijimo metu bendrovės akcijų kaina rinkoje būna pakilusi virš nustatyto indekso ribos. Pavyzdžiui, jeigu bendrovė suteikia darbuotojui *indeksuojamą opcioną*, kuriame „užfiksuojama“ akcijų įsigijimo kaina yra lygi 30 JAV dolerių už vieną akciją, ir jeigu iki opciono įgyvendinimo indeksas pakyla 50 procentų, tokiu atveju opcionu nustatyta akcijų įsigijimo kaina atitinkamai pakils iki 45 JAV dolerių už vieną akciją.
7. *Pilnavertis opcionas* (angl. *Full-Value Grants*). Šis modelio akcijų opcionas dažnai suteikiamas bendrai su kokia nors kita opciono rūšimi, pavyzdžiui, *pasiekimų opcionu*. Šio opciono modelio esmė yra ta, kad darbuotojas skatinamas suteikiant jam teisę įsigyti bendrovės akcijų iš karto. Taip siekiama dar labiau motyvuoti darbuotoją. Pažymėtina, kad šiuo atveju akcijų, kurias įsigyja darbuotojas, suteikiamos teisės dažniausia būna apribotos. Galimi variantai, kai darbuotojui suteikiant tokį opcioną, papildomai nustatoma, kad tam tikras akcijų, kurias tam tikrais periodais darbuotojas papildomai turi teisę įsigyti ateityje, priklauso nuo bendrovės akcijų kainos rinkoje. Akcijų kainai pakilus iki tam tikro lygio ir išlikus tokiame lygyje tam tikrą nustatytą periodą, darbuotojas, įgyja teisę papildomai įsigyti tam tikrą dalį akcijų.

Pažymėtina, kad praktikoje gali egzistuoti ir daugiau įvairių akcijų opcionų modelių. Pavyzdžiui, Shane Johnson ir Yisong Tian¹⁰⁸, išskirdami jau aukščiau minėtas kai kurias iš akcijų opcionų rūšių, pavyzdžiui, *indeksuojamus opcionus*, *pasiekimų opcionus*, *aukštesnės už rinkos kainą opcionus*, papildomai išskiria *perkainuojamuosius opcionus* (angl. *Re-priceable options*), kurie pasižymi tuo, kad juose paprastai įtvirtinama nuostata, leidžianti pakeisti akcijų opciono sutartyje užfiksuotą akcijų įsigijimo kainą, esant akcijų rinkos kainų kritimui, taip pat *iš naujo suteikiamus opcionus* (angl. *Reloaded options*), kurie yra įgyvendinami jau įsigytais akcijomis, t.y. opciono turėtojas įgyvendindamas opcioną, dalį jau turimų akcijų „iškeičia“ į naują akcijų opcioną.

Pažymėtina, kad akcijų opcionų rūšių įvairovė parodo akcijų opciono taikymo praktikoje lankstumą ir pritaikomumo galimybes.

¹⁰⁸ JOHNSON, Shane, TIAN, Yisong. *Indexed executive stock options. Journal of Finance and Economics*. 2000. Volume 57. p. 35-64.

2. AKCIJŲ OPCIONAS DARBO TEISĖS KONTEKSTE

Lietuvoje darbuotojams suteikiami akcijų opcionai yra palyginti nauja darbuotojų skatinimui taikoma priemonė ir nėra įgavusi specialaus teisinio reglamentavimo. Galima sutikti su prof. Valentino Mikelėno¹⁰⁹ teiginiu, kad gyvenimas dažnai lenkia įstatymų leidybą. Kartu pažymėtina, kad Lietuvoje akcijų opcionai kaip darbuotojų skatinimo priemonė teismų praktikoje analizuota išimtinai mokestinių klausimų kontekste¹¹⁰. Atsižvelgiant į šias aplinkybes, gali iškilti neaiškumų dėl šios skatinimo formos vietos darbo teisėje. Kaip jau minėta, nors akcijų opciono sutartis vertintina civilinės teisės sutartimi, ši sutartis turi glaudų ryšį su darbo teise, kas lemia tam tikrus opciono suteikimo ir įgyvendinimo ypatumus.

2.1. Akcijų opcionas darbo teisės prasme

2.1.1. Akcijų opcionas kaip darbuotojų finansinio dalyvavimo bendrovės valdyje forma

Teisės doktrinoje gana didelis dėmesys skiriamas akcijų opcionams analizuojant akcijų opcioną kaip darbuotojų finansinio dalyvavimo (angl. *Financial Participation*) bendrovės valdyje formą. Idant būtų galima visapusiškai atskleisti akcijų opciono esmę, tikslinga paanalizuoti finansinio darbuotojų dalyvavimo bendrovės valdyje fenomeną, taip pat jo pasireiškimo Lietuvoje atvejus.

Finansinio dalyvavimo bendrovės valdyje sąvoka, pasak Hans-Jürgen Schneider ir Ernst Zander¹¹¹, iš esmės apima visas schemas, kuriomis darbuotojams yra suteikiama tam tikra kintanti porcija pajamų, tiesiogiai susijusi su darbdavio bendrovės gautu pelnu ar kitais bendrovės finansiniais rodikliais (žr. 3 priedą). Profesorius Erik Poutsma¹¹², apibrėždamas finansinį darbuotojų dalyvavimą, akcentuoja, kad finansiniu dalyvavimu darbuotojams suteikiama galimybė dalyvauti bendrovės pelne ir rezultatuose. Tačiau jis taip pat pažymi, kad finansinis darbuotojų dalyvavimas yra tik vienas iš keturių pagrindinių darbuotojų dalyvavimo bendrovės valdyje stulpų, tuo tarpu kiti trys yra tiesioginis darbuotojų dalyvavimas valdyje (kuomet darbuotojai turi galimybę daryti įtaką kasdieniams su darbu susijusiems reikalams), netiesioginis dalyvavimas valdyje arba atstovavimas (netiesioginė

¹⁰⁹ *Cit. op.* 89, p. 39-41.

¹¹⁰ Žr. 2009 m. vasario 6 d. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo nutartis administracinėje byloje *UAB „Bitė Lietuva“ v. Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos* Nr. A⁸²²-172/2009, kat. 9.1, 9.7, 9.8.

¹¹¹ SCHNEIDER, Hans-Jürgen, ZANDER, Ernst. *Erfolgs- und Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter in Klein und Mittelbetrieben*, Bonn, 1990. p. 20.

¹¹² POUTSMA, Erik, *Recent trends in employee financial participation in the European Union*. [interaktyvus]. Dublin, European Foundation, 2001. [žiūrėta 2009 m. vasario 12 d.]. p. 5. Prieiga per internetą <http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/financialpartdublinreport_en.pdf>.

įtaka, įgyvendinama per darbuotojų atstovus) ir kolektyvinės derybos (galimybė daryti įtaką darbo sąlygoms). Taigi anot autoriaus, darbuotojų finansinis dalyvavimas yra susijęs su darbuotojų įtraukimu į sprendimų priėmimo procesą bendrovėje, galimybe įgyvendinti bendrovės strategiją, ir pasiekti norimus rezultatus. Donatas Zdanavičius¹¹³ akcentuoja, kad darbuotojų finansinis dalyvavimas išskiriamas kaip atskira tiesioginio darbuotojų dalyvavimo įmonės valdyme forma.

Pabrėžtina, kad Richard Freeman, Joseph Blasi ir Douglas Kruse¹¹⁴ finansinį dalyvavimą apibrėžia vartodami bendro kapitalo (angl. *Shared Capitalism*) sąvoką, t.y. kaip įvairias schemas, remiantis kuriomis darbuotojo darbo užmokestis ar gaunamos pajamos priklauso nuo įmonės ar įmonių grupės finansinių rezultatų.

Fabrice Pourceu¹¹⁵ pateikia dvejopą finansinio darbuotojų dalyvavimo bendrovės valdyme apibrėžimą. Jis teigia, kad finansinis darbuotojų dalyvavimas bendrovės valdyme ne tik suteikia darbuotojams galimybę dalyvauti bendrovės pelne ir rezultatuose, bet ir teisę įsigyti akcijų bei tokiu būdu, tikėtina, tiesiogiai ir netiesiogiai dalyvauti bendrovės valdyme.

Kai kurie kiti autoriai pateikia ir kitokiais žodžiais apibūdintus, tačiau iš esmės panašius darbuotojų finansinio dalyvavimo bendrovės valdyme apibrėžimus. Tačiau esminiai finansinio darbuotojų dalyvavimo apibrėžimo elementai iš esmės nesiskiria. Pabrėžtina, kad vadovaujantis šiais apibrėžimais, galima teigti, jog esminė darbuotojų finansiniam dalyvavimui būdinga ypatybė yra finansinio dalyvavimo specialus ryšys su bendrovės finansiniais rezultatais. Tačiau, atsižvelgiant į tai, kad toks finansinio darbuotojų dalyvavimo suvokimas gana platus, atkreiptinas dėmesys į daugelio autorių (pavyzdžiui, Erik Putsma, Fabrice Pourceu, Richard Freeman, Joseph Blasi, and Douglas Kruse ir kitų) pateikiamą darbuotojų finansinio dalyvavimo skaidymą į dvi kategorijas (grupes):

1. Dalijimasis pelnu (angl. *Profit-Sharing*). Šiuo atveju darbuotojų dalyvavimas bendrovės rezultatuose pasireiškia kaip tam tikra darbuotojams mokamo darbo užmokesčio sistema, pagal kurią darbuotojams išmokami „bonusai“ kaip priedas prie fiksuoto darbo užmokesčio ir sudaro kintamąjį darbo užmokesčio dalį.

¹¹³ ZDANAVIČIUS, Donatas. *Darbuotojų dalyvavimas įmonės valdyme*. Darbo teisė suvienytoje Europoje. 2003 spalio 16 – 18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius: 2004. p. 268.

¹¹⁴ *Cit. op.* 19, p. 4.

¹¹⁵ POURCEAU, Fabrice. *Employee Financial Participation and Tax Obstacles in the EU*. 2003[interaktyvus]. European Federation of Employee Share Ownership (EFES), Brussels. [žiūrėta 2009 m. vasario 12 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.efesonline.org/LIBRARY/Tax%20obstacles%20EFP%20schemes%20030709.pdf>>.

Specifinė dalijimosi pelnu koncepcija, kurią išskiria Daniel Vaughan-Whitehead¹¹⁶, apibrėžiama kaip dalijimasis pajamomis (angl. *Gain-Sharing*), kurio atveju finansinis dalyvavimas pasireiškia suteikiant darbuotojams kintamojo dydžio „bonusą“ kaip paskatinimą prisidėjus prie tam tikrų individualių ar bendrovės finansinių rodiklių didinimo. Pažymėtina, kad Komisijos komunikate dėl darbuotojų finansinio dalyvavimo bendrovės valdyme rėmimo akcentuojama, kad dalijimosi pajamomis atveju darbuotojo nauda priklauso ne nuo bendrovės finansinių rodiklių, o kitokio pobūdžio kriterijų, pavyzdžiui, produktyvumo padidėjimo, kokybės pagerinimo, išlaidų sumažėjimo ir panašiai.

2. Akcijų įsigijimas (angl. *Share Ownership*) kaip darbuotojų finansinio dalyvavimo forma bendrovės valdyme forma pasireiškia bendrovei suteikus darbuotojams akcijų, kurias tiesiogiai ar netiesiogiai valdydami darbuotojai gauna naudą iš tokių akcijų, dažniausia dividendų forma.

Kaip jau minėta, Komisijos komunikate dėl darbuotojų finansinio dalyvavimo bendrovės valdyme rėmimo, pabrėžiama, kad akcijų opcionas yra finansinio dalyvavimo forma, glaudžiai susijusi su akcijų įsigijimu, tačiau pasižyminti specifiniais skiriamaisiais požymiais. Taigi teigtina, kad taip, kaip dalijimasis pajamomis išskiriamas iš dalijimosi pelnu kategorijos, taip atitinkamai ir akcijų opcionas kaip savitų požymių turinti darbuotojų finansinio dalyvavimo forma išskiriama iš akcijų įsigijimo kategorijos. Pažymėtina, kad Richard Freeman, Joseph Blasi ir Douglas Kruse¹¹⁷ teigia, jog akcijų opcionas – tam tikra *hibridinė* darbuotojų finansinio dalyvavimo bendrovės valdyme forma, turinti tiek pelno dalijimosi, tiek ir akcijų įsigijimo požymių. Taip pat atkreiptinas dėmesys, kad anot Herwig Roggemann¹¹⁸, tik plataus pobūdžio akcijų opcionai išskiriami kaip finansinio dalyvavimo – akcijų įsigijimo forma. Vadovaujantis tokia pozicija, manytina, kad autorius diferencijuoja akcijų opcionus šiuo aspektu ir individualaus pobūdžio arba „vadovų akcijų opcionų“ apskritai nepriskiria kuriai nors iš finansinio dalyvavimo kategorijų. Su tokia pozicija, manytina, nebūtų galima sutikti.

Atsižvelgiant į aukščiau išdėstyta, manytina, kad akcijų opcioną galima būtų traktuoti kaip specifinę darbuotojų finansinio dalyvavimo bendrovės valdyme formą, susijusią su akcijų įsigijimu.

¹¹⁶ WAUGHAN-WHITEHEAD, Daniel, et al. *Workers' Financial Participation: East-West Experiences*, [interaktyvus] ILO Labour Management Series, No 80, Geneva, International Labour Office, 1985. p. 1. [žiūrėta 2009 m. vasario 6 d.]. Prieiga per internetą <<http://books.google.lt/books?id=ubpmJbxRGQAC&printsec=copyright&dq=Workers%E2%80%98+Financial+Participation:+East-West+Experiences#PPA1,M1>>.

¹¹⁷ *Cit. op.* 19, p. 5.

¹¹⁸ *Cit. op.* 46, p. 94.

Pasak Milica Uvalic¹¹⁹, per paskutiniuosius keletą dešimtmečių susidomėjimas darbuotojų finansiniu dalyvavimu bendrovės valdyme didėjo ne tik tarp teoretikų, bet ir tarp politikų, vyriausybių, profesinių sąjungų, darbdavių bei kitų organizacijų ir asociacijų. Teoriniai debatai apie potencialius darbuotojų finansinio dalyvavimo priemonių privalumus bei siekis įdiegti didesnę lankstumą darbo užmokesčio mokėjimo sistemose pastūmėjo kai kurių valstybių vyriausybes¹²⁰ imtis priemonių, aktyviai skatinančių finansinio darbuotojų dalyvavimo įgyvendinimą, kas savo ruožtu prisidėjo prie šių priemonių, įskaitant ir akcijų opcionus, skaičiaus augimo praktikoje.

Pari passu su tokiu finansinio darbuotojų dalyvavimo bendrovės valdyme vystymusi individualiose valstybėse, darbuotojų finansinės dalyvavimas pradėtas skatinti ES mastu. Darbuotojų finansinio dalyvavimo bendrovės valdymo skatinimo ES valstybėse narėse (dažnai vadinamo tiesiog „PEPPER“ (angl. *Promotion of employee participation in profits and enterprise results*) klausimai įtraukti į ES darbotvarkę jau 20 metų. 1989 metais Europos Komisija nusprendė įtraukti darbuotojų finansinį dalyvavimą kaip vieną iš Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijos įgyvendinimui skirtos veiksmų programos prioritetinių tikslų. Remiantis 1989-1991 metais atliktais moksliniais-tiriamaisiais darbais, 1991 metais parengtas PEPPER I pranešimas, kuriame apžvelgiama ES valstybių narių patirtis, įgyvendinant darbuotojų finansinio dalyvavimo schemas praktikoje¹²¹. 1992 metais priimtas Komisijos komunikatas dėl darbuotojų finansinio dalyvavimo rėmimo bei Rekomendacija 92/443/EEC. Vienas iš aspektų, į kuriuos atsižvelgti yra skatinamos valstybės narės Rekomendacijoje 92/443/EEC yra tam tikros finansinių dalyvavimo bendrovės valdyme mechanizmų įgyvendinimo reguliavimo sistemos sukūrimas.

Šiame kontekste vertėtų atkreipti dėmesį į darbuotojų finansinio dalyvavimo bendrovės valdyme pasireiškimą Lietuvoje. Pasak Ingos Blažienės¹²², galima išskirti tokius darbuotojų finansinio dalyvavimo bendrovės valdyme pasireiškimą atvejus Lietuvoje:

1. darbuotojų akcijų įsigijimas bendrovių privatizavimo laikotarpiu; ir
2. darbuotojų finansinio dalyvavimo schemas.

Pirmasis privatizavimo etapas prasidėjo 1991 m. vasario 28 d. priėmus Lietuvos Respublikos valstybinio turto pirminio privatizavimo įstatymą¹²³, pagal kurį darbuotojams buvo suteikta galimybė pirmaisiais aukcionų etapais įsigyti akcijų žemesne kaina. Antrasis privatizavimo

¹¹⁹ *Ibid.*

¹²⁰ Pavyzdžiui, Prancūzija, Nyderlandai, Jungtinė Karalystė.

¹²¹ 1997 metais buvo parengtas atnaujintas PEPPER II pranešimas, 2006 metais – PEPPER III, o 2008 metais – PEPPER IV.

¹²² BLAŽIENĖ, Inga. *Employee financial participation in the New Member States — Lithuania*. [interaktyvus] Institute of Labour and Social Research, 2007. [žiūrėta 2008 gruodžio 4 d.] Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0701018s/lt0701019q.htm>>.

¹²³ Valstybės žinios, 1991, Nr. 10-261.

etapas prasidėjo 1995 m. liepos 4 d. priėmus naują Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių turto privatizavimo įstatymą¹²⁴. Trečiasis privatizavimo įstatymas, t.y. Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių turto privatizavimo įstatymas¹²⁵, kuris buvo priimtas 1997 m. balandžio 11 d., galioja ir dabar. Neatsižvelgiant į tai, kad Lietuvoje privatizuotos jau didžioji dauguma bendrovių, privatizavimas yra vis dar įmanomas, ir, atitinkamos teisės aktų nuostatos yra galiojančios. Pabrėžtina, kad pastarojo įstatymo 16 straipsnio 3 dalis numato, kad „privatizuojant valstybės (savivaldybės) kontroliuojamos įmonės akcijas viešo konkurso būdu, Vyriausybės nustatyta tvarka šios įmonės darbuotojams gali būti pasiūlyta nominalia kaina įsigyti iki 5 procentų valstybei (savivaldybei) priklausančių akcijų“. Šis straipsnis taip pat numato atvejus, kada toks pasiūlymas netaikomas¹²⁶.

Pasak Donato Zdanavičiaus¹²⁷, tokia darbuotojų teisė įsigyti privatizuojamos įmonės akcijas sunkiai galėtų būti priskiriama darbuotojų dalyvavimo įmonės kapitale modeliams, propaguojamiems Rekomendacijoje 92/443/EEB. Kita vertus, Herwig Roggemann¹²⁸ vienu iš akcijų įsigijimo, kaip darbuotojų finansinio dalyvavimo bendrovės valdyme kategorijos pasireiškimo variantų išskiria investicinių čekių ir kuponų schemas, susijusias su privatizavimu (angl. *Privatisation-Related Voucher-/ Coupon-Schemes*). Autorius teigia, kad daugumoje post-socialistinių valstybių akcijų įsigijimas pasireiškia kaip akcijų paskirstymas arba pardavimas bendrovės darbuotojams, arba investicinių čekių ar kuponų paskirstymas visiems piliečiams. Antrasis variantas, anot autoriaus, nevysiškai atitinka finansinio darbuotojų dalyvavimo bendrovės valdyme apibrėžimą, pagal kurį, tik bendrovės darbuotojai turėtų būti įtraukiami į šį procesą, tačiau praktikoje tai daugeliu atveju veda į darbuotojų akcijų įsigijimą. Toks požiūris, galima teigti, atspindi itin platų darbuotojų finansinio dalyvavimo bendrovės valdyme traktavimą.

Anot Valdonės Darškuvienės¹²⁹, šiuo metu Lietuvoje darbuotojų finansinis dalyvavimas bendrovės valdyme iš esmės pasireiškia tik taikant vadovaujančiųjų darbuotojų materialinio skatinimo schemas. Manytina, kad galima sutikti tokiu autorės teiginiu. Taip pat galima teigti, jog akcijų opcionas – vienas plačiausiai taikomų tokio skatinimo variantų.

Lietuvoje įstatymų leidėjas nėra numatęs teisės aktuose jokių nuostatų dėl darbuotojų finansinio dalyvavimo bendrovės valdyme užtikrinimo, atsižvelgiant į minėtoje

¹²⁴ Valstybės žinios, 1995, Nr. 61-1530.

¹²⁵ Valstybės žinios, 1997, Nr. 107-2688.

¹²⁶ *Cit. op.* 122.

¹²⁷ *Cit. op.* 113, p. 280.

¹²⁸ *Cit. op.* 46, p. 46.

¹²⁹ European Commission. *PEPPER IV: Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the New Member and Candidate Countries of the European Union*, Berlin, May 2008 [interaktyvus]. p. 72. [žiūrėta 2008 m. lapkričio 17 d.]. p. 53. Prieiga per internetą: <<http://www.efesonline.org/LIBRARY/2006/PEPPER%20III%20Final%20Print.pdf>>.

