

KOMENTARZE

Firmy zagraniczne chcą sprzedawać akcje pracownikom, ale to nie takie proste

PROBLEM: Sprzedaż akcji w spółkach Skarbu Państwa (SP) reguluje ustawa z 30 sierpnia 1998 r. o komercjalizacji i prywatyzacji (t.j. Dz.U. z 2013 r. poz. 216 ze zm.; dalej: ustawa). W firmach prywatnych obowiązują w tym zakresie szcztątkowe regulacje kodeksu spółek handlowych (t.j. Dz.U. z 2013 r. poz. 1030 ze zm.; dalej: k.s.h.). O ile ustawa przyznaje pracownikom nabywającym akcje pewne szczególne uprawnienia, o tyle k.s.h. takich uprawnień już nie przewiduje. Do tego dochodzą jeszcze liczne wątpliwości związane z opodatkowaniem nabycia i sprzedaży akcji. Niejednokrotnie regulacje zagraniczne, szczególnie podatkowe, są dużo bardziej korzystne zarówno dla pracowników, jak i pracodawców, ale z uwagi na zasadę pierwszeństwa naszego prawa w polskich oddziałach nie mogą być one stosowane. Przykładem może być akcjonariat pracowniczy wprowadzony w polskim oddziale Auchan, który nie może korzystać ze wszystkich przywilejów przewidzianych dla francuskich pracowników. Ministerstwo Gospodarki zna problem i zaznacza, że cały czas trwają prace nad programem wsparcia akcjonariatu pracowniczego w przedsiębiorstwach prywatnych. Na razie jednak pracodawcy muszą radzić sobie sami.

Jakie uprawnienia pracowników w spółkach SP przewiduje ustawa o komercjalizacji i prywatyzacji...

Przy prywatyzacji pośredniej (zbycie akcji spółki powstałej w wyniku komercjalizacji osobom trzecim):

- nieodpłatne nabycie akcji lub udziałów prywatyzowanej spółki maksymalnie do 15 proc. ogólnej liczby akcji,
- prawo dziedziczenia nieodpłatnie nabytych akcji na warunkach określonych w ustawie.

Przy prywatyzacji bezpośredniej (rozporządzenie wszystkimi składnikami materialnymi i niematerialnymi majątku przedsiębiorstwa przez: sprzedaż przedsiębiorstwa, wniesienie przedsiębiorstwa do spółki, oddanie przedsiębiorstwa do odpłatnego korzystania spółce):

- przy sprzedaży przedsiębiorstwa część kwoty zapłaconej przez kupującego zasila fundusz socjalny pracowników,
- przy wniesieniu przedsiębiorstwa do spółki pracownicy mają prawo do nieodpłatnego nabycia maksymalnie 15 proc. ogólnej liczby akcji.

Pozostałe uprawnienia korporacyjne przysługujące niezależnie od rodzaju prywatyzacji:

- pracownicy mogą zgłosić do pierwszej rady nadzorczej (RN) spółki skomercjalizowanej dwóch swoich przedstawicieli,
- w okresie, w którym SP pozostaje jedynym akcjonariuszem spółki powstałej w wyniku komercjalizacji, 2/5 składu RN stanowią osoby wybrane przez pracowników albo osoby wybrane zarówno w 1/5 przez pracowników, jak i w 1/5 przez rolników lub rybaków,
- jeżeli SP przestał być jedynym akcjonariuszem spółki powstałej w wyniku komercjalizacji, to pracownicy mają prawo do proporcjonalnej partycypacji w RN spółki,
- kandydaci wybierani do RN przez pracowników nie muszą mieć ukończonych studiów wyższych,
- w okresie trwania kadencji RN oraz przez rok od jej zakończenia pracownikowi, który jest członkiem RN, nie wolno ani wypowiedzieć stosunku pracy, ani zmienić na niekorzyść warunków zatrudnienia,
- jeżeli średnioroczne zatrudnienie w spółce wynosi powyżej 500 pracowników, a spółka powstała w drodze komercjalizacji i SP zbył ponad połowę jej akcji, pracownicy wybierają jednego członka zarządu,
- w spółce, w której ponad połowa akcji należy do SP, członkowie zarządu są powoływani i odwoływani przez RN; jednak w stosunku do członków zarządu powoływanych przez pracowników rada nadzorcza nie przeprowadza postępowania kwalifikacyjnego.

...a co wynika z kodeksu spółek handlowych...

