

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Jan Lžičar

Nabývání akcií zaměstnanci akciové společnosti

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: prof. JUDr. Stanislava Černá, CSc.

Katedra obchodního práva

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu) : 6. 3. 2023

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracoval samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 142 164 znaků včetně mezer.

Jan Lžičář

V Praze dne 6. března 2023

Poděkování

Rád bych tímto poděkoval prof. JUDr. Stanislavě Černé, CSc. za její podněty, připomínky, vstřícnost a ochotu projevované při vedení této diplomové práce.

Obsah

Úvod.....	1
1. Vymezení základních pojmů.....	6
2. Úprava nabývání akcií zaměstnanci na evropské úrovni a její historický vývoj.....	10
2.1. Hard law	10
2.2. Soft law.....	15
2.3. Shrnutí	19
2.4. Perspektivy	21
3. Německá právní úprava a její specifika	22
3.1. Specifika německé úpravy akciových společností	22
3.2. Rozšíření zaměstnaneckých akcií v Německu.....	23
3.3. Úprava nabývání zaměstnaneckých akcií.....	24
3.3.1. Nabývání vlastních akcií	25
3.3.2. Autorizované zvýšení základního kapitálu	27
3.3.3. Opční programy.....	28
3.3.4. Podmíněné zvýšení základního kapitálu	29
3.4. Daňové aspekty.....	30
3.5. Zhodnocení německé úpravy.....	31
4. Česká úprava	33
4.1. Shrnutí historického vývoje.....	33
4.2. Povaha zaměstnaneckých akcií dle obchodního zákoníku	35
4.3. Nabývání akcií zaměstnanci dle ZOK	39
4.3.1. Opční programy.....	44
4.3.2. Finanční asistence	45
4.3.3. Daňové souvislosti	45
4.4. Zhodnocení české úpravy	46
Závěr.....	49
Seznam použitých zkratk.....	51
Seznam použitých zdrojů	55
Abstrakt	66
Abstract	67

Úvod

Předkládaná diplomová práce se zabývá nabýváním akcií zaměstnanci.

Text v této souvislosti za pomoci kombinace komparativních, analytických a deskriptivních metod zkoumá a porovnává úpravu nabývání akcií zaměstnanci tak, jak je vymezena evropským právním rámcem, včetně soft law. Dále pak analyzuje kořeny evropského právního rámce, právní úpravu ve Spolkové republice Německo („Německo“) a konečně i českou právní úpravu a její historický vývoj.

Autor si v práci klade výzkumnou otázku, jak je úprava nabývání akcií zaměstnanci v českém právním řádu obecně pojata. Zabývá se také tím, zda je tato úprava ve srovnání s německou dostatečně kvalitní a srozumitelná natolik, aby umožnila efektivní využití tohoto institutu v praxi. Konečně se věnuje i tomu, jakým způsobem se v české úpravě nabývání akcií zaměstnanci akciové společnosti promítají specifika české právní kultury a právního řádu. Vedle srovnání s německou úpravou autor pro analýzu české právní úpravy využívá i další podstatná kritéria, a to sice 8 zásad zaměstnanecké participace, které identifikovala Evropská komise jako klíčové ve svém sdělení z roku 2002¹ a které budou představeny v kapitole zabývající se úpravou na úrovni evropského práva.

Úprava nabývání akcií zaměstnanci je problematikou, která je v českém prostředí relativně málo zpracována, zvláště v rámci literatury z oblasti práva obchodních korporací. Jak bude v tomto textu dále rozvedeno, jde přitom o téma, které v současné době nabývá na stále větší aktuálnosti a významu. Nabývání akcií zaměstnanci je jednou z forem zaměstnanecké participace a jako takové je otázkou, která má přesahy do mnoha oblastí, to jak právních, tak socio-ekonomických. Autor práce se dané téma rozhodl zpracovat zejména s ohledem na skutečnost, že nabývání akcií zaměstnanci je z právního hlediska problémem, jehož řešení vyžaduje zohlednění možných sociálně-politických funkcí práva a může i napomoci naplňování cílů udržitelného rozvoje.