Rekomendacijoje 92/443/EEC pateiktus pasiūlymus. Taigi galima sutikti su Donato Zdanavičiaus teiginiu, kad Lietuvoje finansinio darbuotojų dalyvavimo schemos „gali būti įgyvendintos tik per kolektyvines sutartis, kitokius susitarimus tarp darbdavio ir atskirų darbuotojų ar netgi vienašalius darbdavio sprendimus“¹³⁰. Nerijus Kasiliauskas taip pat pabrėžia, kad „Lietuvoje darbuotojų įtraukimas į įmonės rezultatus įtvirtinamas kolektyvinėse sutartyse, kituose vietiniuose (lokaliniuose) norminiuose aktuose ar pačioje darbo sutartyje“¹³¹. Taigi galima teigti, kad akcijų opciono planas, kaip vietinis (lokalinis) norminis teisės aktas bendrovėje, taip pat akcijų opciono sutartis, kaip atskiras darbdavio ir darbuotojo susitarimas, yra tie instrumentai, kuriais įgyvendinamas finansinis darbuotojų dalyvavimas bendrovės valdyme.

2.1.2. Akcijų opciono ir darbo užmokesčio santykis

DK 186 straipsnio 1 dalyje darbo užmokestis apibrėžiamas kaip atlyginimas už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį. Pažymėtina, kad Europos Bendrijos steigimo sutarties 141 (buvusio 119) straipsnio 2 dalyje numatyta, kad „atlyginimas reiškia įprastą pagrindinį ar minimalų darbo užmokestį arba kitą atlyginimą (tiek grynais pinigais, tiek natūra), kurį darbuotojas tiesiogiai arba netiesiogiai gauna už savo darbą iš darbdavio“¹³². Anot Ingridos Mačernytės-Panomariovienės¹³³, „atlyginimo“ sąvokos apimtis yra kur kas platesnė už „darbo užmokesčio“ sąvoką. Tačiau šiame kontekste yra svarbi minėto DK 186 straipsnio 2 dalis, numatanti, kad darbo užmokestis apima pagrindinį darbo užmokestį nepriklausomai nuo darbo užmokesčio sistemos bei jo formos, taip pat papildomus uždarbius bet koku būdu tiesiogiai darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą pagal iš anksto nustatytus rodiklius (priedai, priemokos ir panašiai)¹³⁴. Taigi kaip pažymi LAT¹³⁵, darbo užmokestį sudaro dvi dalys:

1. tarifinis atlygis – fiksuotas pinigų kiekis už darbą einant konkrečias pareigas per valandą ar mėnesį esant normalioms darbo sąlygoms; ir
2. premijos, priedai, priemokos – kintamoji darbo užmokesčio dalis, nustatoma atsižvelgiant į darbuotojo profesines savybes, jo atliekamo darbo kokybę ir panašiai.

Tikslinga paanalizuoti keletą LAT nagrinėtų bylų, kuriose, nors ir konkrečios atitinkamos bylos faktinės aplinkybės (*ratio decidendi*) nėra susijusios su akcijų opcionu, tačiau šiuo

¹³⁰ Cit. op. 113, p. 279.

¹³¹ KASILIAUSKAS, Nerijus. *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Trišalės tarybos sekretoriatas, Vilnius, 2006p. 75.

¹³² Valstybės žinios. 2004, Nr. 2-2.

¹³³ Cit. op. 69, p. 8

¹³⁴ NEKROŠIUS, Ipolitas, et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Antras tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 262.

¹³⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. gruodžio 16 d. c. b. V. R. v. Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarija, Nr. 3K-3-602/2008, kat. 14.3.2; 14.3.3.

atveju teismo išaiškinimai yra reikšmingi analizuojamų teisės normų taikymo prasme tiek nustatant akcijų opciono ir darbo užmokesčio santykį, tiek ir kitame šio darbo skyriuje atskleidžiant darbuotojų skatinimo priemonei pagal DK būdingus požymius.

Pirmojoje LAT byloje¹³⁶ buvo sprendžiamas priemokos už produktyvumą ir efektyvų darbo laiko panaudojimą bei stabilumo premijos priskirtinumo darbo užmokesčiui klausimas. Byloje nustatyta, kad minėtos išmokos darbdavio buvo mokamos už tam tikrų rodiklių įvykdymą. Be to, priemoka už produktyvumą ir efektyvų darbo laiko panaudojimą lokaliniuose aktuose paties darbdavio buvo įvardijama kaip priemoka gamybos darbuotojams prie nekintamosios darbo užmokesčio dalies, t.y. siekiant pakelti atlyginimą gamybos darbuotojams, kuriems mokamas fiksuotas valandinis atlyginimas arba atlyginimas už padarytą darbą. LAT konstatavo, kad, atsižvelgiant į tai, jog darbo užmokestis apima ir premijas, kurios numatytos darbo sutartyse už tam tikrų rodiklių įvykdymą, kuriuos įvykdęs darbuotojas įgyja subjektyvią teisę reikalauti premijos, o darbdavys privalo ją išmokėti, - priemoka už produktyvumą ir efektyvų darbo laiko panaudojimą bei stabilumo premija nelaikytinos skatinimo priemonėmis DK 233 straipsnio prasme, o yra pagal savo pobūdį priskirtinos darbo užmokesčiui ir yra darbo užmokesčio sudedamosios dalys.

Kitoje LAT byloje¹³⁷, bendrovės generaliniam direktoriui valdybos nutarimu buvo nustatytas tam tikras mėnesinis atlyginimas, pagrindinis metinis atlyginimas bei premijų mokėjimo tvarka, pagal kurią premijų mokėjimas priklausė nuo bendrovės veiklos metinių rezultatų. LAT teisėjų kolegija pabrėžė, kad bendrovės valdyba įstatyme nustatyta tvarka patvirtino nuolatinės (ne vienkartinio pobūdžio) išmokos bendrovės vadovui už darbą apskaičiavimo tvarką, priklausančią nuo bendrovės metinių veiklos rezultatų, (kurie tiesiogiai priklauso bendrovės vadovo atliekamo darbo kokybės ir efektyvumo), o ne susietą su vadovo darbo trukme įmonėje. Šią išmoką teismas apibrėžė nutartyje vartodamas „papildomo darbo užmokesčio“ sąvoką ir konstatavo, kad darbdaviui atsirado pareiga sumokėti bendrovės vadovui papildomą atlyginimą už metinius darbo rezultatus (premiją). Taigi šiuo atveju, premija teismo buvo pripažinta darbo užmokesčio dalimi.

Remiantis DK 186 straipsnio 1 ir 2 dalyse įtvirtinta darbo užmokesčio samprata, aukščiau pateiktais LAT išaiškinimais dėl premijų traktavimo darbo užmokesčio dalimi, tikslinga nustatyti, kokie skiriamieji požymiai yra būdingi kintamajai darbo užmokesčio daliai pagal DK, ir, atitinkamai, remiantis tokiais požymiais įvertinti, ar galima teigti, kad (jei galima, tai kokiais atvejais), akcijų opcionas gali būti traktuojamas kaip kintamoji darbo užmokesčio dalis:

¹³⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. rugsėjo 6 d. c. b. J. K. v. *Uždaroji akcinė bendrovė „Espersen Lietuva“*, Nr. 3K-3-451/2006, kat. 14.1; 14.3.2; 14.3.3; 18.2.1; 18.2.2; 96.3.

¹³⁷ *Cit. op.* 76.

1. kintamoji darbo užmokesčio dalis priklauso nuo iš anksto nustatytus rodiklių, tačiau ne nuo darbuotojo darbo trukmės bendrovėje, taigi jeigu konkrečiu atveju akcijų opciono įgyvendinimas priklauso nuo tam tikrų rodiklių įvykdymo, ir jeigu opcionas atitinka ir kitus žemiau išskirtus požymius, - tokiu atveju pajamas iš akcijų opciono, manytina, galima būtų traktuoti kaip darbo užmokesčio dalį. Tačiau jei akcijų opciono įgyvendinimas susiejamas išimtinai su darbuotojo darbo trukme – net jei ir opcionas atitiks kitus žemiau išvardintus požymius, manytina, negalėtų būti traktuojamas darbo užmokesčiu;
2. papildomas uždarbis yra nuolatinė (ne vienkartinio pobūdžio) išmoka, taigi, manytina, jei akcijų opcionas yra suteikiamas kaip vienkartinio pobūdžio skatinimas, jis neturėtų būti vertinamas kaip darbo užmokesčio dalis. Tačiau jei opcionas suteikiamas reguliariai, t.y. nuolatos ir jei atitinka kintamosios darbo užmokesčio dalies požymių visumą, galėtų būti priskiriamas darbo užmokesčiui.

Atsižvelgiant į DK 93 straipsnyje įtvirtintą darbo sutarties sąvoką, vertėtų atkreipti dėmesį į tai, kad darbdavys turi teisinę pareigą mokėti kintamąją darbo užmokesčio dalį, t.y. „darbuotojas, įvykdamas nustatytas darbo normas, įgyja teisę reikalauti kintamosios darbo užmokesčio dalies, o darbdavys privalo ją išmokėti“¹³⁸. Pasak dr. Ralf Busch¹³⁹, darbuotojo darbo sutarties nuostata, įtvirtinanti, kad akcijų opcionas yra darbo užmokesčio dalis, lemia akcijų opciono – kaip esminio sutartinio išipareigojimo – pobūdį. Autorius tai iliustruoja pavyzdžiu, kai bendrovės vadovui darbo sutartyje nustatomas mėnesinis darbo užmokestis, lygus 6 000 eurų kartu su dalyvavimu akcijų opciono plane, vietoje numanomo 15 000 eurų mėnesinio darbo užmokesčio. Tokiu atveju, anot autoriaus, akcijų opciono suteikimas tampa darbdaviui privaloma darbo sutarties nuostata.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad Europos Teisingumo Teismas (toliau – ETT) yra pabrėžęs¹⁴⁰, kad, nors ir tiesa, jog dauguma darbdavio teikiamų skatinimo priemonių atspindi ir socialinės politikos motyvus, tas faktas, kad tokia priemonė turi atlyginimo pobūdį, nekelia abejonių, jeigu darbuotojas turi teisę gauti tą paskatinimą iš savo darbdavio dėl darbo santykių egzistavimo. Pažymėtina, kad Komisijos komunikate dėl darbuotojų finansinio dalyvavimo bendrovės valdyje rėmimo teigiama, kad turi egzistuoti aiškus atskyrimas tarp pajamų iš darbuotojų finansinio dalyvavimo bendrovės valdyje, iš vienos pusės, ir darbo užmokesčio, iš kitos pusės. Pabrėžiama, kad pajamos iš darbuotojų finansinio dalyvavimo negali būti darbo užmokesčio substitutas, o turi atlikti kitą, t.y. papildantį vaidmenį. Teigiama, kad bet kokios

¹³⁸ *Cit. op.* 134, p. 328.

¹³⁹ BUSCH, Ralf. *Stock Option Plans – Labor Law Issues* [interaktyvus]. [žiūrėta 2008 m. lapkričio 29 d.]. p. 5. Prieiga per internetą <http://www.lawexchange.org/uploaded/papers/stock_option.pdf>.

¹⁴⁰ Byla Nr. C-262/88. Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group [1990] ECR I-1889, ir Byla Nr. C-33/89. Kawalska v. Freie und Hansetadt Hamburg ECR I-2591.

pajamos iš bet kurių darbuotojų finansinio dalyvavimo schemų turi būti mokamos kaip priedas prie nekintamojo darbo užmokesčio, kuris nustatomas vadovaujantis nacionaliniais teisės aktais ir praktika.

Atsižvelgiant į aukščiau išdėstyta, manytina, kad akcijų opcionas gali būti traktuojamas darbo užmokesčio dalimi, tik jeigu atitinka aukščiau išskirtų kintamosios darbo užmokesčio dalies požymių visumą. Tai yra svarbu dėl to, kad nebūtų paneigta akcijų opciono kaip specifinės darbuotojų skatinimo priemonės esmė. Jeigu akcijų opcionas būtų nepagrįstai prilyginamas kintamajai darbo užmokesčio daliai, akcijų opcionas įgytų privalomumo elementą. Tokiu atveju bendrovė susidurtų su problema, kad vieną kartą suteikus darbuotojui akcijų opcioną, ir šį pripažinus įprasto darbuotojui mokamo darbo užmokesčio dalimi, atsirastų pareiga suteikti tokius akcijų opcionus nuolat, t.y. reguliariai, tačiau jeigu akcijų opcionas atitinka darbuotojų skatinimo priemonės pagal DK požymių visumą, toks privalomumas, ir darbdavio diskrecijos skiriant opcioną kaip skatinimo priemonę paneigimas, manytina, neigiamai paveiktų ir esminį akcijų opciono kaip darbuotojų skatinimo priemonės tikslą – darbuotojų skatinimą. Kita vertus, tuo atveju, jeigu akcijų opcionas darbuotojui suteikiamas periodiškai ir darbo santykių šalys, sulygdamos dėl darbo užmokesčio, aiškiai susitaria, kad kintamąja darbuotojo darbo užmokesčio dalį sudarys pajamos, kurias darbuotojas gaus iš periodiškai suteikiamo akcijų opciono, - darbuotojui tokiomis aplinkybėmis suteikiamą akcijų opcioną vertėtų pripažinti darbo užmokesčio dalimi.

2.1.3. Akcijų opcionas darbuotojų skatinimo sistemoje

Kaip minėta, esminis akcijų opciono taikymo tikslas – skatinti darbuotoją. Daugeliu atvejų šis akcijų opciono tikslas *expressis verbis* išreiškiamas ir akcijų opciono plane (žr. 1 priedo 1 punktą) arba kitame dokumente, kuriame fiksuojamos akcijų opciono suteikimo esminės sąlygos ir terminai, kaip antai, darbuotojų dalyvavimo bendrovės kapitale politikoje¹⁴¹, taip pat akcijų opciono sutartyje. Darbo teisės žinyne¹⁴² dalyvavimas darbdavio grupės įmonių akcijų ir opcionų planuose taip pat išskiriamas kaip viena iš galimų darbuotojų skatinimo formų. Kita vertus gali iškilti klausimas, ar akcijų opcionas atitinka skatinimo priemonei pagal DK būdingus požymius.

DK 233 straipsnyje numatyta, kad „už gerą darbo pareigų vykdymą, našų darbą, geros kokybės produkciją, ilgalaikį ir nepriekaištingą darbą, taip pat už kitus darbo rezultatus darbdavys gali skatinti darbuotojus (pareikšti padėką, apdovanoti dovana, premijuoti, suteikti

¹⁴¹ AB „Invalida“ darbuotojų dalyvavimo bendrovės kapitale politika [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009 m. vasario 2 d.]. Prieiga per internetą <<https://newsclient.omxgroup.com/cds/DisclosureAttachmentServlet?messageAttachmentId=191676>>.

¹⁴² Advokatų kontoros Lideika, Pertrauskas, Valiūnas ir partneriai LAWIN. *Darbo teisės žinynas*. UAB „Verslo žinios“, 2003. 6.1. skyrius.

papildomų atostogų, pirmumo teise pasiūsti tobulintis ir kt.)“. Taigi minėtame straipsnyje pateikiama skatinimo priemonės (formos) paskirtis arba tikslas bei pavyzdinis darbuotojų skatinimo priemonių (formų) sąrašas. Vadovaujantis minėtu straipsniu galima teigti, kad skatinimo priemonės pagal DK tikslas yra darbuotojo skatinimas už gerą darbą. Šiame kontekste reiktų atkreipti dėmesį į tai, kad remiantis DK 227 straipsnio 1 dalimi, skatinant darbuotojus už gerą darbą užtikrinama darbo drausmė darbovietėje, taigi galima teigti, jog darbuotojų skatinimas atlieka ir darbo drausmės užtikrinimo funkciją. Atsižvelgiant į tai, kad DK 233 straipsnis pateikia tik pavyzdinį, o ne išsamų darbuotojų skatinimo priemonių sąrašą, įmonių, įstaigų, organizacijų darbo tvarkos taisyklėse, kolektyvinėse sutartyse, kituose vietiniuose norminiuose teisės aktuose, taip pat specialiuosiuose norminiuose teisės aktuose, reglamentuojančiuose darbo drausmę, gali būti numatyta ir kitokių darbdavio skiriamų paskatinimų, taip pat reglamentuota jų skyrimo tvarka¹⁴³.

Pažymėtina, kad darbuotojų skatinimo priemonės pagal DK skiriamos darbdavio nuožiūra¹⁴⁴. Tai savo ruožtu lemia, kad darbdavys gali laisvai apsispręsti skirti ar neskirti, ir jei skirti – tai kokią – skatinimo priemonę darbuotojui, tai yra jo diskrecija.

Atsižvelgiant į aukščiau išdėstyta, taip pat remiantis aukščiau pateiktais LAT išaiškinimais dėl premijų traktavimo darbo užmokesčio dalimi, vertėtų išskirti darbuotojų skatinimo priemonei pagal DK būdingus skiriamuosius požymius ir įvertinti akcijų opciono atitikimą tokiems požymiams:

1. skatinimo priemonės pagal DK tikslas – darbuotojų skatinimas. Atsižvelgiant į pirmojoje šio darbo dalyje pateiktą akcijų opciono taikymo tikslų analizę, manytina, kad galima būtų teigti, jog akcijų opcionas yra darbuotojų skatinimo priemonė *per se*, taigi, jeigu atitinka ir žemiau išskirtą skatinimo priemonei būdingą požymį, iš esmės gali būti traktuojamas kaip skatinimo priemonė ir DK prasme;
2. skatinimo priemonė pagal DK nėra nuolatinio pobūdžio, todėl, manytina, jeigu akcijų opcionas suteikiamas kaip vienkartinis darbuotojo paskatinimas, ir jeigu akcijų opcionas suteikiamas turint tikslą skatinti darbuotoją (t.y. atitinka aukščiau išskirtą požymį), galima būtų kvalifikuoti akcijų opcioną kaip darbuotojų skatinimo priemonę DK prasme.

Kaip jau minėta, skatinimo priemonė pagal DK yra skiriama darbdavio nuožiūra. Pabrėžtina, kad šis bendrovės diskrecijos elementas itin svarbus dėl atitinkamų pasekmių – suteikus skatinimo priemonę, kaip ją traktuoja DK, darbuotojas neįgyja teisės reikalauti suteikti tokią

¹⁴³ *Cit. op.* 134, p. 327.

¹⁴⁴ *Ibid.*, p. 328.

skatinimo priemonę ateityje¹⁴⁵. Šiuo atveju išskyla klausimas, koku būdu gali būti įtvirtinama ir nustatoma, ar konkrečiu atveju suteikus akcijų opcioną darbuotojui, darbdavys gali laisvai apsispręsti dėl kito opciono suteikimo tam pačiam darbuotojui ateityje. Pasak Vokietijos darbo teisės specialisto Ralf Busch¹⁴⁶, Vokietijoje, siekiant, kad vieną kartą darbuotojui suteikus akcijų opcioną, darbuotojas neįgytų teisės reikalauti kito akcijų opciono suteikimo panašiomis sąlygomis, atitinkama bendrovės, suteikiančios darbuotojui akcijų opcioną, diskreciją arba laisvo pasirinkimo pobūdį įtvirtinanti nuostata yra įprasta sudėtinė akcijų opcionų planų dalis. Autoriaus teigimu, Vokietijoje paprastai suteikiant darbuotojui akcijų opcioną, į darbuotojų darbo sutartis įtraukiamos panašios darbdavio diskrecijos pobūdį atspindinčios nuostatos, kurias Vokietijos teismai traktuoja kaip priimtinas darbo sutarties nuostatas. Tokios nuostatos egzistavimas lemia specifinį akcijų opciono – kaip papildomos sutartinės privilegijos – pobūdį (angl. *additional contractual benefit*). Nesant teismų praktikos šiuo klausimu, sudėtinga nuspėti, kaip Lietuvos teismai traktuotų tokią opciono sutarties nuostatą.

Kaip jau minėta, akcijų opcionui tam tikrais atvejais gali būti būdingas ne akcijų opciono, kaip papildomos sutartinės privilegijos, bet akcijų opciono, kaip esminio sutartinio įsipareigojimo pobūdis¹⁴⁷, kuris suteikus tokio pobūdžio opcioną lemia atitinkamai skirtingų pasekmių atsiradimą. Taip pat pažymėtina, kad Reglamento 211/2005 12-ame paragrafe, yra išskiriamas dvejopas akcijų opcionų taikymas, t.y. teigiama, kad akcijų opcionai darbuotojams gali būti suteikiami kaip:

1. „sutartų premijų (o ne pagrindinio atlyginimo) dalis, pavyzdžiui, kaip darbuotojų paskatinimas ir toliau dirbti šiame ūkio subjekte arba siekis atsilyginti jiems už pastangas gerinant ūkio subjekto veiklos rezultatus“, arba
2. „atlyginimų paketų dalis, kaip piniginio atlyginimo priedas ir kitos su darbo atlikimu susijusios išmokos“.

Pažymėtina, kad Alan B. Ungar ir Mark T. Sakanashi¹⁴⁸ taip pat išskiria dvejopą akcijų opcionų pobūdį: tiek kaip skatinimo sistemos dalį, tiek kaip atlyginimo už darbą dalį. DK komentare akcentuojama, kad „premiją, kurią darbdavys skiria darbuotojui kaip paskatinimą, reikia skirti nuo premijų, kurios pagal savo pobūdį priskiriamos prie darbo užmokesčio ir yra jo sudedamoji dalis“¹⁴⁹.

