

Uzņēmuma daļu kategorijas un no tām izrietošās tiesības

2022-09-27

Marija Berdova, SIA "ZAB COBALT", vecākā speciāliste, zvērināta advokāte

Viens no jautājumiem, uz ko kapitālsabiedrības dibinātājiem jāatbild pirms dibināšanas dokumentu sagatavošanas, ir par daļu skaitu un daļas nominālvērtību. Kādi apsvērumi jāņem vērā, izlemjot piemērotāko daļu kategoriju un vienas daļas vērtību?

Ja sabiedrībai ir tikai viens dibinātājs (dalībnieks), visvienkāršākais veids ir noteikt nominālvērtību viena eiro apmērā, tomēr, ja tai ir vairāki dibinātāji (dalībnieki), jau sabiedrības ar ierobežotu atbildību dibināšanas posmā var parādīties nepieciešamība paredzēt katram dibinātājam individuāli pielāgotas no daļām izrietošās tiesības.

Vēl pavisam nesen dažādu daļu kategoriju noteikšanas privilēģiju varēja izmantot tikai akciju sabiedrības, savukārt sabiedrībām ar ierobežotu atbildību, kas ir izplatītākā kapitālsabiedrību forma Latvijā, šāda iespēja bija liegta.

Kopš 2021.gada 12.janvāra, kad stājās spēkā grozījumi [Komerclikumā](#) (KL), iespēja noteikt dažādas daļu kategorijas ir ne tikai akciju sabiedrībām, bet arī sabiedrībām ar ierobežotu atbildību. Lai gan kopš jaunā regulējuma ieviešanas ir apritējis vairāk nekā pusotra gada, novērojumi no prakses liecina: uzņēmumi visbiežāk izmanto ieviesto regulējumu tikai kā darbinieku motivējošo instrumentu (proti, ieviešot darbinieku daļas), savukārt iespējas paredzēt dažādas daļu kategorijas citam personu lokam izmanto samērā kūtri.

Aplūkosim dažādu daļu kategoriju regulējumu Latvijā, lai iedrošinātu uzņēmumus aktīvāk izmantot to priekšrocības.

Daļu kategoriju veidi

KL [186.1.pantā](#) paredzēts, ka sabiedrības ar ierobežotu atbildību statūtos var nostiprināt dažādas no daļām izrietošās tiesības, tostarp tiesības uz dividendu un likvidācijas kvotas saņemšanu, kā arī balsstiesībām dalībnieku sapulcē. Ja sabiedrībai ir vairākas daļu kategorijas, katrai no tām piešķir atšķirīgu apzīmējumu. Sabiedrības var izmantot alfabētisko daļu apzīmējumu, piemēram, A kategorijas, B kategorijas, C kategorijas daļas utt., vai definēt tās atbilstoši tiesību apmēram, ar kuru to turētāji tiek apveltīti, piemēram, parastās daļas, priekšrocību daļas, personāla daļas utt. Katrai daļu kategorijai var noteikt atšķirīgu nominālvērtību, piemēram, parasto daļu nominālvērtība ir viens eiro, bet personāla daļas nominālvērtība – 0,01 eiro.

Iemesli vairāku daļu kategoriju izdošanai var būt dažādi:

- lai piesaistītu jaunus investorus ar īpašām tiesībām;
- lai motivētu gan darbiniekus saglabāt lojalitāti konkrētam darba devējam, gan arī augstākā līmeņa vadību sasniegt konkrētus finanšu radītājus;
- lai paredzētu tiesības dalībniekiem saņemt dažādu dividendu apmēru;
- lai norobežotu atsevišķu dalībnieku grupu no sabiedrības pārvaldes, saglabājot to tiesības saņemt dividendes.

Ņemot vērā, ka [KL](#) nekonkretizē visas iespējamās daļu kategorijas, ieskatam par to daudzveidību uzskaitīšu biežāk izmantotās kategorijas, ko lieto arī starptautiskajā praksē.

Parastās daļas

Parastās daļas reprezentē sabiedrības parastās balsstiesības, kurām atbilstoši viena daļa dod dalībniekam vienu balsi dalībnieku sapulcē, tiesības saņemt dividendes un likvidācijas kvotu proporcionāli piederošo daļu skaitam, kā arī citas likumus un statūtos paredzētās tiesības.

Piemēram, parasto daļu turētāji var izmantot pirmpirkuma tiesības, ja daļas tiek atsavinātas (ja vien statūtos nav paredzēts citādi), kā arī pirmtiesības iegūt jaunās daļas, ja tiek palielināts pamatkapitāls.

Parastās daļas bez balsstiesībām

Parastās daļas dod tiesības saņemt dividendes un likvidācijas kvotu proporcionāli dalībniekam piederošo daļu skaitam, taču nedod balsstiesības. Bieži vien šīs kategorijas daļas tiek piešķirtas dibinātāja/galvenā dalībnieka ģimenes locekļiem (īpaši tad, ja runa ir par ģimenes biznesu), kas ļauj saglabāt kontroli pār sabiedrību un lēmumu pieņemšanu, kā arī vienlaikus nodrošināt pēctecību un peļņas nodošanu ģimenes locekļiem.