Text je rozdělen do 4 základních kapitol, přičemž úvodní teoretická kapitola vymezuje základní pojmy, se kterými tato práce pracuje ve svých dalších analytických částech. Druhá kapitola se věnuje úpravě nabývání akcií zaměstnanci na evropské úrovni, a to jak hard law, tak soft law, přičemž hodnotí její historický vývoj, tendence a možné perspektivy. Třetí část se zaměřuje na německou úpravu a její národní specifika. V této kapitole jsou vymezeny základní parametry německých akciových společností a jsou předkládány poznatky o tom, jak jsou

¹ Sdělení Evropské komise Radě, Evropskému parlamentu, Hospodářskému a Sociálnímu výboru a Výboru regionů ohledně rámce pro prosazování zaměstnanecké participace (COM(2002) 2002/0364). („sdělení Komise 364/2002“)

v Německu zaměstnanecké akcie rozšířeny. Dále se zde text věnuje možným způsobům nabývání akcií zaměstnanci dle akciového zákona a v neposlední řadě také vysvětluje, jaké plány existují v německém prostoru na ztraktivnění zaměstnaneckých akcií. Poslední kapitola se pak věnuje české úpravě. V této závěrečné části je nejprve analyzován její historický vývoj s přihlédnutím k úpravě obsažené v obchodním zákoníku. Dále se autor věnuje stavu současné úpravy a analyzuje některé vybrané problémy, se kterými se musí zákonodárce do budoucna při ztraktivnění zaměstnaneckých akcií vypořádat.

V českém právním řádu věnoval zákonodárce finanční participaci zaměstnanců relativně malý prostor. Jednou z příčin je skutečnost, že zaměstnanecká participace byla obecně při transformaci české ekonomiky a související privatizaci zásadně upozaděna. Jak bude uvedeno v dalších částech této práce, koncepce zaměstnaneckých akcií zvolená v původním znění obchodního zákoníku byla přinejmenším problematická a do značné míry nezpůsobilá přinášet výhody běžně se zaměstnaneckými akciemi spojované. V roce 2000 byla přijata novelizující úprava obchodního zákoníku, která měla potenciál umožnit rozšíření zaměstnaneckých akcií, nicméně politická snaha podporující takové rozšíření nešla za rámec deklarací. Zdrženlivý přístup politiků i odborné veřejnosti a absence daňového zvýhodnění měly v konečném důsledku za následek, že zaměstnanecké akcie se mimo manažerské akcie u větších společností ve větší míře nerozšířily.

Nevyhovující stav finanční participace v České republice z hlediska právního rámce i faktického rozšíření nezůstal bez povšimnutí na evropské úrovni. Už sdělení Komise 364/2002 poukazuje na skutečnost, že v tehdejších kandidátských zemích, tj. i v České republice, šlo pozorovat „naprostou absenci právního nebo fiskálního rámce nebo jakýchkoliv podpůrných politických opatření směřujících k rozvoji různých forem finanční participace zaměstnanců.“² Jak bude v tomto textu také dále analyzováno, zůstává navzdory evropskému úsilí podpora zaměstnanecké participace jak obecně, tak i v rámci specifické podpory zaměstnaneckého vlastnictví společností, v českém prostředí tématem, ke kterému přistupují politici a mnohdy i obchodní společnosti velice zdrženlivě.³ Výsledkem je, že z hlediska kvality a možnosti zaměstnaneckou participaci podpořit zaostává dlouhodobě za evropským průměrem jak česká právní úprava, tak i zaměstnavatelé. Zpráva připravená Evropskou federací pro zaměstnanecké

² Sdělení Komise 364/2002.