Pažymėtina, kad iki šiuo metu galiojančio DK priėmimo, darbo santykius Lietuvoje

¹⁴⁵ *Cit. op.* 134, p. 328.

¹⁴⁶ *Cit. op.* 139, p. 5.

¹⁴⁷ *Ibid.*

¹⁴⁸ *Cit. op.* 1, p. 79.

¹⁴⁹ *Cit. op.* 134, p. 328.

reglamentavusiame 1972 m. birželio 1 d. Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodekse¹⁵⁰ (toliau – DĮK), premijinė sistema buvo gana detalai reglamentuota. Centralizuoti norminiai aktai nustatė rodiklius, kuriuos pasiekęs darbuotojas turėjo gauti premiją. Paminėtina, kad buvo išskiriamos dviejų rūšių premijos:

1. premija už darbo rezultatus, kuri buvo priskiriama darbo apmokėjimo sistemai;
2. premija kaip dovana, įvertinant darbuotojo laimėjimus, kuri buvo traktuojama kaip darbuotojo skatinimas.

Taip pat bendrovėse kaip darbo apmokėjimo elementas dažnai taikytas „tryliktasis atlyginimas“. Šiuo atveju bendrovės, vadovaudamosi rekomendacija, kurdavo lokalinius norminius aktus, kuriuose buvo nustatytas premijos, t.y. „tryliktojo atlyginimo“ mokėjimas¹⁵¹.

Taigi galima teigti, kad tiek DĮK, tiek šiuo metu galiojančiame DK įtvirtintas analogiškas, t.y. dvejopas premijos traktavimas. Galima teigti, kad akcijų opcionui taip būdingas analogiškas dvejopas traktavimas.

2.2. Akcijų opciono suteikimo sąlygos ir tvarka

2.2.1. Akcijų opciono planas ir jo santykis su darbo sutartimi

Kaip minėta, paprastai akcijų opciono suteikimo bei įgyvendinimo terminai ir sąlygos nustatomos tam tikrame bendrovės vidiniame norminiame akte – akcijų opciono plane (žr. 1 priedą). Ekspertų grupės pranešime Komisijai teigiama¹⁵², kad akcijų opciono planas – tam tikros specifinės, iliustruojančios kiekvienos opcionus suteikiančios bendrovės poreikius, taisyklės. Šiame kontekste tikslinga paanalizuoti, kokią vietą bendrovės priimtas akcijų opciono planas užima darbo santykių kontekste.

Pažymėtina, kad įmonių, įstaigų ir organizacijų pagal savo kompetenciją priimti norminiai teisės aktai – specifinis darbo teisinių santykių reglamentavimo šaltinis. Vadovaujantis DK 4 straipsnio 3 dalimi, įmonės, įstaigos ir organizacijos turi teisę pagal savo kompetenciją, kai ir kiek tai numato DK ir kiti darbo įstatymai, priimti vietinius (lokalius) norminius teisės aktus. Minėtoje DK 4 straipsnio 3 dalyje numatyta, kad vietiniais (lokaliais) norminiais teisės aktais *inter alia* gali būti nustatytos papildomos darbo, socialinės ir buitinės garantijos darbuotojams arba atskiroms jų grupėms, pavyzdžiui, premijavimo nuostatai, pensijų planai ir pan.¹⁵³. Taigi manytina, kad akcijų opciono planas, kuriame nustatoma akcijų

¹⁵⁰ Valstybės žinios. 1972, Nr. 18-137.

¹⁵¹ TIAŽKIJUS, Viktoras, PETRAVIČIUS, Ramūnas, BUŽINSKAS, Gintautas. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999. p. 122.

¹⁵² *Cit. op.* 25, p. 28.

¹⁵³ *Cit. op.* 134, p. 44.

opcionų suteikimo tvarka ir sąlygos, vadovaujantis minėta DK norma, galėtų būti laikomas vietiniu (lokalium) norminiu teisės aktu.

Svarstyta, koks būtų tokio (lokalaus) norminio teisės akto santykis su darbuotojo darbo sutartimi. Taip pat kyla klausimas, ar būtų galima akcijų opciono planą laikyti neatskiriama darbo sutarties dalimi. LAT nutartyje¹⁵⁴, kurioje buvo sprendžiamas klausimas, ar atlyginimo kintamosios dalies išmokėjimo nuostatai yra neatskiriama darbo sutarties dalis, teisėjų kolegija pažymėjo, kad abiem darbo sutarties šalims – darbdaviui ir darbuotojui – yra privalomos sąlygos, įtrauktos į darbo sutartį, o sąlygos, įtvirtintos ne darbo sutartyje, bet nuostatuose, įmonės vadovo įsakymuose, kituose administracijos aktuose, tampa neatskiriama darbo sutarties dalimi tik tuo atveju, kai darbo sutartyje yra nuoroda į konkretų aktą, t. y. abi sutarties šalys susitarė tokio akto nuostatas laikyti sutarties sąlygomis.

Taigi vadovaujantis šiuo LAT teiginiu, galima būtų teigti, kad jeigu darbo sutartyje daroma nuoroda į akcijų opciono planą, - planas tampa neatskiriama darbo sutarties dalimi. Kita vertus, svarbu pabrėžti, kad remiantis DK 95 straipsnio 4 dalimi, darbo santykių šalims be būtinųjų darbo sutarties sąlygų (darbuotojo darbovietės ir darbo funkcijų), leidžiama darbo sutartyje sulygti ir dėl kitų darbo sutarties sąlygų. Tokios sąlygos, atsižvelgiant į tai, kad jos nėra būtinos tam, kad darbo sutartis galėtų, yra vadinamos papildomomis. Tačiau šalims dėl jų susitarus, jos tampa privalomos¹⁵⁵.

Šiame kontekste svarbu pažymėti, kad šiuo atveju gali būti svarbus akcijų opciono kaip skatinimo priemonės ir akcijų opciono kaip darbo užmokesčio dalies atribojimas. Jeigu darbo sutartyje numatoma, kad, pavyzdžiui, tam tikram darbuotojui gali būti suteikiamas akcijų opcionas kaip to darbuotojo skatinimo priemonė ir nurodomas konkretus akcijų opciono planas, kurio terminais ir sąlygomis opcionas gali būti skiriamas, - kyla klausimas, ar šiuo atveju darbuotojui suteikiama teisė įsigyti akcijų neįgytų privalomumo pobūdžio. Manytina, kad visgi tik tuo atveju, jeigu akcijų opcionas atitinka aukščiau išskirtų darbo užmokesčio požymių visumą, galime kalbėti apie akcijų opciono privalomą pobūdį.

Šiame kontekste taip pat atkreiptinas dėmesys į tai, kad neretai akcijų opciono plane numatoma galimybė, esant tam tikroms aplinkybėms, keisti akcijų opciono plano sąlygas (žr. 1 priedo 11 punktą). Konkrečiu atveju akcijų opcioną traktuojant kaip kintamąją darbo užmokesčio dalį, ir darbo sutartyje esant nuorodai į akcijų opciono planą, peršasi išvada, kad keičiant akcijų opciono plano sąlygas reikėtų vadovaujantis DK normomis, reglamentuojančiomis darbo sutarties sąlygų keitimą.

¹⁵⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. birželio 27 d. c. b. A. P. v. *akcinė bendrovė Klaipėdos jūrų krovinių kompanija*, Nr. 3K-3-300/2007, kat. 14.2; 11.1; 11.7.1; 11.7.3.

¹⁵⁵ NEKROŠIUS, Ipolitas, *et al. Darbo teisė*. Vadovėlis. Teisinės informacijos centras, Vilnius: 2008. p. 198.

Pažymėtina, kad DK 120 straipsnis reglamentuoja darbo sutarties sąlygų keitimą, o minėto straipsnio 3 dalyje įtvirtinta specialioji norma dėl darbo apmokėjimo sąlygų, nurodytų DK 95 straipsnio 3 dalyje, keitimo. Vadovaujantis šia norma, keičiant akcijų opciono plano sąlygas, būtų reikalingas kiekvieno darbuotojo, kurio darbo sutartyje yra nuoroda į minėtą opciono planą, sutikimas. Kita vertus, pažymėtina, kad LAT nuomone¹⁵⁶, sistemiškai aiškinant DK 120 straipsnio 3 dalį, atsižvelgiant į DK 95 ir 120 straipsnius, reglamentuojančių darbo sutarties sąlygas ir jų keitimą, sąsajas, galima daryti išvadą, kad DK 120 straipsnio 3 dalyje nurodyta ne apie bet kokių, o apie darbo sutartyje sutartų darbo apmokėjimo sąlygų pakeitimą, taigi darbdaviui keičiant darbo apmokėjimo sąlygas taip, kad nustatytosios darbo sutartyje lieka nepažeistos, DK 120 straipsnio 3 dalyje nustatyti reikalavimai netaikytini. Taigi vadovaujantis tokia LAT pozicija, galima būtų teigti, kad akcijų opciono plano sąlygų keitimas nėra darbo sutarties sąlygų keitimas.

2.2.2. Draudimas diskriminuoti darbuotojus suteikiant akcijų opcionus

Rekomendacijoje 92/443/EEC pabrėžiama, kad objektyviai vienodose situacijose darbuotojai turi turėti lygias teises dalyvauti vienokio ar kitokio pobūdžio finansinio dalyvavimo schemose. Akcentuojama, kad bet kokia darbuotojų diskriminacija šiuo aspektu turi būti panaikinta.

Lygiateisiškumo principas, anot Ingridos Mačernytės-Panomariovienės¹⁵⁷, reiškia draudimą diskriminuoti darbo teisės subjektus, taikyti jiems skirtingas darbo sąlygas, tapačius santykius vertinti skirtingai dėl įvairių aplinkybių, kurios yra nesusijusios su darbuotojų dalykinėmis savybėmis. Pažymėtina, kad anot Vokietijos darbo teisės specialisto dr. Ralf Busch¹⁵⁸, darbo teisės subjektų lygiateisiškumo principas yra aktualus tiek tais atvejais, kai akcijų opcionas suteikiamas siekiant pritraukti geriausius darbuotojus siūlant jiems konkurencingas darbo sąlygas, tiek suteikiant opcioną kaip tam tikrą darbo užmokesčio dalį, tiek skatinant geriausiai savo darbines funkcijas atliekančius darbuotojus. Vadovaujantis šia išvalga galima būtų teigti, kad draudimas diskriminuoti darbuotojus analizuotinas tiek tais atvejais akcijų opcionas traktuotinas išimtinai kaip darbuotojų skatinimo priemonė, tiek ir tais atvejais, kai akcijų opcionas pripažįstamas darbo užmokesčio dalimi. Taigi abiem atvejais opcionų suteikimas gali sąlygoti tai, kad darbuotojai, atliekantys panašias darbo funkcijas gali būti traktuojami nevienodai.

¹⁵⁶ *Cit. op.* 154.

¹⁵⁷ MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, Ingrida, *Darbuotojų lygybė Europos Sąjungos teisėje*. Darbo teisė suvienytoje Europoje. 2003 spalio 16 – 18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius: 2004. p. 119.

¹⁵⁸ *Cit. op.* 139, p. 7.

Pažymėtina, kad darbuotojų diskriminacija lyties, religinių pažiūrų, rasės, seksualinės orientacijos ir t. t. atžvilgiu yra draudžiama visose ES valstybėse narėse, daugiausia, remiantis ES direktyvomis¹⁵⁹. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnyje įtvirtintas asmenų lygiateisiškumo principas. Konstitucinis teismas, aiškindamas konstitucinį asmenų lygiateisiškumo principą, yra pažymėjęs, kad šis Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintas principas apima ir diskriminacijos bei privilegijų draudimą¹⁶⁰. DK 2 straipsnio 1 dalies 4 punkte įtvirtintas darbo teisės subjektų lygiateisiškumo nepaisant lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės ir visų kitų aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, principas.

Pažymėtina, kad anot docento Armano Abramavičiaus¹⁶¹, konstitucinis asmenų lygiateisiškumo principas nepaneigia pačios galimybės skirtingai traktuoti žmones, atsižvelgiant į jų statusą ar padėtį. Ekspertų pranešime Komisijai¹⁶² akcentuojama, kad atsižvelgiant į tai, jog diskriminacija yra galima tik dėl objektyvių ir pagrįstų priežasčių, pavyzdžiui, susijusių su darbu ar tam tikrų pareigų atlikimu, suteikiant akcijų opcionalumą, reikšmingiausi pavyzdžiai tokios teisėtos diskriminacijos galėtų būti minimalaus išdirbto laikotarpio pagrindas arba vadovaujančiųjų pareigų užėmimas. Anot ekspertų grupės, neturėtų būti draustinas šiuo aspektu akcijų opcionalumo suteikimas aiškiai apibrėžtomis darbuotojų grupėms, pavyzdžiui, tam tikros bendrovės tyrimų departamento darbuotojams. Pasak Ingridos Mačernytės-Panomariovienės¹⁶³, diskriminacija neturi būti laikoma visoks išskyrimas ar pranašumo teikimas, jei tai yra susiję su konkrečiam darbui keliamais reikalavimais, pavyzdžiui, profesine kvalifikacija. Pabrėžtina, kad vadovaujantis Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo¹⁶⁴ 2 straipsnio 4 ir 7 dalimis, teigtina, kad diskriminacija suteikiant akcijų opcionalumą darbuotojams, galėtų būti objektyviai pateisinama, turint teisėtą tikslą, siekiant šio tikslo tinkamomis ir proporcingomis tam tikslui pasiekti

¹⁵⁹ Pavyzdžiui, direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodų sąlygų taikymą užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus; direktyva 97/80/EB dėl įrodinėjimo pareigos diskriminacijos dėl lyties bylose; direktyva 2000/43/EB dėl lygių galimybių principo tarp asmenų nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės kilmės; direktyva 76/207/EEB, nustatanti lygių galimybių vyrams ir moterims principo įgyvendinimą įsidarbinant, persikvalifikuojant ar nustatant atitinkamas darbo ir kitas su darbu susijusias sąlygas; direktyva 2002/73/EB iš esmės keičianti 1976 m. vasario 9 d. direktyvą 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, kvalifikacijos kėlimo, paaugstinimo darbe ir darbo sąlygų atžvilgiu.

¹⁶⁰ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2003 m. gruodžio 3 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo, Lietuvos Respublikos valstybinių pensijų įstatymo, Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo pakeitimo ir papildymo“ nuostatų atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, taip pat dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. lapkričio 18 d. nutarimu Nr. 1156 patvirtintų Valstybinių socialinio draudimo pensijų skyrimo ir mokėjimo nuostatų 84 punkto atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo 45 straipsnio 4 daliai. Valstybės Žinios. 2003. Nr. 115-5221.

¹⁶¹ ABRAMAVIČIUS, Armanas. Asmenų lygiateisiškumo principo interpretavimas Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo jurisprudencijoje. Jurisprudencija. Mokslo darbai. 2006 12(90). p. 45.

¹⁶² *Cit. op.* 25, p. 52.

¹⁶³ *Cit. op.* 157, p. 124.

¹⁶⁴ Valstybės žinios, 2003, Nr. 114-5115.

priemonėmis.

Šiame kontekste vertėtų atkreipti dėmesį į Prancūzijos kasacinio teismo sprendimą¹⁶⁵ dėl galimo darbuotojų diskriminavimo suteikiant akcijų opcionus. Teisme buvo sprendžiamas klausimas, ar buvo pažeistas nediskriminavimo principas EB sutarties 39 straipsnio prasme, kuomet akcijų opcionai buvo suteikti tam tikrai darbuotojų kategorijai, remiantis darbuotojų diferenciacija pagal darbuotojų darbo sutartims taikomą teisę. Šiuo atveju Italijos bendrovė Alitalia S.p.A., dėl reorganizavimo išleidusi naujų akcijų, priėmė sprendimą suteikti akcijų opcionus, numatant teisę įsigyti tam tikrą skaičių naujai išleistų bendrovės akcijų tik tiems bendrovės darbuotojams, kurių darbo sutartims buvo taikoma Italijos teisė. Ieškovas kartu su kitais darbuotojais, kurie dirbo Alitalia S.p.A. Prancūzijos filiale, ir kuriems nebuvo suteikta teisė įsigyti Alitalia S.p.A. akcijų, kadangi minėtų darbuotojų darbo sutartys buvo reguliuojamos Prancūzijos teise, kreipėsi į teismą su ieškiniu, teigdami, kad teisės įsigyti bendrovės akcijų pašalinimas Prancūzijoje dirbantiems darbuotojams reišė darbo teisės subjektų diskriminaciją dėl pilietybės. Pažymėtina, kad Paryžiaus apeliacinis teismas ieškinį atmetė, Prancūzijos kasacinis teismas apeliaciją taip pat atmetė, pabrėždamas, kad teisės įsigyti bendrovės akcijų suteikimas tik Italijoje dirbantiems darbuotojams buvo grindžiamas tokiomis objektyviomis ir pagrįstomis aplinkybėmis, kaip Italijoje dirbančių darbuotojų dalyvavimas Alitalia S.p.A. reorganizavime. Taigi teismas šioje situacijoje neižvelgė darbo subjektų diskriminavimo dėl pilietybės.

Šiame kontekste svarbu pabrėžti, kad tais atvejais, kai akcijų opcionas traktuotinas darbo užmokesčio dalimi, tampa aktualus ir lygiateisiškumo principo įgyvendinimas apmokėjimo už darbą srityje. Pažymėtina, kad vienodo atlyginimo už darbą principą įtvirtina Europos Bendrijos steigimo sutarties 141 straipsnis (buvęs 119 straipsnis), direktyva 75/117/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su vienodo darbo užmokesčio taikymu vyrams ir moterims, derinimo¹⁶⁶. DK 2 straipsnio 1 dalies 6 punkte, taip pat tarptautiniuose dokumentuose¹⁶⁷ įtvirtintas teisės gauti teisingą atlyginimą principas *inter alia* reiškia vyrų ir moterų vienodą atlyginimą už vienodą darbą. DK 186 straipsnio 3 dalyje įtvirtinta nuostata, kad „vyras ir moteris už tokį pat ar lygiavertį darbą mokamas vienodas darbo užmokestis“, kartu pabrėžtina, kad DK 188 straipsnio 3 dalis numato, jog „taikant darbų klasifikacijos sistemą darbo užmokesčiui nustatyti, tie patys kriterijai turi būti taikomi ir vyrams, ir moterims, ir ši sistema turi būti parengta taip, kad būtų išvengta bet kokios diskriminacijos lyties pagrindu“. Remiantis TDO konvencijos Nr. 100 „Dėl vienodo

¹⁶⁵ 2003 m. birželio 17 d. Prancūzijos kasacinio teismo sprendimas byloje *Mr Mayen v. Alitalia S.p.A.* National ID: 01-41522. [interaktyvus].

¹⁶⁶ OL L 45, 1975 2 19, p. 19.

¹⁶⁷ Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 23 straipsnyje, Europos socialinės chartijos 4 straipsnyje, Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijos 5 straipsnyje.

atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą¹⁶⁸ 3 straipsnio 3 dalimi, objektyviai įvertinus ir nustatčius darbo atlikimo skirtumus, diferencijuoti tarifai darbuotojams nepaisant lyties neturi būti laikomi prieštaraujančiais principui už lygiavertį darbą mokėti vienodą atlyginimą ir vyrams, ir moterims¹⁶⁹.

Atkreiptinas dėmesys, kad, pavyzdžiui, Jungtinės Karalystės teisės aktai¹⁷⁰ draudžia darbuotojų diskriminaciją suteikiant jiems skatinimo priemonės lyties, terminuotos ir neterminuotos darbo sutarties, neįgalumo ir panašiais pagrindais, jeigu tokio skatinimo negalima pagrįsti „objektyviu pagrindu“.

Pažymėtina, kad tam tikro lygio darbuotojų diferenciacija daugeliu atveju yra neišvengiama suteikiant akcijų opcions darbuotojams, tačiau ta diferenciacija, kaip minėta, turi būti objektyvi ir pagrįsta, suteikiant darbuotojams akcijų opcions turi būti atsižvelgiama į minėtus lygiateisiškumo principus-normas. Priešingu atveju, nevienodo darbuotojų traktavimo pasekmė, kaip pažymi dr. Ralf Busch¹⁷¹, galėtų būtų ta, kad tam tikram darbuotojui, kuris suteikiant akcijų opcions buvo neteisėtai diskriminuojamas, turėtų būti suteikiamas akcijų opcions analogiškomis sąlygomis.

Atkreiptinas dėmesys, kad Lietuvoje darbdaviui nevykdant aukščiau minėtų su darbuotojų nediskriminavimu susijusių reikalavimų, darbdavio veiksmai gali būti ginčijami vadovaujantis DK XIX skyriaus nuostatomis, reglamentuojančiomis individualių darbo ginčų – nesutarimų tarp darbuotojo ir darbdavio dėl darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo – sprendimo tvarką. Toks ginčas nagrinėjamas darbo ginčų komisijoje ir (arba) teisme.

