

Personāla akciju būtība un mērķis LR Komerclikuma kontekstā

Marta Ābula

*Rīgas Stradiņa universitāte, Reģionālās ekonomikas un
biznesa katedra, Latvija*

Ievads. Gan praksē, gan zinātniskajos pētījumos aizvien lielāka uzmanība tiek pievērsta instrumentiem, kas varētu veicināt darbinieku motivāciju. Pasaulē darbinieku motivācijas sistēmā plaši tiek izmantota darbinieku iesaistīšana uzņēmuma kapitālā. LR Komerclikumā pastāv vairāki šķēršļi, kas liedz izmantot modernākos instrumentus darbinieku motivācijā, piemēram, akciju opcijas. Kā alternatīva LR komerclikumā regulētas personāla akcijas, tomēr to mērķis praksē ir neskaidrs, jo tām pastāv vairāki ierobežojumi. Tas nozīmē, ka Latvijā reģistrētas sabiedrības tiek nostādītas nevienlīdzīgā stāvoklī ar ārvalstu uzņēmumiem, kuri ir pakļauti tiesiskajam regulējumam, kas pieļauj daudz plašāku instrumentu klāstu komerciesību regulējumā, lai veicinātu darbinieku motivāciju.

Darba mērķis, materiāls un metodes. Pētījuma mērķis ir, izmantojot zinātniski pētnieciskās metodes, izpētīt personāla akciju mērķi un būtību LR komerclikuma kontekstā. Personāla akcijas zinātniskajā literatūrā pētītas maz. Pētījuma empīrisko bāzi veido tiesību akti, periodikas materiāli un pirmavoti un interneta resursi. Pētījuma izstrādē izmantota analītiskā, vēsturiskā un salīdzinošā pētījuma metode, bet secinājumu izstrādē – induktīvā un deduktīvā pētniecības metode.

Rezultāti. Komerclikuma 255. pants paredz akciju sabiedrības tiesības emitēt personāla akcijas, kuras ir nododamas bez atlīdzības, un tās var iegūt tikai sabiedrības darbinieki un valdes locekļi. Likumā plašāk nav skaidrots personāla akciju piešķiršanas mērķis un nav izprotama to nozīme vairāku likumā minēto ierobežojumu dēļ. Proti, personāla akcijas nesniedz balsttiesības darbiniekiem un tiesības likvidācijas kvotas saņemšanai. Tas nozīmē, ka arī sabiedrības statūtos nav iespējama atruna, kas piešķirtu balsttiesības darbiniekiem, kas saņēmis personāla akcijas. Vienīgais darbinieka finansiālais ieguvums no personāla akcijām ir dividendes, kas nav uzskatāms par pilnvērtīgu darbinieku motivācijas instrumentu. Komerclikums arī paredz, ka personāla akcijas nododamas bez atlīdzības, kas mazina uzņēmēju interesi šo instrumentu izmantot. Būtiski, ka tiesības piešķirt personāla akcijas ir tikai akciju sabiedrībām. Kopumā nepilnības personāla akciju regulējumā liedz uzņēmējiem pilnvērtīgi izmantot šo instrumentu savas darba efektivitātes paaugstināšanā un nostāda Latvijā reģistrētus uzņēmumus neizdevīgākā stāvoklī iepretim ārvalstu uzņēmumiem, kuri komercdarbību veic Latvijā.

Secinājumi. Izvērtējot personāla akciju regulējumu Komerclikumā un tā atbilstību uzņēmējdarbības interesēm un Komerclikuma mērķim sakārtot uzņēmējdarbības vidi, secināms, ka nepieciešami grozījumi Komerclikumā, kas sakārtotu darbinieku līdzdalību uzņēmuma kapitālā un pilnveidotu personāla akciju instrumentu. Komerclikuma trūkumu dēļ cieš tiesiskā noteiktība un uzņēmējdarbības vide Latvijā. Ir svarīgi veikt grozījumu Komerclikumā, kas paredzētu uzņēmuma īpašniekiem tiesības lemt par balsttiesību piešķiršanu personāla akcijām, kā arī tiesību piešķiršanu sabiedrībām ar ierobežotu atbildību izmantot šādu instrumentu. Tas veicinātu ne tikai Latvijas uzņēmējdarbības vides attīstību, bet arī vienlīdzību starp ārvalstīs reģistrētiem uzņēmumiem, kuri uzņēmējdarbību veic Latvijā, un Latvijā reģistrētiem uzņēmumiem.



Tautsaimniecības transformācija, gudra izaugsme, pārvaldība un tiesiskais ietvars valsts un sabiedrības ilgtspējīgai attīstībai – jaunas pieejas ilgtspējīgas zināšanu sabiedrības veidošanai (EKOSOC-LV).