

Miként teremthető meg a munkavállalók hosszú távú elköteleződése?

Világszinten megfigyelhető tendencia, hogy a jó munkaerő megtartása egyre nagyon kihívást jelent a cégvezetők, cégtulajdonosok számára. A cégeknek sokba kerülhet egy tapasztalt, a társaság működését mélységében ismerő alkalmazott elvesztése, így szükséges megtalálni azon eszközöket és kiépíteni azon stratégiát, amely segít megtartani a munkavállalókat. A munkavállalók elkötelezettségének növelésével megelőzhető a munkaerő elvándorlása, amely eredményesebbé és hatékonyabbá teheti a társaság működését, versenyképességét.

A munkavállalók motiválásának régóta bevált eszköze a munkabérek és a juttatások növelése, egyediesítése, az inspiráló munkakörnyezet, rugalmas munkavégzés és egyéni karrierlehetőség, azonban mindez nem elegendő az alkalmazottak megtartásához, mivel a cégek többsége ebben a körben már egymásra licitál.

A felsoroltakon túl a munkavállalók és ekként a vezetők hosszú távú elkötelezettségének hatékony eszköze a munkavállalók tulajdonosi érdekeltségére épülő juttatási rendszer. A rendszer lényege, hogy a munkavállaló kft. esetében dolgozói üzletrészt, részvénytársasági forma esetén dolgozói részvényt szerez, amely feljogosítja annak tulajdonosát, hogy a vállalat eredményeiből részesüljön. Minél eredményesebb a vállalat, annál nagyobb többlet jövedelem keletkezhet a munkavállalónál.

Dolgozói üzletrészt, részvényt (a továbbiakban: dolgozói üzletrész) kizárólag a kibocsátó gazdasági társaság munkavállalói szerezhetik meg, a részesedés névértékénél alacsonyabb, kedvezményes áron vagy akár ingyenesen is. Ez azt jelenti, hogy az ilyen társasági részesedések forgalomképessége korlátozott. Ennek oka, hogy a dolgozói üzletrész kibocsátásának nem az a célja, hogy új befektetők útján tőkéhez juttassa a társaságot, hanem, hogy a dolgozók a társaságban történő részesedés megszerzése révén a társaság nyereségéből osztalékra váljanak jogosulttá, illetve egyéb tagsági jogokat szerezhessenek, amely mint motivációs gépezet elősegíti a munkavállalók megtartását és növeli produktivitásukat.

A dolgozói üzletrész korlátozott forgalomképessége azt is jelenti, hogy az csupán a kibocsátó társaság munkavállalóira és a létesítő okiratban meghatározott korábbi (nyugdíjas) munkavállalóira ruházható át, illetve ugyanígy öröklés esetén sem tarthatja meg a nem munkavállaló örökös a dolgozói részesedést.

A bíróság egyik ítéletében ki is mondta, hogy a Polgári Törvénykönyvnek a dolgozói üzletrész forgalomképességére vonatkozó rendelkezéseitől eltérni nem lehet, mivel az sértené a munkavállalók jogait, így a kibocsátó társaság létesítő okirata például nem rendelkezhet úgy, hogy a dolgozói üzletrészt a társaság munkavállalóin túl a társaság közvetlen vagy közvetett tulajdonában álló kapcsolt vállalkozásainak munkavállalói is megszerezhetik.

A dolgozói üzletrész kibocsátására tőkeemeléssel kerül sor, azonban ennek fedezetét ingyenesség esetén egyáltalán nem, vagy kedvezményes vételár esetén csupán csak részben biztosítja a munkavállalói befizetés. A kibocsátó társaságnak tehát a saját vagyonából kell rendelkezésre bocsátania a tőkeemeléshez szükséges fedezetet, vagyis a kibocsátás feltétele a saját tőkén felüli vagyon. Erre tekintettel jellemzően nem is nagyon szokott előfordulni, hogy kezdő vállalkozások dolgozói üzletrészt



alakítanának ki. A kibocsátás további törvényi korlátja, hogy arra legfeljebb a felemelt alaptőke tizenöt százalékáig kerülhet sor.

A dolgozói üzletrészhez **többlétjogosultságok is kapcsolhatók**, így például osztalékelsőbbbségi jog, azonban a jogalkotó szándéka szerint prioritást élveznek azon elsőbbségi jogot biztosító üzletrészek tulajdonosai, akik a részesedésüket teljes vételáron szerezték meg. Ezzel összefüggésben fontos hangsúlyozni, hogy a dolgozók sincsenek elzárva attól a lehetőségtől, hogy teljesen áron szerezzenek meg üzletrészt, így hátrányos megkülönböztetés ezen korlátozásra tekintettel nem érheti őket.

Magyarországon továbbá népszerű és kedvező adózási lehetőségeket biztosítanak a munkavállalók tulajdonosi érdekeltségére épülő alábbi juttatási rendszerek.

Az elismert munkavállalói értékpapír-juttatási programot (RSM) részvénytársaság és korlátolt felelősségű társaságok is alkalmazhatják, tekintettel arra, hogy az Szja tv. szerint az üzletrész is értékpapírnak minősül. A program azon vállalkozásoknak ajánlott, amelyek meghatározott feltételek mellett minden dolgozójuk számára személyenként és évente 1 millió forintos juttatást kívánnak nyújtani. Az RSM program legnagyobb előnye, hogy kedvező adózás mellett nyújtható a dolgozók részére, mivel ezen jövedelem a törvényben meghatározott feltételek esetén, a munkavállaló számára nem képez bevételt, így az értékpapír megszerzésekor nem kell adót fizetni. Adózni az értékpapír - kötelező tartási időszakot követő – értékesítéskor kell, amikor is a jövedelem az árfolyamnyereség szabályai szerint adózik, továbbá osztalékfizetés esetén személyi jövedelemadót, illetve szociális hozzájárulási adót szükséges fizetni.

A Munkavállalói Résztulajdonosi Program (MRP) keretében a munkáltató részvénytársaság vagy korlátolt felelősségű társaság MRP szervezetet hoz létre és tulajdoni részesedést biztosít neki, amely cserébe tagi részesedést biztosít szervezetében a társaság dolgozói számára. Az alapító társaság részvényeihez, vagy üzletrészéhez kapcsolódó tulajdonosi jogokat – az osztalékra vonatkozó jogosultságon túl - tehát kizárólag az MRP szervezet gyakorolhatja. Az alapító társaság által meghatározott feltételek bekövetkeztével a munkavállaló az MRP szervezetben fennálló tagi részesedését pénzre vagy a társaság részvényeire, üzletrészére válthatja át, az átváltásáig azonban a munkavállaló kizárólag osztalékra jogosult. Az MRP szervezetbe az alapító társaság leányvállalatai és kapcsolt vállalkozásai is bevonhatóak.

Az ismertett módszerek a munkavállalók tulajdonosi szemléletének erősítésével hatékonyan hozzájárulnak a vállalkozás munkaerő megtartó képességéhez, növekedéséhez és hosszú távú eredményességéhez.

Ha Ön is szívesen vezetne be vállalkozásához illeszkedő, testreszabott munkavállalói ösztönzőrendszert, akkor konzultáljon a témában jártas, tapasztalt kollégáinkkal! Keressen bennünket a (06 1) 275 2785 telefonszámon, vagy a krs@krs.hu e-mail címen!