2.3. Akcijų opciono įgyvendinimas

Opciono įgyvendinimas (angl. *exercise*) reiškia akcijų įsigijimą darbuotojo nuosavybėn. Opciono įgyvendinimo momento apibrėžtumas, visų pirma priklauso nuo akcijų opciono pobūdžio, t.y. kaip jau minėta, Europietiškojo akcijų opciono atveju, darbuotojas įgyvendins jam suteiktą teisę įsigyti akcijų konkrečią opciono sutartyje numatytą dieną, tuo tarpu Amerikietiškojo akcijų opciono atveju, opciono įgyvendinimo data nėra žinoma, nes šiuo atveju darbuotojo prerogatyva yra pasirinkti, kada pasinaudoti jam suteikta teise ir įsigyti akcijų laikotarpyje nuo opciono įsigaliojimo iki sutartyje nustatyto akcijų opciono galiojimo termino pabaigos. Pažymėtina, kad atsižvelgiant į tai, jog, kaip minėta, šiame darbe

¹⁶⁸ Žinios. 1996, Nr. 28-675.

¹⁶⁹ *Cit. op.* 134, p. 263.

¹⁷⁰ Žr. Discrimination Act 1975, Race Relations Act 1976, Disability Discrimination Act 1995, Part-Time Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2000, Fixed-Term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002.

¹⁷¹ *Cit. op.* 139, p. 7.

nagrinėjami akcijų opcionai suteikiami ne bet kuriems asmenims, o darbuotojams darbo teisės prasme, - darbo santykių tęstinumas yra esminė opciono įgyvendinimo sąlyga.

2.3.1. Akcijų opciono įgyvendinimas darbo santykių metu

Vienas iš probleminių aspektų, susijusių su akcijų opciono įgyvendinimu darbo santykių metu – darbdavio pasikeitimas. Suteikiant darbuotojui akcijų opcioną, neretai numatomos tam tikros išlygos, susijusios su akcijų opciono įgyvendinimu pasikeitus darbdaviui. Tokie atvejai yra susiję su bendrovės, kurios akcijas turi teisę įsigyti darbuotojai-opcionų turėtojai, įsigijimu (angl. *acquisition*) arba susijungimu (angl. *merger*). Šiame kontekste pažymėtina, kad, kaip minėta, darbdavys ir bendrovė, kurios akcijas įsigyti darbuotojui yra suteikta teisė įsigyti, gali nesutapti.

Alan B. Ungar ir Mark T. Sakanashi¹⁷² pabrėžia, kad įvykus darbdavio pasikeitimui ir nustojus egzistuoti bendrovei, kurioje dirba darbuotojas, darbo santykiai dažniausia nenutrūksta. Toks teiginys suprantamas ir pagrįstas. Žvelgiant iš Europos Bendrijos teisės pozicijų, šiuo aspektu svarbi yra Tarybos direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo¹⁷³, remiantis kuria, - įmonės, verslo arba įmonės ar verslo dalių perdavimas negali būti teisėta darbuotojų atleidimo priežastimi. Paminėtina, kad galima sutikti su Tomu Davuliu¹⁷⁴, teigiančiu, kad minėta direktyva, numatanti pirmiausia tai, kad darbdavio teisės ir pareigos pereina įmonės, verslo ar jo dalies įgijėjui, nėra tinkamai perkelta į Lietuvos teisę. Kita vertus, nagrinėjamo klausimo kontekste svarbu yra tai, kad DK 138 straipsnio, įtvirtinančio apribojimus nutraukti darbo sutartį reorganizuojant įmonę, norma siekiama užtikrinti darbo santykių tęstinumą¹⁷⁵. Tačiau šiuo atveju tikslinga pabrėžti, kad darbo santykių tęstinumas negarantuoja neįgyvendinto akcijų opciono tęstinumo, atvirkščiai, anot Alan B. Ungar ir Mark T. Sakanashi¹⁷⁶ tai reiškia, kad neįgyvendinti akcijų opcionai paprastai netenka galios, nes, kaip teigia autoriai, tokiu atveju nors darbuotojas ir lieka darbuotoju darbo teisės prasme, tačiau jis nustoja būti darbuotoju akcijų opciono prasme. Galima sutikti su šiuo autorių teiginiu, tačiau šiuo atveju svarbu paanalizuoti, kaip bendrovės įsigijimo ar susijungimo atveju gali būti įgyvendinamas akcijų opcionas, jei apskritai yra įmanomas akcijų opciono įgyvendinimas.

Šiame kontekste aktuali akcijų opcionų diferenciacija Amerikietiškuju ir Europietiškuju

¹⁷² *Cit. op.* 1, p. 213.

¹⁷³ OJ L 14, 1998 01 20, p. 6.

¹⁷⁴ DAVULIS, Tomas. *Europos Bendrijos teisės įtaka Lietuvos darbo teisei*. Darbo teisė suvienitoje Europoje. 2003 spalio 16 – 18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, 2004, p. 110.

¹⁷⁵ Pažymėtina, kad tiek direktyvos, tiek DK minėtos nuostatos neužkertą kelio darbuotojų atleidimui dėl ekonominių, techninių arba organizacinių priežasčių.

¹⁷⁶ *Cit. op.* 1, p. 213.

akcijų opcionų atžvilgiu, kadangi atitinkamai skiriasi akcijų opcionų įgyvendinimo galimybės. Pasak Alan B. Ungar ir Mark T. Sakanashi¹⁷⁷, Amerikietiškojo akcijų opciono atveju, akcijų opcionas, kuris iki bendrovės įsigijimo ar susijungimo jau buvo įsigaliojęs, tačiau dar nebuvo įgyvendintas, visais atvejais gali būti įgyvendintas per tam tikrą laiko tarpą, paprastai numatomą akcijų opciono sutartyje. Tuo tarpu akcijų opcionas, kuris dar nebuvo įsigaliojęs, netenka galios ir nebegali būti įgyvendintas, taigi šiuo atveju darbuotojui suteikta teisė įsigyti akcijų paprasčiausiai išnyksta. Pažymėtina, kad Europietiškujų akcijų opcionų atveju, akcijų opciono sutartyje taip pat gali būti numatyta, kad įsigijimo ar susijungimo atveju, akcijų opcionai automatiškai netenka galios. Kita vertus, tokia nuostata neužkerta kelio teisiniams ginčams.

Šiuo atveju atkreiptinas dėmesys į Jungtinės Karalystės Apeliacinio darbo tribunolo (angl. *Employment Appeal Tribunal*) sprendimą, kuris yra reikšmingas nagrinėjamo klausimo kontekste¹⁷⁸. Ieškovas dirbo Wades Departmental Stores Ltd, kuri buvo atsakovo bendrovės dukterinė bendrovė. Pagal ASDA grupės darbuotojams suteikiamų opcionų sutarties nuostatas, ieškovui buvo suteiktas akcijų opcionas, kurio sąlygomis ir tvarka darbuotojas įgijo teisę ateityje įsigyti ASDA akcijų. Po kurio laiko, ASDA pardavė visas Wades akcijas ir pranešė ieškovui, kad jo opcionu suteikta teisė įsigyti ASDA akcijų, automatiškai nustoja galiojusi pagal opciono sutarties nuostatas. Opciono sutartyje buvo įtvirtinta, kad darbuotojas automatiškai netenka teisės įsigyti ASDA akcijų, jei Wades nustoja buvusi ASDA dukterine bendrove. Opciono sutartyje *inter alia* buvo numatyta, kad joks opcionas negali būti įgyvendinamas bet kuriuo laiku po to, kai asmuo, siekiantis įgyvendinti opcioną, netenka šios teisės. Apeliacinis darbo tribunolas pripažino, jog bendrojoje teisėje tokia sutarties nuostata teisėtai pašalina bet kokias ieškovo sutartines teises ir atmetė argumentą, kad tokia sutarties nuostata turėtų reikšti tai, kad ASDA neturi teisės parduoti Wades akcijų, jeigu tai lemtų darbuotojų teisės įsigyti akcijas įgyvendinimo negalimumą.

Pažymėtina, kad įmanomi atvejai, kai įsigijimo ar susijungimo atveju darbuotojams siūloma arba įgyvendinti akcijų opcioną, arba atsisakyti akcijų opcionų įgyvendinimo pagal sutartį, vietoj akcijų gaunant vienkartinę piniginę išmoką¹⁷⁹. Pabrėžtina, kad tokio pobūdžio išmoka ypatingą reikšmę įgyja „vadovų akcijų opcionų atveju“. Suteikiant vadovaujantiems darbuotojams akcijų opcionus, kartais numatoma vadovui suteikti tam tikrą kompensacinio pobūdžio išmoką įvykus bendrovės, kurioje dirba darbuotojas, įsigijimui, nes paprastai vadovaujančiųjų darbuotojų darbo santykiai nutrūksta po įsigijimo. Teorijoje

¹⁷⁷ *Ibid.*, p. 214.

¹⁷⁸ *Thompson v. ASDA-MFI Group plc*. [2001] UKEAT 1096_01_1110. [žiūrėta 2008 m. vasario 21 d.] Prieiga per internetą <http://www.bailii.org/uk/cases/UKEAT/2001/1096_01_1110.html>.

¹⁷⁹ Šis variantas buvo taikomas UAB „Bitė Lietuva“ atveju. *Cit. op.* 133.

tokia išmoka vadinama „auksiniu parašiotu“ (angl. *golden parachute*)¹⁸⁰.

2.3.2. Akcijų opciono įgyvendinimas nutrūkus darbo santykiams

Kitas kiek kontraversiškesnis klausimas kyla dėl akcijų opciono įgyvendinimo galimumo nutrūkus darbo santykiams. Nors, kaip jau minėta, pati akcijų opciono kaip darbuotojų skatinimo priemonės esmė lemia tai, kad paprastai akcijų opcionas gali būti įgyvendintas tik darbo santykių metu, tačiau akcijų opcioną traktuojant kaip darbo užmokesčio dalį išskyla problema, kad tam tikrais atvejais nutrūkus darbo santykiams, akcijų opcionai gali būti įskaičiuojami į darbuotojo išeitinę išmoką¹⁸¹. Pažymėtina, kad ekspertų grupė ataskaitoje Komisijoje¹⁸², identifikuodama komentuojamą problemą teigia, kad galėtų būti įmanoma išvengti akcijų opciono įskaičiavimo į išeitinę išmoką akcijų opciono sutartyje įrašant, kad darbuotojo atleidimas iš darbo nesuteikia teisės darbuotojui reikalauti iš darbdavio kompensacijos iš neįgyvendinto akcijų opciono. Kartu pažymima, kad tokia nuostata taps niekine darbuotojo atleidimą pripažinus neteisėtu. Kita vertus, Hugh Collins, K. D. Ewing ir Aileen McColgan¹⁸³ pabrėžia, kad bendrojoje teisėje, klausimas, ar darbdaviui, kai jis neteisėtai nutraukia darbo sutartį su darbuotoju ir dėl to šis netenka teisės gauti pajamų iš akcijų opciono, gali atsirasti su kompensacijos išmokėjimu susijusios pasekmės, lieka neatsakytas. Taigi galima situacija, kai net ir nutrūkus darbo santykiams, darbuotojas sieks įgyvendinti akcijų opcioną. Ypač jeigu akcijų opciono sutartyje (ar akcijų opciono plane) numatyta, kad darbuotojui suteikiama teisė įsigyti bendrovės akcijų, ir ši teisė atsiranda, jeigu yra pasiekiami tam tikri bendrovės metiniai rezultatai ir jeigu darbo santykiai nutrūksta nepasibaigus atitinkamiems metams, o jiems pasibaigus paaiškėja, kad bendrovės rodikliai pasiekti. Kita vertus, DK 141 straipsnio 1 dalyje nustatytas reikalavimas su darbuotoju atsiskaityti visiškai jo atleidimo dieną. Kyla klausimas, kaip tokiu atveju, darbdavys galėtų atsiskaityti su atleidžiamu darbuotoju, kuriam suteiktas opcionas, jeigu nėra aišku, ar tokia pareiga apskritai atsiras.

LAT yra pasisakęs¹⁸⁴, kad tuo atveju, kai bendrovės vadovui priklausantis papildomas mokėjimas už metinius darbo rezultatus siejamas ne su jo darbo trukme kalendoriniais metais, o su atitinkamais bendrovės metiniais rezultatais, darbdaviui atsiranda pareiga sumokėti bendrovės vadovui papildomą atlyginimą už metinius darbo rezultatus (premiją), proporcingą dirbtų dienų skaičiui per metus, nuo to momento, kai visuotinis akcininkų susirinkimas

¹⁸⁰ *Cit. op.* 30, p. 697.

¹⁸¹ Išeitinė išmoka – viena iš garantinių išmokų rūšių, kurios tikslas yra tam tikrą laiką užtikrinti minimalias gyvenimo lėšas darbuotojams, netekusiems darbo ne dėl nuo jų priklausančių priežasčių. *Cit. op.* 136, p. 161.

¹⁸² *Cit. op.* 25, p. 23.

¹⁸³ COLLINS, Hugh, EWING, E.G., MCCOLGAN, Aileen. *Labour Law Text and Materials*. Second Edition, Hart publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2005, p. 305.

¹⁸⁴ *Cit. op.* 76.

patvirtina bendrovės atitinkamų finansinių metų finansinę atskaitomybę, o ne tą dieną, kai nutrūko šalių pavidimo teisiniai santykiai, taip pat ir darbo santykiai. Teismas pabrėžė, kad atsižvelgiant į bendrovės vadovo teisinio statuso ypatumus, ir šiuo atveju atleidžiant bendrovės vadovą netaikomas darbdaviui DK 141 straipsnio 1 dalyje nustatytas reikalavimas su darbuotoju atsiskaityti visiškai jo atleidimo dieną, nes bendrovės vadovo darbo užmokesčio dalis, priklausanti nuo bendrovės metinių darbo rezultatų, (premija) tampa žinoma tik įstatyme ir bendrovės įstatuose nustatyta tvarka patvirtinus bendrovės finansinę atskaitomybę. Kita vertus, pabrėžtina, kad šiuo atveju teismas sprendė atsiskaitymo klausimą atleidžiant vadovą, o ne paprastą darbuotoją, taigi lieka neatsakytas klausimas, kaip būtų sprendžiama pastaruoju atveju. Manytina, teismas galėtų laikytis analogiškos pozicijos.

Pabrėžtina, kad tuo atveju, kai akcijų opcionas atitinka aukščiau šiame darbe išskirtų darbuotojų skatinimo priemonės pagal DK požymių visumą, akcijų opcionas neturėtų būti įgyvendinamas nutrūkus darbo santykiams. Priešingu atveju, tai paneigtų akcijų opciono kaip skatinimo priemonės esmę, taip pat – nebūtų įgyvendinti esminiai akcijų opciono taikymo tikslai.

3. AKCIJŲ OPCIONO TAIKYMO DRAUDIMINIAI IR MOKESTINIAI ASPEKTAI

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad Rekomendacijoje 92/443/EEC ES valstybės narės skatinamos apsvarstyti fiskalinių ar kitokių finansinių lengvatų sistemos sukūrimo galimybes, tam, kad būtų skatinamas finansinio dalyvavimo schemų taikymas praktikoje.

Anot Jesn Lowitzsch ir Natalia Spitsa¹⁸⁵, mokestinės lengvatos – pagrindinis valstybės instrumentas darbuotojų finansinio dalyvavimo bendrovės valdyme skatinimui. Hugh Collins, K. D. Ewing ir Aileen McColgan¹⁸⁶ bei Simon Deakin ir Gillian S. Morris¹⁸⁷ taip pat pabrėžia vyriausybių per mokesčių sistemas nustatomų mokestinių lengvatų, susijusių su akcijų opcionų įgyvendinimu, svarbą.

Akcijų opciono analizė valstybinės mokesčių bei socialinio draudimo sistemų kontekste yra svarbi ne tik siekiant nustatyti akcijų opciono kaip mokesčių teisės objekto¹⁸⁸ bei valstybinio socialinio draudimo įmokų objekto apmokestinimą gyventojų pajamų mokesčiu, valstybinio socialinio draudimo bei privalomojo sveikatos draudimo įmokomis, bet ir atsižvelgiant į esamą mokestinių bei draudiminių santykių reguliavimo esmę, į šiuo metu galiojančių nagrinėjamai temai aktualių mokesčių ir draudimo teisės aktų pasikeitimus, bei į besiformuojančią Lietuvos įstatymo leidėjo poziciją, įvertinti tokios pozicijos galimas pasekmes tolimesnei šios, manytina, pažangios ir efektyvios darbuotojų skatinimo priemonės taikymo praktikai.

3.1. Gyventojų pajamų mokestis

Atkreiptinas dėmesys, kad Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos (toliau – VMI) iki 2008 m. gruodžio 30 d. galiojusios redakcijos apibendrintame Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymo (toliau – GPMĮ) komentare¹⁸⁹ akcentavo, kad akcijų opcionas savo esme tai yra darbuotojų lojalumo skatinimo priemonė, nes bendrovė, suteikdama darbuotojams opcionus, siekia skatinti darbuotojus, išlaikyti juos ilgesnį laiką bendrovėje. Taip pat pažymėtina, kad Mokestinių ginčų komisija prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės sprendime pabrėžė, kad akcijų opcionas arba teisė

¹⁸⁵ *Cit. op.* 129, p. 53.

¹⁸⁶ *Cit. op.* 183, p. 17.

¹⁸⁷ *Cit. op.* 51, p. 305.

¹⁸⁸ Apmokestinimo objektu, pasak Antano Marcijono ir Broniaus Sudavičiaus, laikytini visi reiškiniai, kurie įstatymo nustatyta tvarka apmokestinami konkrečiu mokesčiu. Šis apmokestinimo tvarkos elementas parodo, nuo ko arba kodėl turi būti mokamas mokestis. MARCIJONAS, Antanas, SUDAVIČIUS, Bronius. Mokesčių teisė. Teisinės informacijos centras, Vilnius: 2003. p. 43.

¹⁸⁹ Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio Nr. IX-1007 komentaras, Nr. KD-5649 [interaktyvus], 2008-10-09 redakcija [žiūrėta 2008 m. lapkričio 19 d.]. Prieiga per internetą: <<http://mic.vmi.lt/generatepdf.do?id=1000057217>>.

ateityje įsigyti akcijų už fiksuotą kainą suteikta darbuotojams, neabejotinai yra lojalumo ir skatinimo priemonė savo darbuotojams¹⁹⁰.

Pažymėtina, kad Lietuvoje akcijų opcionų apmokestinimo klausimai tiesiogiai Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatyme (toliau – GPMĮ) nėra reglamentuojami. Tačiau šiame kontekste tikslinga atkreipti dėmesį į Lietuvos Respublikos mokesčių administravimo įstatymo¹⁹¹ (toliau – MAĮ) įtvirtintą centrinio mokesčių administratoriaus teisės aiškinimo vaidmenį bei jo įtaką akcijų opcionui taikomų šiame kontekste aktualių teisės aktų normų taikymo prasme. Anot Remigijaus Šimašiaus¹⁹², toks teisės aiškinimas minėto įstatymo kontekste išskiriamas į dvi formas. Pirma, apibendrintus mokesčių įstatymų paaiškinimus (su Finansų ministerija suderinta centrinio mokesčių administratoriaus arba kitos įstatymu tam įgaliotos institucijos paskelbta oficiali nuomonė, kaip reikia suprasti ir taikyti mokesčių įstatymus). Antra, konsultacija mokesčių mokėjimo klausimais (mokesčių administratoriaus individualaus pobūdžio paaiškinimas konkrečiam mokesčio mokėtojui. Pažymėtina, kad MAĮ numato, jog mokesčių įstatymų paaiškinimas neturi teisės akto galios mokesčių mokėtojui. Anot Remigijus Šimašiaus¹⁹³, tiek konsultacijos, tiek paaiškinimai formaliąja prasme nėra privalomi ir teismui sprendžiant mokesčių bylas. Kita vertus, akcentuojama, kad toks teisės aiškinimas sukelia teises pasekmes, kurios tam tikrais atžvilgiais panašios į privalomo teisės aiškinimo pasekmes, nes jis atskleidžia dažnai vienintelės teisės normų aktus taikančios institucijos požiūrį į teisės akto turinį. Taip pat galima sutikti su Justė Tušaitė¹⁹⁴, kuri, pateikdama teorinius apmokestinimo principus, pabrėžia, kad mokesčiai turi būti kuo visapusiškiau ir tiksliau apibrėžti, nes net palyginti mažas mokesčio neapibrėžtumas sukelia įvairius jo aiškinimus ir mokesčio mokėjo priklausomybę nuo mokesčio rinkėjo valios.

Lietuvos mokesčių administratoriaus nuomonė dėl akcijų opcionų apmokestinimo gyventojų pajamų mokesčiu nebuvo aiški iki 2006 metų rugsėjo 27 dienos, kuomet VMI patvirtino gyventojų pajamų mokesčio įstatymo komentaro papildymą¹⁹⁵. Šiame GPM komentaro papildyme išdėstyta VMI nuomonė dėl akcijų opcionų apmokestinimo buvo vienintelis šaltinis dėl pajamų gautų įgyvendinus analizuojamą skatinimo priemonę

¹⁹⁰ *Cit. op.* 43.

¹⁹¹ Valstybės žinios, 2004, Nr. 63-2243.

