

## Prawo w Polsce nie zachęca do sprzedaży akcji pracownikom

Polskie prawo podatkowe nie zawiera przepisów, które rozwijałyby akcjonariat pracowniczy w Polsce, czy to w spółkach z udziałem polskim, czy zagranicznym - mówi Paweł Kawarski, radca prawny w kancelarii Sołtysiński Kawecki & Szlęzak.

**Akcjonariat pracowniczy w Polsce do niedawna kojarzył się głównie z nabywaniem akcji w prywatyzowanych spółkach Skarbu Państwa (SP). Obecnie temat ten jest aktualny także wśród firm prywatnych, szczególnie dla pracodawców zagranicznych. Zaczniemy jednak od spółek SP. Czy Pana zdaniem zasady nabywania akcji w tych przedsiębiorstwach budzą jeszcze wątpliwości?**

Z upływem czasu stosowanie ustawy z 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji (oraz rozporządzenia w sprawie (...) trybu nabywania akcji przez uprawnionych pracowników) nie budzą tylu wątpliwości co na początku procesów prywatyzacyjnych, chociaż nadal nie są one wolne od mankamentów. Tytułem przykładu, pracownicy składają oświadczenia o zamiarze nieodpłatnego nabycia akcji w ogóle przed powstaniem tego prawa (przed zbyciem pierwszych akcji). Jednakże, kwestie te mają stosunkowo nieduże znaczenie w praktyce.

Tym niemniej, nie oznacza to, że nie można poprawić niektórych rozstrzygnięć ustawodawcy. Wymieniłbym tu kwestię realizacji nabywania - skoro pracownicy nabywają akcje nieodpłatnie, czy istotnie złożenie oświadczenia o zamiarze nabycia akcji jest niezbędnie konieczne do realizacji tego prawa? Przepis o utracie prawa do nieodpłatnego nabycia akcji w przypadku niezłożenia oświadczenia jest zbyt restrykcyjny. Przecież samo niezłożenie oświadczenia nie niweczy tego wszystkiego co pracownik wniósł swoją pracą do spółki, a co ma być wynagrodzone nieodpłatnym nabyciem. Postulowałbym zmianę przepisów w ten sposób, że prawo nabywane jest z mocy ustawy, a niezłożenie się w celu podpisania umowy nabycia akcji jedynie uniemożliwia pracownikowi wykonywania praw z akcji (pracownik nie otrzyma dywidendy, nie weźmie udziału w walnym zgromadzeniu).

Warto także rozważyć wydłużenie okresu blokady zbywalności akcji (zasadniczo wynosi on 2 lata od dnia zbycia przez SP pierwszych akcji na zasadach ogólnych). W kontekście nieodpłatnego nabycia wydaje się dosyć krótki. W ten sposób nabywane przez pracowników akcje nabierają raczej charakteru świadczenia bliskiego świadczeniu ze stosunku pracy (swego rodzaju nagroda), niż budowania długoterminowych relacji między pracownikami a spółką-pracodawcą. Postulowałbym przedłużenie tego terminu do co najmniej 5 lat.

**Przechodząc już do firm prywatnych - na jakich zasadach pracownicy tutaj mogą nabywać akcje? Czy przewidziano wobec nich jakieś szczególne uprawnienia? Z ustawy o komercjalizacji i prywatyzacji takie wynikają.**

Nie ma szczególnych przepisów, które regulowałyby nabywanie akcji przez pracowników w spółkach prywatnych odmiennie od nabywania akcji w spółkach z udziałem SP (z wyjątkiem

nabywania w trybie ustawy o komercjalizacji i prywatyzacji). Pracownicy mogą obejmować akcje na zasadach ogólnych Kodeksu spółek handlowych (KSH).

Jednak, KSH zawiera również kilka przepisów, które ułatwiają spółkom i pracownikom obejmowanie (nabywanie) akcji-pracodawcy lub spółki z nią powiązanej. Po pierwsze spółka może, bezpośrednio lub pośrednio, finansować nabycie (objęcie) emitowanych przez nią akcji (pożyczka, zaliczka, ustanowienie zabezpieczenia) na warunkach odbiegających od rynkowych i bez konieczności tworzenia kapitału rezerwowego. Po drugie, spółki nie dotyczy zakaz nabywania akcji własnych, jeśli nabywane akcje mają być zaoferowane (w ciągu 1 roku od nabycia) pracownikom lub osobom, które były zatrudnione w spółce lub spółce z nią powiązanej przez okres co najmniej 3 lat.