Parastās daļas reprezentē sabiedrības parastās balsstiesības, kurām atbilstoši viena daļa dod dalībniekam vienu balsi dalībnieku sapulcē

Būtu jāņem vērā: lai gan dalībniekam ir daļas bez balsstiesībām, tas nenozīmē, ka viņš nedrīkst piedalīties dalībnieku sapulcēs un ka valdei nav pienākuma sūtīt viņam paziņojumus par tām.

Personāla (darbinieku) daļas

Personāla jeb darbinieka daļas parasti piešķir sabiedrības darbiniekiem (vai augstākā līmeņa vadītājiem) un/vai valdes un padomes locekļiem kā motivējošu faktoru ilglaičiai sadarbībai, lai atalgotu tos par personīgu ieguldījumu sabiedrības attīstībā un palielinātu viņu lojalitāti pret to.

Piešķirot daļas, sabiedrības var paredzēt, ka šīs kategorijas daļas turētājiem ir tikai tiesības saņemt dividendes proporcionāli piederošo daļu skaitam, taču nav balsstiesību un tiesību uz likvidācijas kvotas saņemšanu. Tāpat var noteikt, ka personāla daļu turētājiem ir balsstiesības dalībnieku sapulcē, taču dividendes tie var saņemt tikai pēc tam, kad tās jau izmaksātas pārējiem daļu kategoriju turētājiem, vai arī pēc tam, kad iestājies noteiktais notikums, piemēram, sabiedrība ir sasniegusi noteiktus finanšu rādītājus.

Turklāt parasti statūtos paredzēts, ka personāla daļas nav atsavināmas un to turētājiem ir pienākums tās nodot/pārdot atpakaļ sabiedrībai, tiklīdz tiek izbeigta sadarbība ar konkrēto darbinieku, valdes vai padomes locekli. Darbiniekam izmaksājamās kompensācijas apmērs parasti ir atkarīgs no darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamata. Vienlaikus statūtos var paredzēt, ka parasto daļu atsavināšanas gadījumā personāla daļu turētājiem nav pirmpirkuma tiesības, kā arī sabiedrības pamatkapitāla palielināšanas gadījumā tiem nav pirmtiesību. Visbiežāk statūtos paredzēts arī tas, ka darbiniekiem ir pienākums savas daļas pārdot galvenā dalībnieka atrastajam investoram (t.s. *drag-along* nosacījums).

Priekšrocību daļas

Priekšrocību daļas dod dalībniekam īpašas tiesības attiecībā uz dividendes un likvidācijas kvotas saņemšanu, bet nedod balsstiesības. Bieži vien šīs kategorijas daļas tiek piešķirtas investoriem, piemēram, riska kapitāla investoriem, kas iegulda jaunuzņēmumos, dod sabiedrībai finansējumu un ir ieinteresēti saņemt lielāku dividenžu summu, bet nav ieinteresēti piedalīties sabiedrības pārvaldē.

Analoģiski [KL](#) regulējumam par priekšrocību akcijām attiecībā uz sabiedrības ar ierobežotu atbildību priekšrocību daļām var paredzēt: ja šīs daļu kategorijas turētājiem par diviem pārskata gadiem pēc kārtas neizmaksā dividendes vai izmaksā tikai daļu, nākamajā pārskata gadā viņi iegūst balsstiesības atbilstoši vispārējiem noteikumiem proporcionāli tiem piederošo priekšrocību daļu nominālvērtību summai. Savukārt balsstiesības priekšrocību daļu turētājs zaudē tā pārskata gada pēdējā dienā, kurā viņš ir pilnībā saņēmis iepriekš neizmaksātās dividendes.

Sabiedrība var paredzēt arī citas daļu kategorijas, piešķirot tam atbilstošu nosaukumu un paredzot statūtos tiesību apmēru tās turētājiem.

Kas ir personāla opcijas?

Personāla opcijas jeb daļu pirkuma tiesības ir tiesisks instruments, ko sabiedrība var izmantot, lai nākotnē piešķirtu tās darbiniekiem, valdes vai padomes locekļiem tiesības iegūt personāla (darbinieku) daļas bez maksas, par nominālvērtību vai par citu summu, kas ir būtiski mazāka par tirgus vērtību.

Svarīgi atcerēties, ka personāla opcijas nav tas pats, kas personāla daļas, jo, noslēdzot personāla opciju līgumu ar sabiedrību, darbinieks tikai iegūst tiesības saņemt sabiedrības daļas nākotnē, iestājoties konkrētiem priekšnoteikumiem, piemēram, darbinieka stāžs ir ne mazāks par noteiktu gadu skaitu, viņš ir sasniegjis konkrētus rādītājus, ir pagājis ne mazāk kā viens gads kopš līguma parakstīšanas, ir īstenoti sabiedrības izvirzītie biznesa mērķi. Tātad, kļūstot par personāla opciju turētāju, darbinieks, valdes vai padomes loceklis vēl nekļūst par sabiedrības dalībnieku un attiecīgi nebauda dalībnieka tiesības atbilstoši statūtos ietvertajam apmēram, kā arī nevar šīs personāla opcijas atsavināt kādai citai personai.