¹⁹² ŠIMAŠIUS, Remigijus. *Teisės aiškinimas ir jo privalomumas*. Teisės problemos. Mokslinis-praktinis žurnalas. Teisės institutas. 2004. Nr. 2 (44) p. 21-22.

¹⁹³ *Ibid.*

¹⁹⁴ TUŠAITĖ, Justė. Naujosios mokesčių sistemos bruožai. *Jurisprudencija*. Mokslo darbai. 2003, t. 48(40). p. 112.

¹⁹⁵ Valstybinės mokesčių inspekcijos prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos 2006 metų rugsėjo 27 d. raštas Dėl Gyventojų pajamų mokesčio įstatymo 9 straipnio 9 punkto komentaro (apibendrinto paaiškinimo) papildymo ir 6 straipnio 3 dalies komentaro (apibendrinto paaiškinimo) papildymo, Nr. (18.18-31-1)-R-8386 [interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. lapkričio 19 d.]. Preiga per internetą: <<http://mic.vmi.lt/documentpublicone.do?id=1000055469#DAL1000055470>>.

apmokestinimo ir galiojo iki 2008 m. gruodžio 30 d., kuomet įsigaliojo Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymo 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13(1), 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 27, 29, 30 straipsnių pakeitimo ir papildymo ir įstatymo papildymo 18(1) straipsniu įstatymas¹⁹⁶ (toliau – GPMĮ pakeitimo įstatymas).

Pažymėtina, kad ki 2008 m. gruodžio 30 d., remiantis minėtu GPMĮ komentaro papildymu, akcijų opciono apmokestinimas gyventojų pajamų mokesčiu iš esmės priklausė nuo to, koku būdu opcionas buvo įgyvendinamas. Valstybinis mokesčių administratorius oficialiai pateiktoje savo nuomonėje išskyrė du akcijų opciono įgyvendinimo variantus, kurie tuo metu buvo skirtingai apmokestinami. Esminis momentas buvo tas, kad remiantis VMI pozicija, darbuotojo pajamos, gautos įgyvendinus akcijų opcioną įsigyjant akcijas, nebuvo GPMĮ objektas, t.y. tiek darbuotojo gauta nauda nemokamai gavus akcijas, tiek įsigijus akcijas už lengvatinę kainą (skirtumas tarp akcijų rinkos kainos ir įsigijimo lengvatinės kainos), - nebuvo apmokestinama gyventojų pajamų mokesčiu. Kita vertus, pažymėtina, kad tuo atveju, kai darbuotojui, vietoje akcijų opciono įgyvendinimo, buvo suteikiama galimybė gauti piniginę išmoką, atitinkančią skirtumą tarp akcijų įsigijimo kainos ir akcijų rinkos kainos sandorio įgyvendinimo dieną, tai tokios darbuotojo pajamos buvo laikomos su darbo santykiais susijusiomis pajamomis ir buvo apmokestinamos taip, kaip darbo užmokestis. Taip pat ir darbuotojui perleidus jam suteiktą teisę įsigyti akcijų kito asmens nuosavybėn (įskaitant darbdavį), šios pajamos buvo laikomos su darbo santykiais susijusiomis pajamomis ir atitinkamai apmokestinamos kaip ir darbo užmokestis.

Įdomu tai, kad mokesčių administratorius darbuotojo gautas pajamas darbuotojui vietoje akcijų opciono įgyvendinimo gavus piniginę išmoką, taip pat ir darbuotojo pajamas, gautas darbuotojui perleidus patį akcijų opcioną kito asmens nuosavybėn, laikė su darbo santykiais susijusiomis pajamomis ir tokią savo poziciją grindė akcijų opciono kaip darbuotojų lojalumo skatinimo priemonės esme.

Šiame kontekste svarbu atkreipti dėmesį į Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo (toliau – LVAT) nutartį byloje¹⁹⁷, kurioje buvo nagrinėjami klausimai, susiję su darbuotojo pajamų iš akcijų opciono apmokestinimu. Teismas nustatė, kad UAB „Bitė Lietuva“ buvo suteikusi teisę darbuotojams įsigyti Danijos bendrovės TDC A/S akcijų. Nepraėjus akcijų opcionų sutartyse numatytam opcionų išlaikymo laikotarpiui, Nordic Telephone Company Aps pateikė viešą pasiūlymą supirkti visas TDC A/S akcijas, todėl kiekvienam akcijų opcionų sutartį sudariusiam UAB „Bitė Lietuva“ darbuotojui buvo pasiūlyta galimybė įgyvendinti akcijų opcionus vienu iš pasirinktų variantų, t.y. (i) įgyvendinti akcijų opcionus ir įsigyti

¹⁹⁶ Valstybės žinios, 2008, Nr. 149-6033.

¹⁹⁷ *Cit. op.* 110.

akcijų; arba (ii) atsisakyti akcijų opcionų įgyvendinimo pagal sutartį, vietoj akcijų gaunant vienkartinę piniginę išmoką.

Kaip jau minėta, VMI nuomone, darbuotojų gautos pajamos kiekvienu iš šių variantų, apmokestinamos skirtingai. Pažymėtina, kad UAB „Bitė Lietuva“ teigė, kad abu pareiškėjo pasiūlymai darbuotojams iš esmės savo turiniu yra vienodi, abiem atvejais tai yra akcijų realizavimo pajamos, o mokesčių administratorius traktuoja juos skirtingai ir nurodo taikyti skirtingus pajamų mokesčio tarifus. Tuo tarpu, LVAT pabrėžė, kad darbuotojams gavus piniginių atsiskaitymą – piniginę išmoką, akcijų opcionai įvykdyti nebuvo. Akcijų pagal opcionų sutartis darbuotojai neišsigijo ir šių akcijų nepardavė, tačiau gavo piniginę išmoką, lygią skirtumui tarp akcijų kainos viešo pasiūlymo metu ir opciono vykdymo kainos. Teismo manymu, išmokėtos piniginės išmokos negalima traktuoti kaip vertybinių popierių pirkimo-pardavimo, nes asmuo šiuo atveju neįvykdė opciono, neišsigijo akcijų ir negalėjo jomis laisvai disponuoti (parduoti, dovanoti, laikyti), išmoka buvo išmokama už opciono atsisakymą, darbuotojai neinvestavo lėšų, kad įgyvendintų opcioną, taip pat negavo pajamų už akcijų pardavimą, tai buvo vienkartinės naudos gavimas darbuotojams atsisakius teisės į akcijas pagal opcionų sutartis, todėl tokios pajamos, anot LVAT, traktuotinos kaip susijusios su darbo santykiais bei apmokestinamos tuo metu galiojusių gyventojų pajamų mokesčio tarifu.

Pažymėtina, kad, kaip minėta, priėmus GPMĮ pakeitimo įstatymą, buvo padaryta tam tikrų pakeitimų, turinčių įtakos ir pajamų iš akcijų opcionų apmokestinimui. Vienas iš tokių aktualių pakeitimų – pajamų natūra apibrėžimo pakeitimas. Atsižvelgiant į tai, kad išgaliojus minėtiems pakeitimams, VMI šiuo metu dar nėra pateikusi savo oficialios nuomonės dėl darbuotojo gautų pajamų įgyvendinus akcijų opcioną apmokestinimo, tikslinga paanalizuoti šiuo metu galiojančių teisės aktų nuostatas nagrinėjamo klausimo kontekste.

Visų pirma vertėtų nagrinėti klausimą, ar darbuotojo gautos pajamos įgyvendinus akcijų opcioną, gali būti pripažįstamos pajamomis natūra¹⁹⁸ šiuo metu galiojančio GPMĮ kontekste. Šiuo aspektu, esminę reikšmę turi tas faktas, kad GPMĮ 9 straipsnyje pateikiamas baigtinis sąrašas pajamų, kurios nepripažįstamos pajamomis, gautomis natūra. Galima teigti, kad pajamos, gautos darbuotojui įgyvendinus akcijų opcioną negali būti priskiriamos nė vienai iš šiame baigtiniame sąraše įtvirtintai grupei pajamų. Tai savo ruožtu lemia, kad pajamos gautos, įgyvendinus akcijų opcioną, pripažįstamos pajamomis natūra.

¹⁹⁸ Remiantis GPMĮ, pajamos natūra yra apibrėžiamos kaip „neatlygintinai, mainais arba lengvatine kaina (konkrečiam gyventojui dėl tam tikrų interesų ar sandorių įtakos nustatyta mažesne negu tikroji rinkos kaina) gautas nuosavybėn arba naudoti (neįgyjant nuosavybės teisės) turtas arba gautos paslaugos, taip pat kita gauta nauda (jei naudos davėjas turėjo tikslą naudą duoti konkrečiam asmeniui), kai gauto turto, paslaugų ar kitos naudos ekvivalentas pinigine išraiška pagal GPMĮ nuostatas būtų priskiriamas pajamoms“.

Vadovaujantis VMI mokesčių informacijos centro konsultacinės medžiagos duomenų bazėje¹⁹⁹ pateikiama informacija, gyventojų gautos pajamos (darbo užmokesčiai, premijos, autorinis atlyginimas, turto pardavimo pajamos, pajamos už suteiktas paslaugas arba atliktus darbus) gautos ne pinigais – pagal Lietuvos Respublikos finansų ministro 2002 m. spalio 30 d. įsakymu Nr. 339 patvirtintos pajamų natūra pripažinimo ir įvertinimo tvarkos (toliau – Tvarka)²⁰⁰ nuostatas priskiriamos pajamoms natūra²⁰¹. Remiantis Tvarkos 2.1. punktu, pajamomis natūra pripažįstamos už darbą, atliekamą darbo santykių ar jų esmę atitinkančių santykių pagrindu, gyventojų gautas nuosavybės turtas ir gyventojui suteiktos paslaugos vietoj piniginio atlygio (darbo užmokesčio, priemokų, premijų ir kitų išmokų).

Remiantis VMI mokesčių informacijos centro konsultacinės medžiagos duomenų bazėje²⁰² pateikiamu išaiškinimu, natūra gautos pajamos apmokestinamos pagal tokias pat taisykles, kaip ir pinigais gautos pajamos. Nuo 2009 m. sausio 1 d. natūra gautos pajamos apmokestinamos 15 procentų pajamų mokesčio tarifu²⁰³.

3.2. Valstybinis socialinis draudimas

Remiantis Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymu (toliau – VSDĮ)²⁰⁴, visi asmenys, dirbantys pagal darbo sutartis, yra apdrausti valstybiniu socialiniu draudimu²⁰⁵.

Remiantis VSDĮ 7 straipsniu, socialinio draudimo įmokos skaičiuojamos nuo kiekvienam apdraustajam asmeniui apskaičiuotos darbo užmokesčio sumos, ne mažesnės kaip minimalioji mėnesinė alga, su darbo santykiais susijusių kompensacinio ar skatinamojo pobūdžio išmokų, neatsižvelgiant į mokėjimo šaltinius, įskaitant premijas, pašalpas ir kitas išmokas, išskyrus VSDĮ 8 straipsnyje nurodytas išmokas.

Valstybinio socialinio draudimo įmokų objekto traktavimas pagal su darbo santykiais susijusias pajamas tampa komplikuoatas dėl tos priežasties, kad nei minėtas VSDĮ 7 straipsnis,

¹⁹⁹ Šioje bazėje VMI skelbia mokesčių paaiškinimus ir komentarus, mokesčių apskaičiavimui ir sumokėjimui reikalingą informaciją, populiariausius klausimus ir atsakymus į juos.

²⁰⁰ Valstybės žinios, 2002-11-06, Nr. 105-4708.

²⁰¹ Mokesčių informacijos centro dokumentas, 2009-02-04, Nr. KD-678 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009 m. kovo 1 d.]. Prieiga per internetą: <<http://mic.vmi.lt/generatepdf.do?id=1000061410>>.

²⁰² Šioje bazėje VMI skelbia mokesčių paaiškinimus ir komentarus, mokesčių apskaičiavimui ir sumokėjimui reikalingą informaciją, populiariausius klausimus ir atsakymus į juos.

²⁰³ Mokesčių informacijos centro dokumentas, 2009-02-02, Nr. KD-671. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009 m. kovo 1 d.]. Prieiga per internetą: <<http://mic.vmi.lt/generatepdf.do?id=100006140>>.

²⁰⁴ Valstybės žinios, 1991, Nr. 17-447, nauja įstatymo redakcija Valstybės žinios, 2004, Nr. 171-6295.

²⁰⁵ Remiantis VSDĮ 2 straipsnio 13 dalimi, valstybinis socialinis draudimas – socialinės apsaugos sistemos dalis, kurios priemonėmis visiškai ar iš dalies kompensuojamos apdraustiesiems asmenims ir įstatymų nustatytais atvejais jų šeimų nariams dėl draudiminių įvykių prarastos darbo pajamos arba apmokamos papildomos išlaidos. Valstybės žinios, 1991, Nr. 17-447, nauja įstatymo redakcija Valstybės žinios, 2004, Nr. 171-6295.

nei koks kitas norminis teisės aktas nepateikia baigtinio sąrašo pajamų, nuo kurių turi būti skaičiuojamos ir mokamos socialinio draudimo įmokos²⁰⁶.

Atkreiptinas dėmesys, kad vadovaujantis iki šių metų pradžios galiojusiu VSDĮ ir GPMĮ normomis, Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Sodra) nuomonė dėl darbuotojo pajamų iš akcijų opciono traktavimo socialinio draudimo įmoku objektu buvo aiški. LVAT aukščiau minėtoje nutartyje²⁰⁷ sutiko su Sodros nuomone, kad socialinio draudimo įmokos nemokamos tik tuo atveju, jei akcijų opcionai yra įgyvendinami darbuotojui įsigyjant akcijas, tuo tarpu, jei darbuotojai gauna pinigines išmokas, atitinkančias skirtumą tarp akcijų įsigijimo kainos, kuri buvo užfiksuota pasirinkimo sandorio suteikimo dieną, ir akcijų kainos viešo pasiūlymo metu, tokios išmokos yra pripažįstamos su darbo santykiais susijusiomis skatinamojo ar kompensacinio pobūdžio išmokomis ir yra apmokestinamos valstybinio socialinio draudimo įmokomis įstatymų nustatyta tvarka. Taigi darbuotojui įgyvendinus akcijų opcioną ir įsigijus akcijų, darbuotojo gauta nauda nebuvo laikoma socialinio draudimo įmokų objektu, tuo tarpu išmokėjus piniginę išmoką – tokia išmoka buvo pripažįstama socialinio draudimo įmokų objektu. Pažymėtina, kad Sodra tokią savo poziciją grindė teigdama, kad išimčių, kada socialinio draudimo įmokos neskaičiuojamos, sąrašas yra baigtinis, tačiau pajamų, nuo kurių privalo būti mokamos socialinio draudimo įmokos, sąrašas, pateiktas minėto įstatymo 7 straipsnyje, nėra baigtinis.

Kita vertus, įsigaliojus GPMĮ ir VSDĮ pakeitimams, ir laikantis pozicijos, kad darbuotojo pajamos, gautos darbuotojui įgyvendinus akcijų opcioną ir įsigijus akcijų, pripažįstamos darbuotojo pajamomis natūra, teigtina, tokios pajamos pripažįstamos su darbo santykiais susijusiomis darbuotojo pajamomis, ir, atitinkamai, tampa valstybinio socialinio draudimo įmokų objektu.

3.3. Privalomasis sveikatos draudimas

Visų pirma atkreiptinas dėmesys į tai, kad nuo šių metų pradžios pasikeitus Lietuvos Respublikos sveikatos draudimo įstatymo (toliau – SDĮ)²⁰⁸ tam tikroms nuostatoms, nuo šių metų nustatyta atskira privalomojo sveikatos draudimo įmoka, pakeičianti buvusius atskaitymus nuo gyventojų pajamų mokesčio.

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos sveikatos draudimo įstatymu, privalomasis sveikatos draudimas – „valstybės nustatyta asmens sveikatos priežiūros ir ekonominių

²⁰⁶ ALIŠAUSKAITĖ-PAULAVIČIENĖ, Jolanta. Socialinio ir sveikatos draudimo mokesčiai per 2 savaites. UAB „Pačiolis“, Vilnius: 2004. p. 7.

²⁰⁷ *Cit. op.* 110.

²⁰⁸ Valstybės žinios, 1996, Nr. 55-1287, nauja įstatymo redakcija Valstybės žinios, 2002, Nr. 123-5512.

priemonių sistema, SDĮ nustatytais pagrindais ir sąlygomis garantuojanti privalomuoju sveikatos draudimu draudžiamiesiems asmenims, įvykus draudiminiam įvykiui, sveikatos priežiūros paslaugų teikimą bei išlaidų už suteiktas paslaugas, vaistus ir medicinos pagalbos priemones kompensavimą²⁰⁹.

Remiantis SDĮ 17 straipsniu, už asmenis, dirbančius pagal darbo sutartis, draudėjai moka 3 procentų dydžio privalomojo sveikatos draudimo įmokas nuo VSDĮ nustatyta tvarka apskaičiuotų pajamų, nuo kurių skaičiuojamos socialinio draudimo įmokos. Taip pat draudėjai moka 6 procentų dydžio privalomojo sveikatos draudimo įmokas iš VSDĮ nustatyta tvarka asmeniui apskaičiuotų pajamų, nuo kurių skaičiuojamos socialinio draudimo įmokos.

Pažymėtina, kad remiantis VMI mokesčių informacijos centro informacija²¹⁰, yra privaloma mokėti privalomojo sveikatos draudimo įmokas nuo pajamų natūra, kai darbdavys jas išmoka darbuotojui. VMI teigimu, nuo tokių pajamų (darbdavio išmokamų darbuotojui) draudėjas apskaičiuoja 3 procentus (iš draudėjo lėšų) ir 6 procentus (nuo tokių pajamų) privalomojo sveikatos draudimo įmokas ir jas perveda Sodrai.

Taigi galima būtų teigti, jog GPMĮ prasme pripažinus iš akcijų opciono gautas pajamas pajamomis natūra, atsiranda pareiga mokėti privalomojo sveikatos draudimo įmokas nuo tokių pajamų kaip ir nuo darbo užmokesčio.

* * *

Aukščiau pateikta teisės aktų bei atitinkamų mokesčių administratoriaus teisės aktų taikymo išaiškinimų analizė leidžia daryti išvadą, kad nuo šių metų pradžios įgyvendinus akcijų opcioną tiek įsigyjant akcijas, tiek gaunant išmoką, t.y. nepriklausomai nuo akcijų įgyvendinimo būdo, gautos pajamos yra laikomos gyventojų pajamų mokesčio, valstybinio socialinio draudimo įmokų bei privalomojo sveikatos draudimo įmokų objektu ir apmokestinamas atitinkamai (t.y. kaip darbo užmokestis). Kartu pažymėtina, kad minėtų mokesčio ir draudimo įmokų kontekste, akcijų opciono įgyvendinimo būdas nebėra tas kriterijus, kuriuo remiantis iki pakeitimų buvo diferencijuoti mokestiniai ir draudiminiai klausimai. Dar viena svarbi išvada yra ta, kad tokia mokesčio ir draudimo įmokų „našta“ gali turėti neigiamos įtakos analizuojamos darbuotojų skatinimo priemonės vystymuisi praktikoje. Siūlytina keisti tokį teisinį reguliavimą, ir, atsižvelgiant į Rekomendacijoje 92/443/EEC išdėstytus pasiūlymus, apsvarstyti lengvatas šiuo aspektu.

²⁰⁹ *Ibid.*

²¹⁰ Mokesčių informacijos centro dokumentas, 2009-02-06, Nr. KD-6615 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009 m. kovo 1 d.]. Prieiga per internetą: <<http://mic.vmi.lt/generatepdf.do?id=1000062080>>.

3.4. Akcijų opcionų apmokestinimo ypatumai ES valstybėse

Visų pirma atkreiptinas dėmesys į tai, kad Jens Lowitzsch ir Natalia Spitsa²¹¹, apžvelgdami apmokestinimo ypatumus ES valstybėse narėse, pabrėžia, kad daugumoje ES valstybių, kaip ir Lietuvoje, pajamos gautos iš akcijų opciono yra pripažįstamos su darbo santykiais susijusiomis pajamomis. Taigi autorių teigimu, tokios pajamos daugeliu atveju yra apmokestinamos kaip ir darbo užmokestis, tačiau net ir tokiu atveju, ne visose valstybėse narėse nuo tokių pajamų mokamos socialinio draudimo įmokos. Pažymėtina, kad ekspertų grupės pranešime Komisijai²¹² teigiama, kad darbuotojo pajamų, gautų iš akcijų opciono traktavimas su darbo santykiais susijusiomis pajamomis gali būti pagrindžiamas tuo, kad akcijų opcionas suteikimo pagrindas yra darbo sutartis ir tuo, kad akcijų opciono suteikimas yra neatsiejamai susietas su tam tikromis su darbo santykiais susijusiomis sąlygomis (pavyzdžiui, darbo santykių tęstinumu tam tikrą laikotarpį, tam tikrų tikslų pasiekimas ir panašiai). Kita vertus, pabrėžiama, jog faktas, kad darbuotojo apsisprendimas priimti akcijų opcioną tam tikra prasme reiškia darbuotojo investiciją, susijusią su tam tikru rizikos laipsniu, gali būti kaip argumentas prieš tokį pajamų iš akcijų opciono traktavimą.