Spółki prywatne, w tym spółki giełdowe, są zwolnione z obowiązku przygotowania prospektu emisyjnego (pod warunkiem przygotowania memorandum informacyjnego, które nie wymaga zatwierdzenia przez KNF). Jednak programy nabywania akcji przez pracowników w spółkach giełdowych (i spółkach z ASO) są efektywniejsze z uwagi na wycenę i płynność. Zasadniczo nie ma potrzeby dokonywania szczególnej wyceny akcji przez spółkę lub biegłego w celu ich zaoferowania pracownikom, gdyż funkcję tę pełni kurs giełdowy (ASO). Inną zaletą jest możliwość dogodnej realizacji zysku na akcjach, jeśli wystąpi, poprzez zbycie akcji na giełdzie. W spółkach prywatnych często sama spółka musi pełnić rolę swego rodzaju „dostarczyciela płynności” poprzez nabycie akcji od pracowników, co z uwagi na konieczność przestrzegania rygorów KSH jest dużo trudniejsze.

**Czy spółki o zagranicznym kapitale mogą wprowadzać akcjonariat pracowniczy na podstawie ich przepisów rodzimych? Czy to nie stoi w kolizji z prawem polskim?**

Polskie prawo nie zawiera przeszkód w nabywaniu przez pracowników akcji spółek zagranicznych z państw członkowskich UE, EOG i OWGiR. Nabywanie i posiadanie akcji (wykonywanie praw z akcji) w spółkach zagranicznych podlega prawu państwa siedziby spółki, natomiast prawu polskiemu podlega tryb nabywania tych akcji. Podobnie jak w przypadku spółek polskich, gdy adresatami programu jest co najmniej 150 pracowników lokalnych, spółka zagraniczna nie ma obowiązku sporządzania prospektu emisyjnego, jeśli jej siedziba statutowa lub siedziba zarządu jest w państwie członkowskim UE, lub jeśli jej papiery wartościowe są dopuszczone do obrotu na rynku regulowanym (UE).

Spółki zagraniczne korzystają z tych możliwości, szczególnie jeśli są to spółki giełdowe, tym bardziej, że często ustawodawstwa obce zawierają przepisy popierające akcjonariat pracowniczy. Spółki oferują pracownikom spółek wchodzących w skład grup kapitałowych (w tym spółek polskich) akcje na preferencyjnych warunkach. Do korzyści oferowanych pracownikom należy: nabywanie po cenie poniżej aktualnego kursu giełdowego (rzędu 20%), wydawanie akcji premiovych (bezpłatnych) w określonym stosunku do akcji nabywanych ze środków pracownika (niekiedy nawet bez tego warunku), ponoszenie kosztów przechowywania akcji, ułatwienia w zbywaniu akcji. Z drugiej strony, w zamian za otrzymanywane korzyści, w szczególności, dyskonto przy nabyciu akcji, pracownicy nie mogą zbywać akcji przez okres kilku lat, z zastosowaniem wyjątków związanych ze zdarzeniami w życiu osobistym.

**Firmy zagraniczne podnoszą, że problemy stwarzają im przepisy podatkowe, które niejednokrotnie są dużo mniej korzystne od tych obowiązujących w państwie rodzimym spółki. Czy Pana zdaniem za mało jest w polskim prawie regulacji, które zachęcałyby zarówno pracowników jak i pracodawców do udziału w akcjonariacie pracowniczym?**

Należy zgodzić się z opinią, że polskie prawo podatkowe nie zawiera przepisów, które rozwijałyby akcjonariat pracowniczy w Polsce, czy to w spółkach z udziałem polskim, czy zagranicznym. Pracownik-akcjonariusz podatkowo jest traktowany tak jak każdy inwestor zewnętrzny. Jeśli zgodzimy się, że akcjonariat pracowniczy korzystnie wpływa na rozwój firmy, a do takiego wniosku skłania polityka wielu firm zagranicznych i krajowych, to należy postulować podatkowe wsparcie dla pracowników, którzy długoterminowo chcą stać się akcjonariuszami. Z tego powodu należałoby co najmniej zwolnić od podatku dochodowego przychód pracownika z tytułu zbycia akcji po minimalnym okresie posiadania (np. 5 lat) oraz umożliwić pracodawcy zaliczenie do kosztów uzyskania przychodu wydatków związanych z realizacją programu, a także ujednolicić i ustabilizować interpretacje organów podatkowych.

Źródło: GazetaPrawna.pl / Dziennik Gazeta Prawna

Artykuł z dnia: 2014-10-02, ostatnia aktualizacja: 2014-10-02 09:03

**Autor:**Rozmawiała Katarzyna Dąbrowska

Żadna część jak i całość utworów zawartych w dzienniku nie może być powielana i rozpowszechniana lub dalej rozpowszechniana w jakiegokolwiek formie i w jakikolwiek sposób (w tym także elektroniczny lub mechaniczny lub inny albo na wszelkich polach eksploatacji) włącznie z kopiowaniem, szeroko pojętą digitalizacją, fotokopiowaniem lub kopiowaniem, w tym także zamieszczaniem w Internecie - bez pisemnej zgody Infor Biznes Sp. z o.o.

Jakiegokolwiek użycie lub wykorzystanie utworów w całości lub w części bez zgody Infor Biznes Sp. z o.o. lub autorów z naruszeniem prawa jest zabronione pod groźbą kary i może być ścigane prawnie.