Kodeks spółek handlowych zawiera kilka przepisów, które ułatwiają nabywanie akcji pracodawcy lub spółki z nią powiązanej. Nie są to jednak uprawnienia przewidziane dla pracowników. Z przepisów wynika, że:

- spółka może, bezpośrednio lub pośrednio, finansować nabycie (objęcie) emitowanych przez nią akcji (pożyczka, zaliczka, ustanowienie zabezpieczenia) na warunkach odbiegających od rynkowych, bez konieczności tworzenia kapitału rezerwowego,
- spółki nie obejmuje zakaz nabywania akcji własnych, jeśli mają być one zaofiarowane (w ciągu roku od nabycia) pracownikom lub osobom, które były zatrudnione w spółce lub spółce z nią powiązanej przez okres co najmniej 3 lat,
- spółki giełdowe i te nienotowane na giełdzie są zwolnione z obowiązku przygotowania prospektu emisyjnego pod warunkiem przygotowania memorandum informacyjnego, które nie wymaga zatwierdzenia przez Komisję Nadzoru Finansowego.

...i co na to Ministerstwo Gospodarki

W prawie polskim nie ma regulacji, które przyznawałyby pracownikom szczególne uprawnienia lub przewidywałyby szczególne procedury nabywania akcji lub udziałów w kapitale zakładowym pracodawcy. Oznacza to, że pracownicy mogą nabywać akcje i udziały w kapitale zakładowym pracodawcy na takich samych zasadach jak inne podmioty, czyli na podstawie kodeksu spółek handlowych. Warto jednak podkreślić, że przedsiębiorcy mogą ustanowić w swojej firmie dowolne zasady nabywania akcji lub udziałów przez pracowników.

Ministerstwo Gospodarki uważa, że przedsiębiorcy powinni mieć więcej rozwiązań, które zachęcałyby pracowników do angażowania się w rozwój firmy. Trwają prace nad programem wsparcia prywatyzacji pracowniczej. W tym zakresie Ministerstwo Gospodarki zachęca przedsiębiorców, którzy wprowadzili akcjonariat pracowniczy w zakładzie, do dzielenia się swoimi doświadczeniami.

Akcjonariat pracowniczy w Auchan według francuskich zasad

- Akcjonariuszem grupy Auchan może zostać wyłącznie pracownik.
- Pracownicy mogą nabywać tzw. akcje wolne (do wysokości 25 proc. rocznego wynagrodzenia brutto, można je zbywać przez cały rok z wyjątkiem okresu subskrypcji) oraz akcje nowej emisji za złotówkę (blokowane na 5 lat, z wyjątkiem szczególnych sytuacji).
- Wycena akcji przedsiębiorstwa dokonywana jest raz w roku w marcu przez trzech niezależnych ekspertów.
- Akcje można nabywać tylko w okresie dwutygodniowej subskrypcji od 1 do 20 kwietnia.
- Przed nabyciem akcji każdy uprawniony pracownik odbywa obowiązkowo szkolenie z: filozofii akcjonariatu, ekonomii przedsiębiorstwa, rachunków wyników.
- Pracownik akcjonariusz ma prawo do zysku (kwoty przyznane w ramach partycypacji są odrębne od wynagrodzenia i nie mogą go zastąpić; mają charakter zmienny: są związane z osiągnięciami i wynikami finansowymi przedsiębiorstwa; mogą być zatem zerowe, ale nigdy ujemne).
- Pracownik akcjonariusz ma prawo do wyboru swoich przedstawicieli do Rady Nadzorczej.
- Każdy sklep wybiera w wyborach powszechnych dwóch przedstawicieli akcjonariuszy, którzy reprezentują sklep i wchodzi w skład Rady Valauchan (ich mandat trwa 2-3 lata).

Ulgi podatkowo-składkowe dla zatrudnionych we Francji, z których nie mogą skorzystać polscy pracownicy

- Zwolnienie z pracowniczych wydatków na ubezpieczenie społeczne.
- Brak podatku dochodowego, pod warunkiem że uzyskane przez pracownika kwoty pozostaną zablokowane przez 5 lat.

Ulgi dla firmy we Francji, z których nie może skorzystać polski pracodawca

- Całość kwot przelanych z tytułu partycypacji nie jest obciążona wydatkami na ubezpieczenie społeczne.
- Kwoty te podlegają również odliczeniu od dochodu podlegającego opodatkowaniu.
- Ustawodawca zezwolił przedsiębiorstwom na tworzenie rezerwy inwestycyjnej w kwocie równej kwocie odroczonej partycypacji w zyskach, pod warunkiem że przedsiębiorstwo dokona inwestycji przynajmniej na tę kwotę.