Vis dėlto svarbu pažymėti, kad kai kuriose valstybėse mokesčių „naštos“ prasme akcijų opcionai tampa itin patraukli darbuotojų skatinimo priemonė, nes jos įgyvendinimui daugeliu atveju taikomos įvairios mokesstinės lengvatos. Daugeliu atveju ES mastu opcionai reglamentuojami atitinkamuose mokesčių teisės aktuose, kuriuose įtvirtinamos tam tikros sąlygos akcijų opcionų planams. Mokesstinės lengvatos taikomos, jeigu akcijų opciono planas atitinka tam tikras sąlygas (pavyzdžiui, Jungtinėje Karalystėje, Prancūzijoje, Airijoje, Belgijoje, Graikijoje, Nyderlanduose, Italijoje, Austrijoje, taip pat JAV)²¹³. Jens Lowitzsch ir Natalia Spitsa²¹⁴, išskiria tokias dažniausiai pasitaikančias sąlygas:

1. akcijų opciono išlaikymo laikotarpio nustatymas. Tokia sąlyga numatyta Austrijoje, Jungtinėje Karalystėje, Airijoje, Belgijoje. Austrijoje numatyta²¹⁵, kad tuo atveju, jeigu darbuotojas išlaiko akcijų opcioną ne trumpiau kaip 5 metus, 50 procentų pajamų, gautų įgyvendinus akcijų opcioną, yra neapmokestinama;
2. plataus pobūdžio akcijų opciono plano taikymas. Ši sąlyga numatyta Jungtinėje Karalystėje, Airijoje, Danijoje, Austrijoje;

²¹¹ *Cit. op.* 129, p. 72.

²¹² *Cit. op.* 25, p. 27.

²¹³ *Ibid.*

²¹⁴ *Cit. op.* 129, p. 53.

²¹⁵ *Cit. op.* 25, p. 27.

3. suvaržymai akcijų opciono suteikimo momentu nustatyti akcijų įsigijimo kainą, skirtingą nei esanti akcijų rinkos kaina. Tokia sąlyga įtvirtinta Jungtinėje Karalystėje, Airijoje, Belgijoje, Danijoje, Austrijoje;
4. akcijų opciono plano aprobavimas kompetentingos mokesčių institucijos. Tokią sąlygą numato Jungtinės Karalystės, Airijos, Vengrijos teisės aktai.

Atsižvelgiant į tai, kad išdėstyta, galima daryti išvadą, kad nemaža dalis ES valstybių narių vadovaujasi Rekomendacijoje 92/443/EEC įtvirtintomis gairėmis, numatydamos mokesčio pobūdžio lengvatas akcijų opcionams.

IŠVADOS

Šiame darbe atlikta analizė leidžia daryti tokias išvadas:

1. Esminiai akcijų opciono – darbuotojams suteikiamos teisės įsigyti akcijų ateityje – taikymo tikslai yra darbuotojų skatinimas bei darbuotojų pritraukimas ir išlaikymas. Šie tikslai atskleidžia akcijų opciono esmę ir dvejopą pobūdį: tiek kaip materialinės skatinimo priemonės (įgyvendinęs akcijų opcioną darbuotojas gauna finansinę naudą, lygią skirtumui tarp akcijų rinkos kainos opciono suteikimo metu ir akcijų įsigijimo kainos opciono įgyvendinimo metu), tiek ir kaip nematerialinės darbuotojų skatinimo priemonės (turėdamas akcijų opcioną darbuotojas identifikuoja save kaip bendrovės dalies turėtoją). Akcijų opciono taikymo tikslai padeda užtikrinti darbo santykių stabilumą bei sumažinti darbuotojų kaitą.
2. Akcijų opcionas – darbuotojų finansinio dalyvavimo bendrovės valdyme forma. Akcijų opcionas viena dažniausiai Lietuvoje taikomų finansinio darbuotojų dalyvavimo bendrovės valdyme formų, tačiau įstatymų leidėjas Lietuvos teisės aktuose nėra numatęs jokių nuostatų dėl darbuotojų finansinio dalyvavimo bendrovės valdyme įgyvendinimo, atsižvelgiant į Rekomendacijoje 92/443/EEC pateiktus pasiūlymus dėl darbuotojų finansinio dalyvavimo schemų taikymo praktikoje palengvinimo įstatyminiu lygiu.
3. Akcijų opciono sutartis, kuria darbuotojui suteikiama teisė įsigyti bendrovės akcijų ateityje, civilinės teisės kontekste pasižymi tam tikrais preliminariajai sutarčiai būdingais ypatumais. Tačiau atsižvelgiant į tai, kad akcijų opciono sutartis neatitinka preliminariajai sutarčiai būdingų požymių visumos, neturėtų būti teisiškai vertinama kaip preliminarioji sutartis.
4. Akcijų opcionas turėtų būti kvalifikuojamas kaip darbuotojų skatinimo priemonė darbo teisės kontekste tuo atveju, kai akcijų opcionas suteikiamas darbuotojų skatinimo tikslu ir ši priemonė nėra nuolatinio pobūdžio. Tokiu atveju darbuotojas neįgyja teisės reikalauti kito akcijų opciono suteikimo ateityje, kas užtikrina bendrovės diskreciją suteikiant akcijų opcioną. Jeigu konkrečiu atveju akcijų opciono įgyvendinimas priklauso nuo tam tikrų rodiklių įvykdymo ir jeigu ši skatinimo priemonė suteikiama reguliariai, akcijų opcionas galėtų būti kvalifikuojamas kaip darbo užmokesčio dalis. Tokiu atveju darbuotojas įgyja subjektinę teisę reikalauti akcijų opciono, o darbdaviui atsiranda teisinė pareiga jį suteikti. Dėl to, kad nebūtų paneigta akcijų opciono, kaip specifinės darbuotojų

skatinimo priemonės esmė, svarbu yra tai, kad akcijų opcionas nebūtų nepagrįstai prilyginamas darbo užmokesčio daliai.

5. Suteikiant akcijų opciones, neatsižvelgiant į tai, ar akcijų opcionas suteikiamas kaip skatinimo priemonė ar kaip darbo užmokesčio dalis, turi būti atsižvelgiama į darbo teisės subjektų lygiateisiškumo principą ir vengiama darbuotojų diskriminavimo dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis. Darbuotojai turėtų būti pasirenkami skatinimui remiantis objektyviais kriterijais.
6. Remiantis šiuo metu galiojančiais teisės aktais, iš akcijų opciono gautos pajamos yra laikomos gyventojų pajamų mokesčio, valstybinio socialinio draudimo įmokų bei privalomojo sveikatos draudimo įmokų objektu nepriklausomai nuo akcijų opciono įgyvendinimo būdo ir apmokestinamas taip, kaip ir darbo užmokestis. Toks teisinis reguliavimas, manytina, gali turėti neigiamos įtakos analizuojamos darbuotojų skatinimo priemonės vystymuisi praktikoje. Siūlytina keisti tokį teisinį reguliavimą ir, atsižvelgiant į Rekomendacijoje 92/443/EEC išdėstytus pasiūlymus, apsvarstyti atitinkamų lengvatų sistemos sukūrimo galimybes tam, kad būtų skatinamas akcijų opciono taikymas.

SANTRAUKA

Akcijų opciono, kuris apibrėžiamas kaip darbuotojui suteikiama teisė įsigyti akcijų ateityje, esminis taikymo tikslas yra darbuotojų skatinimas. Šis tikslas yra reikšmingas teisiškai kvalifikuojant akcijų opcioną. Akcijų opciono esmė atskleidžiama išskiriant būdingiausias požymius. Vienas esmingiausių akcijų opciono požymių yra tai, kad akcijų opcionas yra apibrėžiamas kaip specifinė darbuotojų finansinio dalyvavimo bendrovės valdyme forma. Finansinio darbuotojų skatinimo schemas yra propaguojamos visos ES mastu. Akcijų opcionas yra vienas iš finansinio dalyvavimo pasireiškimo atvejų Lietuvoje. Akcijų opcionas suteikiamas darbuotojui pasirašant akcijų opciono sutartį, kuri nors ir pasižymi tam tikrais preliminariajai sutarčiai būdingais požymiais, visgi turėtų būti kvalifikuojama pagrindine sutartimi. Šie klausimai yra nagrinėjami pirmoje darbo dalyje.

Antroje darbo dalyje vertinamas akcijų opciono atitikimas identifikuotiems darbo užmokesčio bei darbuotojų skatinimo priemonės pagal DK požymiams. Taip pat išskiriami esminiai probleminiai aspektai, į kuriuos darbdavys turėtų atsižvelgti suteikdamas akcijų opcioną, vienas tokių – draudimas diskriminuoti darbuotojus suteikiant akcijų opcioną dėl aplinkybių nesusijusių su dalykinėmis darbuotojo savybėmis. Nagrinėjama akcijų opciono įgyvendinimo problematika darbo santykių metu įvykus darbdavio pasikeitimui, taip pat pasibaigus darbo santykiams. Trečioje darbo dalyje analizuojamas Lietuvos įstatymų leidėjo bei centrinio mokesčių administratoriaus besikeičiantis požiūris į pajamas, gautas iš akcijų opciono gyventojų pajamų mokesčio, valstybinio socialinio draudimo bei privalomojo sveikatos draudimo įmokų kontekste.

SUMMARY

The essential purpose of the employee stock option which is defined as a right to purchase shares in future is motivation of employees. The aforementioned purpose is of great importance when legally qualifying the stock option. The main features of the stock option unfold the nature of the stock option. One of the most influential features of the stock option is the fact that the stock option is described as the special form of the employee financial participation. The schemes of the employee financial participation are encouraged all across the EU. The stock option is one of main forms of employee financial participations occurrence in Lithuania. The stock option is given to an employee by means of the stock option agreement, which has some features of the preliminary agreements, although the stock options agreement should be legally qualified as the principal agreement. All these issues are discussed in the first part of the thesis.

The correspondence of the features of the stock option to the main features of the wage and the forms of employee motivation according to the Labor Code is discussed in the second part of thesis. The main problem issues when giving the stock option to employees are also discussed, e.g. the prohibition to discriminate employees on the grounds that are not objective. The problems arising during the exercise of the stock option due to the change of the employer as well as the due to end of the employment relations are also discussed. In the third part of thesis discussion is about the attitude of the national legislator and the central tax administrator in relation to the taxations of the stock options in the context of personal income tax, social security contributions and the compulsory health insurance contributions.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

NORMINĖ LITERATŪRA:

Tarptautiniai teisės aktai:

1. TDO konvencija Nr. 100 „Dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą // Žinios. 1996, Nr. 28-675.

Europos Sąjungos teisės aktai:

2. Europos Bendrijos steigimo sutartis (konsoliduotas tekstas) // Valstybės žinios, 2004, Nr. 2-2.
3. Tarybos direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo Direktyva 2001/23/EB // OJ L 14, 1998 01 20, p. 6.
4. Tarybos direktyva 75/117/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su vienodo darbo užmokesčio taikymu vyrams ir moterims, derinimo // OL L 45, 1975 2 19, p. 19.
5. Komisijos reglamentas (EB) Nr. 211/2005, iš dalies keičiančiu Reglamentą (EB) Nr. 1725/2003, priimančiu tam tikrus tarptautinius apskaitos standartus pagal Europos Parlamento ir Tarybos reglamentą (EB) Nr. 1606/2002 dėl 1 ir 2 tarptautinių finansinės atskaitomybės standartų (TFAS) ir 12, 16, 19, 32, 33, 38 ir 39 tarptautinių apskaitos standartų (TAS) // OL L 41, 2005 2 11, p. 1-27.
6. Komisijos rekomendacija dėl darbuotojų dalyvavimo bendrovės pelne ir rezultatuose (įskaitant dalyvavimą kapitale) rėmimo Nr. 92/443/EEC // L 245 , 26/08/1992 p. 0053 – 0055.
7. Komisijos komunikatas Tarybai, Europos parlamentui, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui bei Regionų komitetui dėl darbuotojų finansinio dalyvavimo bendrovės valdyje rėmimo // COM(2002) 0364 / final.

Kiti Europos Sąjungos dokumentai:

8. European Commission. *Employee Stock Options*. The legal and administrative environment for Employee Stock Options in the EU. [interaktyvus] Final Report of the Expert Group. Enterprise Directorate-General. June 2003. p. 13. [žiūrėta 2008 m. sausio

31 d.] Prieiga per internetą:

<http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/support_measures/stock_options/final_report_stock_en.pdf >.

9. European Commission. *PEPPER III: Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the New Member and Candidate Countries of the European Union*, Rome/Berlin, June 2006 [interaktyvus]. p. 46. [žiūrėta 2008 m. lapkričio 17 d.]. Prieiga per internetą:
<<http://www.efesonline.org/LIBRARY/2006/PEPPER%20III%20Final%20Print.pdf>>.
10. European Commission. *PEPPER IV: Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the New Member and Candidate Countries of the European Union*, Berlin, May 2008 [interaktyvus]. [žiūrėta 2008 m. lapkričio 17 d.]. p. 53. Prieiga per internetą:
<<http://www.efesonline.org/LIBRARY/2006/PEPPER%20III%20Final%20Print.pdf>>.

Lietuvos Respublikos teisės aktai:

11. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.
12. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.
13. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.
14. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 64-1914, nauja redakcija 2003, Nr. 123-5574.
15. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas // Valstybės žinios, 2003, Nr. 114-5115.
16. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymo 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13(1), 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 27, 29, 30 straipsnių pakeitimo ir papildymo ir įstatymo papildymo 18(1) straipsniu įstatymas // Valstybės žinios, 2008, Nr. 149-6033.
17. Lietuvos Respublikos darbo įstatymų kodeksas // Valstybės žinios. 1972, Nr. 18-137, (negalioja).
18. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas // Valstybės žinios, Nr. 73-3085.
19. Lietuvos Respublikos įmonių konsoliduotos finansinės atskaitomybės įstatymas // Valstybės žinios, 2001, Nr. 99-3517.
20. Lietuvos Respublikos mokesčių administravimo įstatymas // Valstybės žinios, 2004, Nr. 63-2243.
21. Lietuvos Respublikos sveikatos draudimo įstatymas // Valstybės žinios, 1991, Nr. 17-447, nauja įstatymo redakcija Valstybės žinios, 2004, Nr. 171-6295.

22. Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių turto privatizavimo įstatymas // Valstybės žinios, 1995, Nr. 61-1530, (negalioja).
23. Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių turto privatizavimo įstatymas // Valstybės žinios, 1997, Nr. 107-2688.
24. Lietuvos Respublikos valstybinio turto pirminio privatizavimo įstatymas // Valstybės žinios, 1991, Nr. 10-261, (negalioja).
25. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios, 1991, Nr. 17-447, nauja įstatymo redakcija 2004, Nr. 171-6295.

Kitų institucijų dokumentai:

26. 2002 m. spalio 30 d. Lietuvos Respublikos finansų ministro įsakymas Nr. 339 „Dėl pajamų, gautų natūra, pripažinimo ir įvertinimo tvarkos patvirtinimo“, Valstybės žinios, Nr. 105-4708.
27. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio Nr. IX-1007 komentaras, Nr. KD-5649 [interaktyvus], 2008-10-09 redakcija [žiūrėta 2008 m. lapkričio 19 d.]. Prieiga per internetą: <<http://mic.vmi.lt/generatepdf.do?id=1000057217>>.
28. Valstybinės mokesčių inspekcijos prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos 2006 metų rugsėjo 27 d. raštas Dėl Gyventojų pajamų mokesčio įstatymo 9 straipnio 9 punkto komentaro (apibendrinto paaiškinimo) papildymo ir 6 straipnio 3 dalies komentaro (apibendrinto paaiškinimo) papildymo, Nr. (18.18-31-1)-R-8386 [interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. lapkričio 19 d.]. Prieiga per internetą: <<http://mic.vmi.lt/documentpublicone.do?id=1000055469#DAL1000055470>>.
29. VMI Mokesčių informacijos centro dokumentas, 2009-02-02, Nr. KD-671. [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 m. kovo 1 d.]. Prieiga per internetą: <<http://mic.vmi.lt/generatepdf.do?id=100006140>>.
30. VMI Mokesčių informacijos centro dokumentas, 2009-02-06, Nr. KD-6615 [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 m. kovo 1 d.]. Prieiga per internetą: <<http://mic.vmi.lt/generatepdf.do?id=1000062080>>.
31. VMI Mokesčių informacijos centro dokumentas, 2009-02-04, Nr. KD-678 [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 m. kovo 1 d.]. Prieiga per internetą: <<http://mic.vmi.lt/generatepdf.do?id=1000061410>>.

PRAKTIŅĒ MEDŽIAGA:

Teismų sprendimai:

32. 1990 m. gegužės 17 d. ETT sprendimas byloje Nr. C-262/88. *Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group* [1990] ECR I-1889.
33. 1990 m. birželio 27 d. ETT sprendimas byloje Nr. C-33/89. *Kowalska v. Freie und Hansestadt Hamburg* ECR I-2591.
34. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2003 m. gruodžio 3 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo, Lietuvos Respublikos valstybinių pensijų įstatymo, Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo pakeitimo ir papildymo“ nuostatų atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, taip pat dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. lapkričio 18 d. nutarimu Nr. 1156 patvirtintų Valstybinių socialinio draudimo pensijų skyrimo ir mokėjimo nuostatų 84 punkto atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo 45 straipsnio 4 daliai. Valstybės Žinios. 2003. Nr. 115-5221.
35. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. gruodžio 16 d. c. b. V. R. v. Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarija, Nr. 3K-3-602/2008, kat. 14.3.2; 14.3.3.
36. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus plenarinės sesijos 2006 m. lapkričio 6 d. c. b. V. Š. v. A. N., A. N., Nr. 3K-P-382/2006, kat. 42.4; 45.1; 45.6.
37. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. birželio 22 d. nutartis c. b. V. M. v. UAB „Izabelita“, Nr. 3K-3-260/2007, kat. 11.10; 19.2.
38. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. vasario 15 d. nutartis c. B. V. S v. kooperatinė bendrovė Lietuvos kooperatyvų sąjunga, Nr. 3K-3-123/2006, kat. 11.9.12; 19.2; 95.3.
39. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. spalio 16 d. išplėstinės teisėjų kolegijos nutartis c. b. V. P. v. Radviliškio rajono savivaldybė, Nr. 3K-7-760/2001, kat. 2.11; 13; 50.
40. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. spalio 19 d. c. b. T. O. v. UAB „ASSA LIETUVA“, Nr. 3K-3-422/2007, kat. 11.10; 27.7.
41. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2006 m. rugsėjo 6 d. c. b. J. K. v. Uždaroji akcinė bendrovė „Espersen Lietuva“, Nr. 3K-3-451/2006, kat. 14.1; 14.3.2; 14.3.3; 18.2.1; 18.2.2; 96.3.

42. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. birželio 27 d. c. b. A. P. v. *akcinė bendrovė Klaipėdos jūrų krovinių kompanija*, Nr. 3K-3-300/2007, kat. 14.2; 11.1; 11.7.1; 11.7.3.
43. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo nutartis administracinėje byloje UAB „Bitė Lietuva“ v. *Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos* Nr. A⁸²²-172/2009, kat. 9.1, 9.7, 9.8.
44. 2003 m. birželio 17 d. Prancūzijos kasacinio teismo sprendimas byloje *Mr Mayen v. Alitalia S.p.A.* National ID: 01-41522. Prieiga per: CASELEX.
45. Jungtinės Karalystės Apeliacinio darbo tribunolo sprendimas byloje *Thompson v. ASDA-MFI Group plc.* [2001] *UKEAT* 096_01_1110. [žiūrėta 2008 m. vasario 21 d.] Prieiga per internetą <http://www.bailii.org/uk/cases/UKEAT/2001/1096_01_1110.html>.

Kitų institucijų sprendimai:

46. Mokestinių ginčų komisijos prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. gruodžio 27 d. sprendimas „Dėl UAB „Bitė Lietuva“ 2007 m. spalio 18 d. skundo“, Nr. S- 251(7-232/2007).