Ja sabiedrība pārtrauc sadarbību ar attiecīgo personāla opciju turētāju, pirms ir iestājušies priekšnoteikumi šo tiesību realizēšanai, aizejošais darbinieks, valdes vai padomes loceklis zaudē no personāla opcijām izrietošās tiesības. Līdz ar to personāla opcijas galvenokārt tiek izmantotas kā darbinieku ilgtermiņa motivācijas instruments.

Dažādu daļu izdošana un piešķiršana

Tā kā atbilstoši [KL 186.¹pantam](#) informācija par dažādām daļu kategorijām, to skaitu un nominālvērtību, kā arī no tām izrietošās tiesības jāparedz sabiedrības statūtos, savukārt atbilstoši [KL 187.panta](#) 3.¹ daļai informācija par daļu kategoriju (ja sabiedrībai ir vairākas daļu kategorijas) jāparedz arī dalībnieku reģistra nodalījumā, rodas dilemma: vai jautājumam par to, cik dažādas daļu kategorijas sabiedrībai būs, jābūt izlemtam jau pirms sabiedrības ar ierobežotu atbildību dibināšanas? Vai arī to drīkst sakārtot vēlāk?

Lai gan [KL](#) nav sniegta konkrēta atbilde, praksē šā jautājuma kārtošana var novērot dažādus variantus:

- ja dibinātāji ir sameklējuši investorus, kas ir gatavi piešķirt finansējumu jaunuzņēmumam, saņemt dividendes attiecīgajā apmērā, bet īsti nav ieinteresēti aktīvi piedalīties sabiedrības pārvaldē, informāciju par dažādām daļu kategorijām un no tām izrietošajām tiesībām var paredzēt jaundibināmās sabiedrības ar ierobežotu atbildību statūtos vēl pirms sabiedrības dibināšanas;
- ja nepieciešamība izdot dažādas daļu kategorijas rodas jau pēc sabiedrības ierakstīšanas komercreģistrā, tai būs jāsauc dalībnieku sapulce, jālemj par grozījumiem sabiedrības statūtos un jāpieteic attiecīgās izmaiņas reģistrācijai komercreģistrā.

Būtu jāņem vērā, ka veids, no kādiem līdzekļiem sabiedrība var emitēt jaunas daļas, kas paredzētas piešķiršanai konkrētās daļu kategorijas turētājiem, var atšķirties.

Pirmkārt, noslēgtajā dalībnieku līgumā var būt atrunāts, ka, izpildoties konkrētiem kritērijiem, katram dalībniekam ir pienākums "nodot" sabiedrībai konkrētu daļu skaitu, lai konvertētu viņiem piederošās daļas par citas kategorijas daļām. Piemēram, lai konvertētu parastās daļas par personāla (darbinieku) daļām, kuras sabiedrība tālāk atsavinātu darbiniekiem.

Parasti statūtos paredzēts, ka personāla daļas nav atsavināmas un to turētājiem ir pienākums tās nodot/pārdot atpakaļ sabiedrībai, tiklīdz tiek izbeigta sadarbība ar konkrēto darbinieku, valdes vai padomes locekli

Ja sabiedrībai vēl nav konkrētu darbinieku, kas daļu konvertēšanas brīdī būtu kvalificējušies personāla opciju realizēšanai, atbilstoši KL [192.panta](#) 1.daļas 13.punktam sabiedrība var pati būt šo daļu turētāja. Te gan jāpiebilst: ja sabiedrība iegūst savas daļas, tai nav nekādu dalībnieku tiesību, kā arī, nosakot pārstāvības normu, šīs daļas netiek ņemtas vērā. Turklāt dalībnieku reģistra nodalījumā būtu jānorāda ziņas, uz kāda pamata sabiedrība ir ieguvusi savas daļas.

Otrkārt, jaunemitētu daļu izdošana var notikt arī uz pamatkapitāla palielināšanas rēķina. Daļu apmaksā var notikt naudā, piemēram, ja sabiedrībā ienāk jauni investori, kuriem tiek piešķirtas priekšrocību daļas, vai, izlaižot jaunas daļas, pamatkapitālā daļēji vai pilnībā ieskaita pozitīvo starpību starp pašu kapitālu un summu, ko veido pamatkapitāls un rezerves, kuras saskaņā ar likumu nedrīkst ieskaitīt pamatkapitāla palielināšanai un kuras paredzētas izmantot kā personāla daļas, ja pamatkapitāla palielināšanas noteikumos paredzēts, ka jaunās daļas nodot turēšanai sabiedrībai ar mērķi piešķirt tās darbiniekiem, valdes vai padomes locekļiem.

Tā kā katram daļu izdošanas veidam ir arī savas nodokļu nianšes, pirms izvēlas vienu vai otru variantu, iesaku konsultēties ne tikai ar juristiem, bet arī ar nodokļu speciālistiem.

© 2009 - 2022 SIA "Izdevniecība iZurnāli"