Źródło: prezentacja „Akcjonariat pracowniczy” Auchan, materiał nieautoryzowany

Problemy potęgują wątpliwości podatkowe



ANNA TURSKA

doradca podatkowy,
Domański Zakrzewski
Palinka sp.k.

Opodatkowanie akcji pracowniczych oraz opcji na akcje podatkiem dochodowym od osób fizycznych jest materią budzącą wiele wątpliwości podatników zarówno w kontekście prawidłowego ustalenia momentu powstania obowiązku podatkowego, jak i w zakresie przypisania dochodu do właściwego źródła.

Problem 1. Moment powstania obowiązku podatkowego

Teoretycznie istnieje kilka momentów, w których może powstawać obowiązek podatkowy z tytułu otrzymania opcji na akcje/akcji. Chodzi o moment:

- zawarcia umowy, na podstawie której pracownik w terminie późniejszym otrzyma akcje,
- objęcia lub nabycia akcji po cenie niższej niż ich wartość rynkowa,
- zbycia akcji przez uprawnionych pracowników.

Zgodnie z ugruntowaną praktyką organów podatkowych oraz sądów administracyjnych w momencie otrzymania opcji przez pracownika nie dochodzi jednak do powstania dochodu lub przychodu podatkowego, gdyż brak jest definitywnego przysporzenia po stronie osoby otrzymującej opcje. Co do zasady dochód do opodatkowania równy różnicy pomiędzy wartością rynkową nabytych lub objętych akcji a ceną ich nabycia lub objęcia powstaje w momencie objęcia lub nabycia akcji po cenie niższej niż ich wartość rynkowa, aczkolwiek istnieje możliwość odroczenia opodatkowania w sytuacji spełnienia określonych warunków wymaganych przez art. 24 ust. 11 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (t.j. Dz.U. z 2012 r. poz. 361 ze zm.). Odroczenie opodatkowania jest możliwe, jeśli pracownicy obejmują (nabywają) akcje na podstawie uchwały walnego zgromadzenia oraz przedmiotem nabycia są akcje spółek, których siedziba znajduje się na terytorium państw członkowskich Unii Europejskiej lub Europejskiego Obszaru Gospodarczego.

Problem 2. Treść uchwały walnego zgromadzenia

Ze względu na brak precyzyjnych regulacji powstaje również problem natury technicznej, a mianowicie – czy uchwała walnego zgromadzenia powinna wymieniać z nazwiska i imienia osoby uprawnione do objęcia akcji, czy powinna zawierać jedynie zapisy pozwalające na ich identyfikację, czy też może cedeować uprawnienia do wskazania osób uprawnionych do objęcia akcji na inny organ spółki. Wydaje się, że w celu uniknięcia wszelkich wątpliwości uchwała walnego zgromadzenia powinna określać osoby uprawnione imiennie, a w braku takiej możliwości – poprzez możliwie dokładne określenie warunków/przesłanek, jakie muszą spełniać osoby uprawnione do objęcia akcji, co pozwoli na ich identyfikację.

Definitywnym momentem powstania przychodu po stronie pracowników będzie zbycie akcji. Wysokość dochodu powinna zostać określona jako różnica pomiędzy ceną zbycia a wydatkami poniesionymi na nabycie lub objęcie akcji, o ile zaszły przesłanki do zastosowania odroczenia opodatkowania.

Problem 3. Jakie źródło przychodu

Kolejnym problemem, jaki może powstać w związku z otrzymaniem akcji pracowniczych, jest prawidłowe zakwalifikowanie otrzymanego dochodu do właściwego źródła przychodów, co z kolei będzie miało wpływ na zasady opodatkowania tego dochodu. Zgodnie z bieżącą praktyką organów podatkowych dochód uzyskany z tytułu otrzymania akcji pracowniczych w ramach programu wdrożonego w danej spółce nie jest traktowany jako przychód z tytułu umowy o pracę, lecz jako przychód z kapitałów pieniężnych (w sytuacji gdy dochodzi do faktycznego nabycia i zbycia akcji przez pracownika) bądź też jako przychód z innych źródeł, gdy rozliczenie ma charakter czysto pieniężny, bez obrotu papierami wartościowymi przez pracownika. W przypadku faktycznego obrotu akcjami dochód pracownika otrzymany z tytułu zbycia akcji nie podlega łączeniu z dochodami z innych źródeł, poza dochodami z tytułu zbycia innych papierów wartościowych i udziałów, i podlega opodatkowaniu stawką 19 proc.