SPECIALIOJI LITERATŪRA:

47. *Akcijų pasirenkamieji sandoriai – darbuotojų skatinimo priemonė* [interaktyvus]. Verslo žinios, 2005-03-17, V, Nr. 52, Karjera ir vadyba, Nr. 11, [žiūrėta 2008 gruodžio 2 d.]. Prieiga per internetą: <<http://archyvas.vz.lt/news.php?strid=1118&id=186629>>.
48. ALIŠAUSKAITĖ-PAULAVIČIENĖ, Jolanta. *Socialinio ir sveikatos draudimo mokesčiai per 2 savaites*. UAB „Pačiolis“, Vilnius: 2004.
49. ABRAMAVIČIUS, Armanas. *Asmenų lygiateisiškumo principo interpretavimas Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo jurisprudencijoje*. Jurisprudencija. Mokslo darbai. 2006 12(90).
50. BEBCHUK, Lucian Arye, FRIED, Jesse M., WALKER, David I. *Managerial Power and Rent Extraction in the Design of Executive Compensation*. [interaktyvus]. The University of Chicago Law review. 2002. [žiūrėta 2009 m. vasario 17 d.]. Prieiga per: HeinOnline.
51. BLASI, Joseph R. *et al. Introduction to Shared Capitalism at Work: Employee Ownership, Profit and Gain Sharing, and Broad-based Stock Options* [interaktyvus]

- [žiūrėta 2008 m. gruodžio 7 d.]. Prieiga per internetą:
<<http://www.nber.org/chapters/c8085.pdf>>.
52. BLAŽIENĖ, Inga. *Employee financial participation in the New Member States — Lithuania*. [interaktyvus] Institute of Labour and Social Research, 2007. [žiūrėta 2008 gruodžio 4 d.] Prieiga per internetą:
<<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0701018s/lt0701019q.htm>>.
 53. *Bloomsbury Business Library - Business & Management Dictionary*, 2007. [interaktyvus] [žiūrėta 2009 m. vasario 23 d.]. Prieiga per: EBSCOhost.
 54. BUSCH, Ralf. *Stock Option Plans – Labor Law Issues* [interaktyvus]. [žiūrėta 2008 m. lapkričio 29 d.]. p. 5. Prieiga per internetą
<http://www.lawexchange.org/uploaded/papers/stock_option.pdf>.
 55. COLLINS, Hugh, EWING, E.G., MCCOLGAN, Aileen. *Labour Law Text and Materials*. Second Edition, Hart publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2005.
 56. *Darbo teisės žinynas*. Advokatų kontoros Lideika, Pertrauskas, Valiūnas ir partneriai LAWIN. UAB „Verslo žinios“: 2003. 6.1. skyrius.
 57. DARŠKUVIENĖ, Valdonė, VAZNIOKAS, Paulius. *Stock ownership as a form of employee and management financial participation: factors of development in Lithuania*. [interaktyvus]. Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai: 2006. 38. [žiūrėta 2008 m. vasario 21d.]. Prieiga per: EBSCOhost.
 58. DAVULIS, Tomas. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Monografija. Teisinės informacijos centras, Vilnius: 2004.
 59. DAVULIS, Tomas. *Europos Bendrijos teisės įtaka Lietuvos darbo teisei*. Darbo teisė suvienytoje Europoje. 2003 spalio 16 – 18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius: 2004.
 60. DEAKIN, Simon, MORRIS, Gillian S, *Labour Law*, Fourth Edition, Hart publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2005.
 61. FENTON, Gabriel, STERN, Joseph S., GRAY, Michel. *Employee Stock Options*. First edition. Stillman Publishing, San Francisco: 2000.
 62. FERRARINI, Guido, MOLONEY, Niamh, VESPRO, Crsitina. *Executive Pay: Convergence in Law and Practice across EU Corporate Governance Faultline*. [interaktyvus]. Journal of Corporate Law Studies. Vol. 2. October 2004. [žiūrėta 2009 m. vasario 17 d.]. Prieiga per: Social Science Research Network
<<http://ssrn.com/abstract=498362>>.
 63. FRANCIS, Jack Clark. *Management of Investments*. New York: McGraw-Hill, 1993.

64. FREEMAN, Richard, BLASI, Joseph, KRUSE, Douglas. *Introduction to Shared Capitalism at Work: Employee Ownership, Profit and Gain Sharing, and Broad-based Stock Options* [interaktyvus]. [žiūrėta 2008 m. gruodžio 7 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.nber.org/chapters/c8085.pdf>>.
65. GITMAN, Lawrence J., JOEHNK, Michael D. *Fundamentals of Investing*. Sixth Edition. Harper Collins College Publishers. New York: 1996.
66. GLYN, Andrew. *Capitalism Unleashed. Finance, Globalization and Welfare*. Oxford University Press. New York: 2006.
67. GREIČIUS, Rimgaudas. *Įmonių valdymas Europos bendrovių teisės reformos kontekste. Teisės problemos. Mokslinis-praktinis žurnalas*. 2003. Nr. 4 (42).
68. The National Center for Employee Ownership, *Incentive Compensation and Employee Ownership*, Edited by RODRICK, Scott S. Third edition, 2000, p. 58.
69. *Investopedia financial dictionary* [interaktyvus], [žiūrėta 2008 lapkričio 29 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.investopedia.com/terms/s/stockoption.asp>>.
70. JOHNSON, Shane, TIAN, Yisong, Indexed executive stock options. *Journal of Finance and Economics*. 2000. Volume 57.
71. KASILIAUSKAS, Nerijus. *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Trišalės tarybos sekretoriatas, Vilnius, 2006.
72. KIRŠIENĖ, Julija. Akcininko teisių į bendrovės turtą prigimties teoriniai ir praktiniai aspektai. *Jurisprudencija. Mokslo darbai*. 2002, t. 31(23).
73. KRUSE, Douglas. *Research Evidence on Prevalence and Effects of Employee Ownership*. [interaktyvus]. Testimony before the Subcommittee on Employer-Employee Relations Committee on Education and the Workforce. U.S. House of Representatives. February 13, 2002. [žiūrėta 2009 m. kovo 31 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ownershipassociates.com/kruse.shtm>>.
74. LAZEAR, Edward P. *Output-Based Pay: Incentives, Retention or Sorting?* Discussion Paper Series. No. 761. Institute for the Study of Labour. April, 2003. [Žiūrėta 2009 m. vasario 15 d.]. Prieiga per internetą: <<ftp://repec.iza.org/RePEc/Discussionpaper/dp761.pdf>>.
75. MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, Ingrida. *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2003.
76. MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ, Ingrida, Darbuotojų lygybė Europos Sąjungos teisėje. *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. 2003 spalio 16 – 18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius: 2004.

77. MARCIJONAS, Antanas, SUDAVIČIUS, Bronius. Mokesčių teisė. Teisinės informacijos centras, Vilnius: 2003.
78. MATSON, Eric. *How to Get a Piece of the Action*. Fast Company, October/November 1996.
79. MICHIE, Jonathan, OUGHTON, Christine, BENNION, Yvonne. *Employee Ownership, Motivation and Productivity*. [interaktyvus]. A research report for Employees Direct from Birkbeck and The Work Foundation. November, 2002. [žiūrėta 2009 m. vasario 5 d.]. Prieiga per: EBSCOhost.
80. MIKELĖNAS, Valentinas, *et al.* Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Pirmoji knyga. Bendrosios nuostatos. Justitia. Vilnius: 2001. p. 222.
81. MIKELĖNAS, Valentinas, *et al.* Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Šeštoji knyga. Prievolių teisė. Pirmas tomas. Vilnius: Justitia, 2003.
82. MURAKAMI, Tomoeh. *Underwater Stock Options Get a Lifeline From Firms*. [interaktyvus] [žiūrėta 2009 m. kovo 21 d.] The Washington Post. Mar 07, 2009. Prieiga per: EBSCOhost.
83. MIKELĖNAS, Valentinas. *Sutarčių teisė*. Justitia. Vilnius 1996.
84. NEKROŠIUS, Ipolitas, *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Antras tomas. Vilnius: Justitia, 2004.
85. NEKROŠIUS, Ipolitas, *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I dalis. Bendrosios nuostatos. II dalis. Kolektyviniai darbo santykiai. Pirmas tomas. Justitia, Vilnius: 2003.
86. NEKROŠIUS, Ipolitas, *et al.* Darbo teisė. Vadovėlis. Teisinės informacijos centras, Vilnius: 2008.
87. *Observer neįprastai saugo darbuotojus* [interaktyvus]. Verslo žinios, 2001-06-20, Nr. 120, Žinios, [žiūrėta 2009-02-03]. Prieiga per internetą: <<http://archyvas.vz.lt/news.php?id=136487&strid=1002&rs=0&ss=1&y=2001%2006%2020>>
88. OYER, Paul, SCHAEFER, Scott. *Why Do Some Firms Give Stock Options To All Employees?: An Empirical Examination Of Alternative Theories*. March 26, 2003. Compensation & Benefits Review, Graduate School of Business, Stanford University. [Žiūrėta 2009 m. vasario 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.econ.yale.edu/seminars/apmicro/am03/oyer-030501.pdf>>.
89. PAKALNIŠKIS, Vytautas. *Daiktai civilinių teisių objektų sistemoje*. Jurisprudencija, 2005, t. 71 (63).

90. PASAS, Kristoferis, LOUZAS, Brajenas, DEIVIS, Leslis. Ekonomikos terminų žodynas. Vertimas iš anglų kalbos leidinio. Baltijos biznis, 1994.
91. PENDLETON, Andrew. *Incentives, Monitoring, and Employee Stock Ownership Plans: New Evidence and Interpretations. Industrial Relations*. Vol. 45. No. 4. (October, 2006). Blackwell Publishing, Inc.: 2006. Prieiga per: EBSCOhost.
92. PENDLETON, Andrew, et al. *Theoretical study on stock options in small and medium enterprises* [interaktyvus]. Final Report to the Enterprise-Directorate General, Commission of the European Communities. October 2002. [Žiūrėta 2008 m. lapkričio 29 d.]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/support_measures/stock_options/theoretical_study.pdf>.
93. PIERCE, Jon L., RUBENFELD, Stephen A., MORGAN, Susan. *Employee Ownership: A Conceptual Model of Process and Effects*. [interaktyvus]. The Academy of Management Review, Vol. 16, No. 1 (Jan., 1991), [žiūrėta 2009 m. vasario 16 d.]. Prieiga per: JSTOR.
94. POURCEAU, Fabrice. *Employee Financial Participation and Tax Obstacles in the EU*. 2003 [interaktyvus]. European Federation of Employee Share Ownership (EFES), Brussels. [žiūrėta 2009 m. vasario 12 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.efesonline.org/LIBRARY/Tax%20obstacles%20EFP%20schemes%2030709.pdf>>.
95. POUTSMA, Erik, *Recent trends in employee financial participation in the European Union*. [interaktyvus]. Dublin, European Foundation, 2001. [žiūrėta 2009 m. vasario 12 d.]. Prieiga per internetą <http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/financialpartdublinreport_en.pdf>.
96. POUTSMA, Erik, de NIJS, Willem, POOLE, Micheal. *The Global Phenomenon of Employee Financial Participation*. International Journal of Human Resource Management, September 2003, Vol. 14 Issue 6. Prieiga per: EBSCOhost.
97. PricewaterhouseCoopers. *USA. Employee Stock Options in the EU and USA*. [interaktyvus]. Final Report. August 2002. [Žiūrėta 2009 m. sausio 22 d.] Prieiga per internetą <http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/support_measures/stock_options/usa.pdf>.
98. PricewaterhouseCoopers. *United Kingdom. Employee Stock Options in the EU and USA*. [interaktyvus]. Final Report. August 2002. [Žiūrėta 2009 m. sausio 22 d.] Prieiga per

interneta

<http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/support_measures/stock_options/uk.pdf>.

99. PricewaterhouseCoopers. *France. Employee Stock Options in the EU and USA*. [interaktyvus]. Final Report. August 2002. [Žiūrėta 2009 m. sausio 22 d.] Prieiga per interneta
<http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/support_measures/stock_options/france.pdf>.
100. ROSEN, Corey, CASE, John, STAUBUS, Martin. *Equity. Why Employee Ownership is Good for Business*. Harvard Business School Press, 2005.
101. SCHNEIDER, Hans-Jürgen, ZANDER, Ernst. *Erfolgs- und Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter in Klein und Mittelbetrieben*, Bonn, 1990.
102. SKAPINKER M., After Garnier: Why executive rewards in the US and UK are unlikely to converge. *Financial Times*, 21 May 2003.
103. ŠAVAREIKIENĖ, Danguolė. *Motyvacija vadybos procese*. Mokomoji knyga. VŠĮ Šiaulių universiteto leidykla, 2008.
104. ŠIMAŠIUS, Remigijus. *Teisės aiškinimas ir jo privalomumas*. Teisės problemos. Mokslinis-praktinis žurnalas. Teisės institutas. 2004. Nr. 2 (44).
105. *Tapę akcininkais darbuotojai lojalesni* [interaktyvus]. Verslo žinios, 2003-05-29, V, Nr. 102, Karjera ir vadyba, Nr. 20, [žiūrėta 2008 m. gruodžio 5 d.]. Prieiga per interneta: <<http://archyvas.vz.lt/news.php?strid=1002&id=165784>>.
106. TIAŽKIJUS, Viktoras, PETRAVIČIUS, Ramūnas, BUŽINSKAS, Gintautas. *Darbo teisė*. Vilnius: Justitia, 1999.
107. THOMAS, Randall S. *Explaining the International CEO Pay Gap: Board Capture or Market Driven?* [interaktyvus]. Vanderbilt University Law School, Law & Economics. Working Paper Number 03-05. [žiūrėta 2009 m. vasario 17 d.]. Prieiga per: Social Science Research Network Electronic Paper Collection: <http://ssrn.com/abstract_id=407600>.
108. TUŠAITĖ, Justė. *Naujosios mokesčių sistemos bruožai*. Jurisprudencija. Mokslo darbai. 2003, t. 48(40).
109. UNGAR, Alan B., SAKANASHI, Mark T., *Your Employee Stock Options*, HarperCollins Publishers, 2001.
110. VAINIENĖ, Rūta. *Ekonomikos terminų žodynas*. Tyto alba. Vilnius: 2005.
111. VAN DYNE, Linn, PIERCE, Jon L. *Psychological ownership and feelings of possession: three field studies predicting employee attitudes and organizational*

- citizenship behaviour*. [interaktyvus]. Journal of Organizational Behavior, 2004. [Žiūrėta 2009 m. vasario 15 d.]. Prieiga per: Wiley InterScience.
112. VIJEIKIS, Juozas, VIJEIKIENĖ, Birutė. *Tarptautinis marketingas*. Monografija. 2003.
113. WAUGHAN-WHITEHEAD, Daniel, et al. *Workers' Financial Participation: East-West Experiences*, [interaktyvus] ILO Labour Management Series, No 80, Geneva, International Labour Office, 1985. p. 1. [žiūrėta 2009 m. vasario 6 d.]. Prieiga per internetą
<[http://books.google.lt/books?id=ubpmJbxRGQAC&printsec=copyright&dq=Workers %E2%80%98+Financial+Participation:+East-West+Experiences#PPA1,M1](http://books.google.lt/books?id=ubpmJbxRGQAC&printsec=copyright&dq=Workers+%E2%80%98+Financial+Participation:+East-West+Experiences#PPA1,M1)>.
114. WEBB, Catherine, 1912. *Industrial cooperation: The story of a peaceful revolution*. Manchester, England: Cooperative Union.
115. ZDANAVIČIUS, Donatas. *Darbuotojų dalyvavimas įmonės valdyme*. Darbo teisė suvienytoje Europoje. 2003 spalio 16 – 18 d. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius: 2004.
116. ZDANAVIČIUS, Donatas, *Darbuotojų skatinimas – prabanga ar neišvengiamybė* (2) [interaktyvus], 2006 11 24, Verslo žinios, Nr. 228, 15p., Mano verslas [žiūrėta 2008 lapkričio 30 d.]. Prieiga per internetą
<<http://archyvas.vz.lt/news.php?id=490335&strid=1002&rs=0&ss=bb2419b913cf20b41b4f5b470e0fd280&y=2006%2011%2024>>.
117. ŽVIRBLIS, Algis. *Mokesčių žinynas*. Žuma, Vilnius: 1998.

KITA LITERATŪRA:

118. AB „Invalida“ *darbuotojų dalyvavimo bendrovės kapitale politika* [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009 m. vasario 2 d.]. Prieiga per internetą
<<https://newsclient.omxgroup.com/cds/DisclosureAttachmentServlet?messageAttachmentId=191676>>.
119. AB “Sanitas” *akcijų opciono planas* [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009 m. vasario 2 d.]. Prieiga per internetą
<<https://newsclient.omxgroup.com/cds/DisclosureAttachmentServlet?messageAttachmentId=129431>>.

PRIEDAI

1 priedas²¹⁶

Patvirtinta [data] visuotinio akcininkų susirinkimo

Nutarimu Nr. []

AB „SANITAS“ AKCIJŲ OPCIONO PLANAS

1. TIKSLAS

Šis AB „Sanitas“ (toliau – Bendrovė) Akcijų opciono planas (toliau – Planas) yra sudarytas Bendrovės interesais, siekiant suteikti tam tikriems Bendrovės ir jos antrinių įmonių (toliau – Antrinės įmonės) darbuotojams papildomą paskatą siekti Bendrovės ir jos Antrinių įmonių sėkmės, padidinti jų turimą Bendrovės turto dalį bei paskatinti juos likti Bendrovės ir jos Antrinių įmonių darbuotojais.

2. SĄVOKOS

Toliau pateiktos didžiosiomis raidėmis rašomos sąvokos šiame dokumente turi šias reikšmes:

Planas reiškia AB „Sanitas“ Akcijų opciono planą;

Bendrovė reiškia AB „Sanitas“, pagal Lietuvos Respublikos įstatymus įsteigtą akcinę bendrovę, įmonės kodas 1341 36296, kurios buveinė registruota adresu Vytauto pr. 3, Kaunas, Lietuva;

Antrinės įmonės reiškia Bendrovės antrines įmones, kurių finansinė atskaitomybė konsoliduojama kartu su Bendrovės metine finansine atskaitomybe pagal LR įmonių konsoliduotos finansinės atskaitomybės įstatymą;

Visuotinis susirinkimas reiškia Bendrovės visuotinį akcininkų susirinkimą;

Valdyba reiškia Bendrovės valdybą;

²¹⁶ Šaltinis:

<<https://newsclient.omxgroup.com/cds/DisclosureAttachmentServlet?messageAttachmentId=129431>>.

Komitetas reiškia Plano administravimo tikslu Valdybos sudarytą komitetą, kaip numatyta šio Plano 3 straipsnyje;

Darbuotojai reiškia Bendrovėje ar jos Antrinėse įmonėse dirbančius asmenis, kuriems gali būti suteikti Opcionai, kaip numatyta šio Plano 4 straipsnyje;

Akcija reiškia 1 (vieno) lito nominalios vertės paprastąją vardinę Bendrovės akciją;

Opcionas reiškia Darbuotojo teisę įsigyti Akcijas šiame Plane nurodytais terminais, sąlygomis ir tvarka;

Metinis opcionas reiškia šio Plano 5.1 punkte numatytą Opcioną;

Pasitraukimo opcionas reiškia šio Plano 5.2 punkte numatytą Opcioną;

Opciono sutartis reiškia Bendrovės ir Darbuotojo sudaromą opciono sutartį šiame Plane numatytais terminais ir sąlygomis. Tokia sutartis sudaroma laikantis Komiteto patvirtintos formos;

Pasitraukimas reiškia įvykį, kai visi Daugumos akcininkai parduoda ne mažiau kaip 90 % jiems tokio pardavimo dieną nuosavybės teise priklausančių Akcijų, su sąlyga, kad tokios Daugumos akcininkų Akcijos parduodamos už kainą, didesnę nei:

- (i) 5 litai už akciją, jei akcijos parduodamos 2009 m. gruodžio 31 d. ar anksčiau;
- (ii) 5 litai už akciją, šią sumą kiekvienais metais padidinant 10 % (skaičiuojant nuo susikaupusios sumos), jei akcijos parduodamos nuo 2010 m. sausio 1 d. iki 2011 m. rugsėjo 30 d.;

Daugumos akcininkai reiškia „Amber Trust II SCA“, „Citigroup Venture Capital International Jersey Limited“, AB „Invalida“, UAB „Nenuorama“, UAB „Aikstentis“, Darių Šulnį, UAB „Finasta investicijų valdymas“, Tomą Nausėdą, Joną Bielinį, Nerijų Nausėdą, Arūną Tumą, Alvydą Dirvoną, Darių Žromskį ir Donatą Jazukevičių;

Pranešimas dėl pasinaudojimo reiškia rašytinį pranešimą dėl pasinaudojimo Opcionu, kurį Darbuotojas pateikia Komitetui per Pranešimo dėl pasinaudojimo Opcionu terminą;

Pranešimo dėl pasinaudojimo terminas reiškia šio Plano 9.5 punkte numatytą terminą;

Pasinaudojimas Opcionu reiškia įsigijimo sutarties, pagal kurią atitinkamas Akcijų skaičius perduodamas Darbuotojams šio Plano 9 straipsnyje numatyta tvarka, sudarymą;

Įsigijimo kaina reiškia, atsižvelgiant į kontekstą, atitinkamo Darbuotojo ar Darbuotojų, pasinaudojusių Opcionu, įsigytos Akcijos ar Akcijų kainą, kaip numatyta šio Plano 8 straipsnyje;

Įsigijimo sutartis reiškia akcijų pasirašymo sutartį, akcijų pirkimo – pardavimo sutartį ar bet kokią kitą dokumentą, kuris gali būti laikomas reikalingu norint perduoti atitinkamą Akcijų skaičių Darbuotojui, pasinaudojančiam Opcionu;

EBITDA reiškia Bendrovės pelną prieš palūkanas, mokesčius ir nusidėvėjimą, paskaičiuotą pagal Tarptautinius finansinės atskaitomybės standartus;

Lt reiškia litą, oficialią Lietuvos Respublikos valiutą.

3. PLANO ADMINISTRAVIMAS

3.1. Planą administruoja Valdybos sudarytas Komitetas. Komitetas susideda iš šešių narių, kurių kiekvieną skiria Valdyba. Valdyba vienintelė turi įgaliojimus skirti Komiteto narius ir atšaukti juos iš pareigų. Kiekvienam Opcionų suteikimo pagal Planą atvejui būtinas Komiteto ir Valdybos pritarimas.

3.2. Pagal Plano nuostatas Komitetas turi įgaliojimus savo nuožiūra:

- (i) nustatyti Darbuotojus, kuriems suteikiami Opcionai;
- (ii) nustatyti laiką ar laikus, kada suteikiami Opcionai, išskyrus šiame Plane numatytas išimtis;
- (iii) paskirstyti Opcionus Darbuotojams, kuriems suteikiami Opcionai;
- (iv) aiškinti Planą, numatyti, taisyti ir anuliuoti su tuo susijusias taisykles ir nuostatus bei atlikti kitus su tuo susijusius veiksmus.

3.3. Komitetas posėdžiauja tokiu metu ir tokiose vietose, kaip gali pasirodyti esant reikalinga. Visi Komiteto sprendimai priimami viso Komiteto balsų dauguma. Bet koks Komiteto veiksmas, užfiksuotas rašytiniame dokumente, kurį pasirašė dauguma Komiteto narių, galioja taip, tarsi dėl jo būtų nuspręsta tinkamai sušauktame ir įvykusiame Komiteto posėdyje. Komitetas gali paskirti sekretorių Komiteto posėdžiams protokoluoti bei patvirtina tokias savo veiklos taisykles ir nuostatus, kaip gali pasirodyti esant reikalinga.

4. TEISĘ Į OPCIONUS TURINTYS DARBUOTOJAI

Darbuotojai, turintys teisę į pagal šį Planą suteikiamus Opcionus, yra Komiteto parinkti Darbuotojai, dirbantys Bendrovėje ar jos Antrinėse įmonėse pagal darbo sutartį (arba valdymo ar kitokią panašią sutartį (kuri gali būti sudaryta)) Opciono suteikimo dieną. Komitetas tvirtina tokių Darbuotojų sąrašą kiekvieną kartą, kai suteikiami Opcionai.

5. PAGAL PLANĄ ĮSIGYJAMOS AKCIJOS

5.1. Atsižvelgdamas į šiame Plane numatytus terminus ir sąlygas, Komitetas turi teisę pagal šį Planą Darbuotojams suteikti Metinius opcionus įsigyti iki 150 000 Akcijų kasmet penkerių metų laikotarpiu. Metiniai opcionai gali būti suteikiami Darbuotojams tik kartą per metus ir tik po to, kai

Visuotinis susirinkimas patvirtina Bendrovės metinę finansinę atskaitomybę.

5.2. Šio Plano 6.4 punkte numatytu atveju Komitetas turi teisę suteikti Darbuotojams Pasitraukimo opcionus įsigyti iki 450 000 Akcijų.

6. OPCIONU SUTEIKIMO SĄLYGOS

6.1. Darbuotojai turi teisę į Metinius opcionus tik tuomet, jei Bendrovė pasiekia šiuos EBITDA tikslus:

- (i) 2006 metais – 15,417 mln. EUR (Metiniai opcionai suteikiami 2007 metais);
- (ii) 2007 metais – 25 mln. EUR (Metiniai opcionai suteikiami 2008 metais);
- (iii) 2008 metais – 34,894 mln. EUR (Metiniai opcionai suteikiami 2009 metais);
- (iv) 2009 metais – 42,456 mln. EUR (Metiniai opcionai suteikiami 2010 metais);
- (v) 2010 metais – 53,679 mln. EUR (Metiniai opcionai suteikiami 2011 metais).

6.2. Jei Bendrovė atitinkamais metais nepasiekia numatyto EBITDA tikslo, tačiau jei kitais metais numatytas EBITDA tikslas viršijamas 20 % (ar daugiau), Darbuotojai atgauna savo teisę į Metinius opcionus už prieš tai buvusius metus, kai EBITDA tikslas nebuvo pasiektas (Pavyzdžiui: jei EBITDA tikslas nepasiekiamas 2007 metais, 2008 metais Metiniai opcionai nesuteikiami. Tačiau jei EBITDA tikslas 2008 metais viršijamas bent 20 %, Darbuotojai atgauna savo teisę į Metinius opcionus už 2007 metus ir 2009 metais jiems gali būti suteikti dvigubi Metiniai opcionai)

6.3. Komitetas einamaisiais metais gali Darbuotojams suteikti Metinius opcionus su sąlyga, kad Bendrovė praėjusiais metais įvykdė 6.1 ar 6.2 punktuose pirmiau numatytas sąlygas. Komitetas priima sprendimą dėl Metinių opcionų už atitinkamus metus suteikimo ir dėl tokių Metinių opcionų paskirstymo Darbuotojams (bei praneša apie tai atitinkamiems Darbuotojams) per 14 kalendorinių dienų nuo Visuotinio susirinkimo, patvirtinusio atitinkamų metų Bendrovės konsoliduotą metinę finansinę atskaitomybę.

6.4. Komitetas gali Darbuotojams suteikti Pasitraukimo opcionus su sąlyga, kad įvyksta Pasitraukimas ir tik iki tol, kol toks Pasitraukimas įvyksta. Jei Daugumos akcininkai nusprendžia parduoti ne mažiau kaip 90 % jiems nuosavybės teise priklausančių Akcijų, Daugumos akcininkai (ar kuris nors vienas ar keletas iš jų) praneša Komitetui apie tokį ketinimą iš anksto, ne mažiau kaip prieš 14 kalendorinių dienų, nurodydami numatomą Pasitraukimo datą. Tokiu atveju Komitetas priima sprendimą dėl Pasitraukimo opcionų suteikimo ir jų paskirstymo Darbuotojams (bei praneša apie tai atitinkamiems Darbuotojams) per 7 kalendorines dienas nuo tokio pranešimo iš Daugumos akcininkų gavimo dienos.

6.5. Joks Opcionas negali būti suteiktas pagal šį Planą po 2011 m. rugsėjo 30 d.

7. OPCIONAS

7.1. Kiekvienas pagal šį Planą suteikiamas Opcionas užfiksuojamas Bendrovės ir atitinkamo Darbuotojo sudarytoje Opciono sutartyje. Opciono sutartyje nurodomas Akcijų, dėl kurių ji sudaryta, skaičius.

7.2. Kiekvienoje Opciono sutartyje turi būti numatytos tokios nuostatos, kurių gali reikėti pagal šį Planą, bei tokios kitos nuostatos (įskaitant, be kita ko, Opcionui ir Akcijoms taikomus apribojimus), kurias savo nuožiūra numato Komitetas. Komitetas atskirose Opciono sutartyse kiekvienu atveju gali numatyti skirtingas sąlygas ir nuostatas ir neprivalo sudaryti visų Opciono sutarčių pagal vienodą formą.

7.3. Visi pagal šį Planą suteikti opcionai yra neperleidžiami, jais gali pasinaudoti tik tas asmuo, kuriam buvo suteiktas Opcionas. Joks pagal šį Planą suteiktas Opcionas ir jokios tuo suteiktos teisės ir privilegijos negali būti jokiū būdu (nei pagal įstatymą, nei kaip nors kitaip) perduotos, perleistos, įkeistos ar užstatytos, ir jokiam Opcionui, teisei ar privilegijai negali būti taikomas išieškojimo, arešto ar koks nors panašus procesas. Jei bandoma perduoti, perleisti, įkeisti, užstatyti Opcioną, teisę ar privilegiją ar kaip nors kitaip disponuoti Opcionu ir tuo suteiktomis teisėmis ir privilegijomis pažeidžiant šio Plano nuostatas, arba jei į toki Opcioną, teisę ar privilegiją nukreipiamas išieškojimas, jie areštuojami ar jų atžvilgiu pradedamas kitas panašus procesas, Opcionas bei tokios teisės ir privilegijos iš karto netenka galios. Neatsižvelgiant į tai, kas pasakyta pirmiau, Bendrovė savo nuožiūra gali bet kuriuo metu perleisti visas savo teises ir pareigas ar jų dalį pagal Opciono sutartis Daugumos

akcininkams (arba vienam ar keletui iš jų), apie tokį perleidimą tinkamai pranešdama atitinkamiems Darbuotojams. Tokiu atveju Darbuotojo sutikimas nebūtinus.

7.4. Kiekvienas pagal šį Planą suteiktas Opcionas nustoja galioti be atskiro pranešimo, jei iki Pasinaudojimo Opcionu įvyksta kuris nors iš šių įvykių:

- (i) nutraukiama darbo, valdymo ar kita panaši sutartis (sudaryta tarp Bendrovės ar jos Antrinės įmonės ir atitinkamo Darbuotojo) ir Darbuotojas nustoja būti Bendrovės ar jos Antrinės įmonės Darbuotoju;
- (ii) Darbuotojo mirties atveju;
- (iii) inicijuojamas Bendrovės bankrotas ar likvidavimas.

7.5. Atsižvelgiant į šio Plano 9 straipsnio terminus ir sąlygas, visi pagal šį Planą suteikti opcionai laikomi anuliuotais ir atšauktais, jei jais nepasinaudojama iki 2011 m. gruodžio 31 d.

8. ĮSIGIJIMO KAINA

8.1. Atsižvelgiant į kitus šio Plano terminus ir sąlygas, Įsigijimo kaina pasinaudojant Metiniu opcionu yra tokia:

- (i) Įsigijimo kaina, taikoma pasinaudojant 2007 metais suteiktu Metiniu opcionu – 14,85 Lt už Akciją;
- (ii) Įsigijimo kaina, taikoma pasinaudojant 2008 metais suteiktu Metiniu opcionu – 16,34 Lt už Akciją;
- (iii) Įsigijimo kaina, taikoma pasinaudojant 2009 metais suteiktu Metiniu opcionu – 17,97 Lt už Akciją;
- (iv) Įsigijimo kaina, taikoma pasinaudojant 2010 metais suteiktu Metiniu opcionu – 19,77 Lt už Akciją;

Pirmiau nurodytos Įsigijimo kainos taip pat taikomos ir pasinaudojant Pasitraukimo opcionais (jei tokie suteikiami), tačiau su sąlyga, kad tokie Pasitraukimo opcionai suteikiami dar prieš tai, kai Visuotinis susirinkimas patvirtina Bendrovės konsoliduotą metinę finansinę atskaitomybę. Jei Pasitraukimo opcionai suteikiami po to, kai Visuotinis susirinkimas patvirtina Bendrovės konsoliduotą metinę finansinę atskaitomybę, pasinaudojant tokiu Pasitraukimo opcionu taikoma kitų metų Metinio opciono įsigijimui taikytina Įsigijimo kaina.

8.2. Jei šio Plano 6.2 punkte numatytu atveju Darbuotojai atgauna savo teisę į Metinius opcionus už prieš tai buvusių metų, taikoma tokių opcionų suteikimo metais taikytina Įsigijimo kaina (Pavyzdžiui: jei EBITDA tikslas nepasiekiamas 2007 metais, 2008 metais Metiniai opcionai nesuteikiami. Tačiau jei EBITDA tikslas 2008 metais viršijamas bent 20 %, 2009 metais Darbuotojai atgauna savo teisę į Metinius opcionus už 2007 metus, kuriais gali pasinaudoti mokedami 17,97 Lt už Akciją kainą (kuri taikoma pasinaudojant 2009 metais suteikiamais Opcionais).

8.3. Visi Darbuotojai privalo patys sumokėti visus mokesčius ir kitas įmokas (įskaitant, bet neapsiribojant, valstybinio socialinio draudimo įmokomis), kurias reikia mokėti dėl Pasinaudojimo Opcionu, Įsigijimo kainos sumokėjimo ir Akcijų perleidimo atitinkamo Darbuotojo nuosavybėn. Jei pagal atitinkamu metu galiojančių teisės aktų reikalavimus Bendrovė privalo dėl to mokėti kokius nors mokesčius ir įmokas, tokios mokesčių ir įmokų sumos papildomai pridedamos prie Įsigijimo kainos arba jas Darbuotojai kitaip kompensuoja Bendrovei.

9. PASINAUDOJIMO OPCIONU TERMINAI IR SĄLYGOS

9.1. Kiekvienu pagal šį Planą suteiktu Opcionu galima pasinaudoti per laikotarpius, kurie prasideda ir baigiasi (jei Opcionas nebuvo atšauktas (nenustojo galioti) anksčiau pagal kitas šio Plano ar Opciono sutarties nuostatas) šiame Plane nurodytomis dienomis, jei Komitetas nenustato kitaip.

9.2. Galima pasinaudoti visu Opcionu ar tik jo dalimi.

9.3. Jei Komitetas nepriima kitokio sprendimo, Opcionais galima pasinaudoti po to, kai Visuotinis susirinkimas patvirtina 2010 metų Bendrovės konsoliduotą metinę finansinę atskaitomybę. Tačiau, atsižvelgiant į šio Plano terminus ir sąlygas, Darbuotojai taip pat gali pasinaudoti Opcionais, jei ne vėliau kaip 2011 m. rugsėjo 30 d. įvyksta Pasitraukimas.

9.4. Opcionu norintis pasinaudoti Darbuotojas per Pranešimo dėl pasinaudojimo Opcionu terminą Komitetui pateikia Pranešimą dėl pasinaudojimo Opcionu, nuroydamas norimų įsigyti Akcijų skaičių bei siūlomą Įsigijimo kainos sumokėjimo terminą, kuris bet koku atveju negali būti ilgesnis kaip vienas mėnuo nuo Įsigijimo sutarties sudarymo.

9.5. Nepažeidžiant ir atsižvelgiant į kitus šio Plano terminus ir sąlygas, Opcionu norintys pasinaudoti Darbuotojai turi teisę savo nuožiūra pateikti Komitetui Pranešimą dėl pasinaudojimo Opcionu per tokius Pranešimo dėl pasinaudojimo Opcionu terminus:

(i) Pranešimo dėl pasinaudojimo Opcionu terminą, kuris prasideda tą dieną, kai Visuotinis susirinkimas patvirtina 2010 metų Bendrovės konsoliduotą metinę finansinę atskaitomybę, ir baigiasi praėjus mėnesiui;

(ii) jei įvyksta Pasitraukimas, Opcionu norintys pasinaudoti Darbuotojai pateikia Komitetui Pranešimą dėl pasinaudojimo Opcionu per terminą, kuris prasideda Pasitraukimo dieną ir baigiasi praėjus mėnesiui.

9.6. Jei Komitetas gauna Pranešimą dėl pasinaudojimo Opcionu per Pranešimo dėl pasinaudojimo Opcionu terminą, Bendrovė perduoda Akcijas Darbuotojams ir sudaro Įsigijimo sutarti per tris mėnesius nuo atitinkamo Pranešimo dėl pasinaudojimo Opcionu termino pabaigos;

9.7. Nuosavybės teisė į Akcijas perduodama Darbuotojui pagal Įsigijimo sutarties terminus ir sąlygas, tačiau bet kokių atveju ne anksčiau nei sumokama visa Įsigijimo kaina už visas įsigytas Akcijas.

9.8. Darbuotojas nėra ir nelaikomas Akcijų, dėl kurių suteiktas Opcionas, turėtoju, jei ir kol neįvykdomas Įsigijimo sutartyje numatytas sandoris ir Akcijos nepervedamos į tokio Darbuotojo vertybinių popierių sąskaitą.

10. PLANO GALIOJIMO NUTRAUKIMAS

Valdyba gali bet kuriuo metu nutraukti šio Plano galiojimą, išskyrus atitinkamu metu galiojančius, pagal Opciono sutartis suteiktus Opcionus. Atsižvelgiant į kitus šio Plano terminus ir sąlygas, šio Plano galiojimas baigiasi 2011 m. gruodžio 31 d.

11. PLANO PAKEITIMAI

11.1. Valdyba gali bet kuriuo metu bet kaip taisyti ir keisti šio Plano terminus ir sąlygas; tačiau su sąlyga, kad Valdyba turi gauti Visuotinio susirinkimo pritarimą pakeitimui, jei ir tiek, kiek tokio pritarimo reikia pagal galiojančius įstatymus. Jokie šio Plano taisymai ar

pakeitimai be Opciono turėtojo sutikimo negali turėti jokios neigiamos įtakos pagal Opciono sutartis Opciono turėtojo iki tokio taisymo ar pakeitimo įgytoms teisėms.

11.2. Valdyba gali peržiūrėti ir keisti EBITDA tikslus (žr. šio Plano 6.1 punktą) ir (ar) Įsigijimo kainą su sąlyga, kad Daugumos akcininkai priima sprendimus dėl papildomų dividendų paskirstymo, Bendrovės įstatinio kapitalo padidinimo ar sumažinimo, susijungimo su kita įmone ar kitos įmonės įsigijimo, taip pat bet kokius kitus sprendimus, turinčius įtakos Akcijų rinkos vertei.

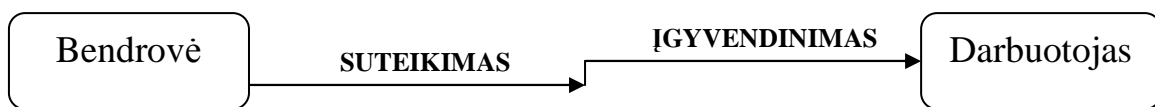
12. PLANO ĮSIGALIOJIMO DATA

12.1. Planas įsigalioja jį patvirtinus Visuotiniam susirinkimui.

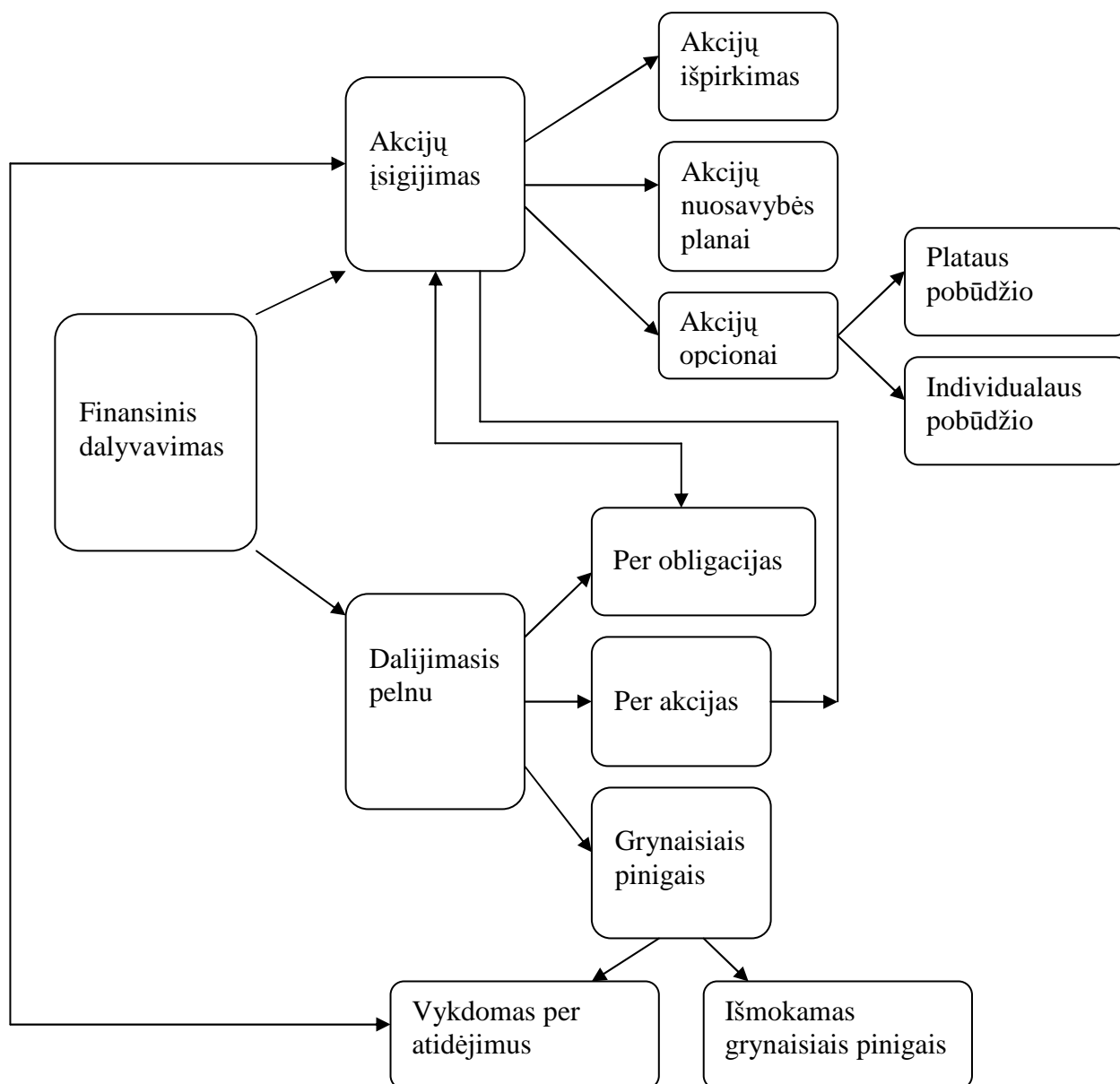
Amerikietiškieji akcijų opcionai



Europietiškieji akcijų opcionai



Darbuotojų finansinis dalyvavimas bendrovės valdyme

²¹⁷ Šaltinis: *Cit. op.* 71, p. 5.