³ Viz např. ERBEN, D. Zaměstnanecké akcie zvažuje podle průzkumu většina firem, zavádění ale provázejí obavy [online]. *Finanční a ekonomické informace*. 20. 12. 2022 [cit. 12. 2. 2023]. Dostupné z: <https://faei.cz/zamestnanecke-akcie-zvazuje-podle-pruzkumu-vetsina-firem-zavadeni-ale-provazeji-obavy/>. Nebo PRAVEC, J. Zaměstnanecké akcie míří i do Česka, spor nastane o daně. *Ekonom*. 2022, roč. 66, č. 18, s. 43-44.

vlastnictví („EFES“) z roku 2019 zmiňuje, že nedostatek informovanosti a povědomí o výhodách zaměstnaneckého vlastnictví společností v České republice je nezanedbatelnou skutečností. Tato zpráva dále hodnotí na škále od 0 do 10 státy v Evropě (i) podle rozvoje zaměstnaneckého vlastnictví a (ii) podle existence právní úpravy, která by rozvoj zaměstnaneckého vlastnictví podporovala. V prvním hodnoceném kritériu získala Česká republika hodnocení 3, přičemž evropský průměr byl 4,6. Podle druhého hlediska náleží České republice hodnocení 0 při evropském průměru 2,8.⁴

Na evropské úrovni je nabývání akcií zaměstnanci v rámci prosazování finanční participace zaměstnanců aktuálně aktivně řešenou problematikou, na kterou je kladen velký důraz. Česká úprava naproti tomu v mnoha ohledech nepřesahuje rámec vymezený evropskými předpisy, konkrétně kodifikační směrnici. Do budoucna lze tak očekávat, že Evropská komise bude tento druh zaměstnanecké participace podporovat a usilovat o usnadnění jeho zavádění ve členských státech. V první kapitole této práce bude proto popsána úprava nabývání akcií zaměstnanci na evropské úrovni a její historický vývoj.

Vedle analýzy a vyhodnocení české úpravy nabývání akcií zaměstnanci bude v této práci věnována pozornost i úpravě německé, a to sice ve druhé kapitole. Německo bylo pro komparaci zvoleno z důvodu příbuznosti jeho právní kultury české právní kultuře, silné tradici zaměstnaneckého modelu akciových společností a v neposlední řadě z důvodu jeho silného vlivu na evropskou úpravu práva akciových společností.

Dalším zásadním faktorem je, že německá úprava nabývání akcií zaměstnanci evropské úpravě předchází. Zákonné zvýhodnění pro akcie nabývané zaměstnanci bylo do německého právního řádu zakotveno už roce 1959 zákonem o zvýšení základního kapitálu z vlastních zdrojů a o výkazu zisků a ztrát,⁵ který novelizoval § 65 původního akciového zákona z roku 1937.⁶ Úpravě finanční participace zaměstnanců (a jejímu zvýhodnění) věnuje v poslední době německý zákonodárce v souladu s evropským trendem stále větší pozornost. Německá úprava (akciový zákon) byla dále novelizována v roce 1998 za účelem zpřístupnění a zjednodušení opčních plánů. Další změny přinesly novelizace v letech 2009 a 2021, které zavedly především lukrativní daňové zvýhodnění finanční participace. Konečně Německo získalo dle EFES za rozvoj zaměstnaneckého

⁴ *Employee Share Ownership - The European Policy* [online]. Brusel: EFES - European Federation of Employee Share Ownership, květen 2019, s. 17 [cit. 23. 10. 2022]. Dostupné z: <http://www.efesonline.org/LIBRARY/2018/Employee%20Share%20Ownership%20--%20The%20European%20Policy.pdf>.

⁵ Zákon o zvýšení základního kapitálu z vlastních zdrojů a o výkazu zisků a ztrát ze dne 23. prosince 1959 (BGBl. I S. 789). („zákon o zvýšení základního kapitálu z vlastních zdrojů“)

⁶ Ust. § 19 odst. 1 č. 1 zákona o zvýšení základního kapitálu z vlastních zdrojů. Zákon o akciových společnostech a komanditních společnostech na akcie (akciový zákon) ze dne 30. ledna 1937 (RGBl I S. 107). („akciový zákon z roku 1937“)

vlastnictví hodnocení 6 a za úroveň podpůrné legislativy 5, tedy hodnocení nad výše uvedeným evropským průměrem.⁷ Z tohoto důvodu se lze domnívat, že německá úprava nabývání akcií zaměstnanci může být zdrojem inspirace i pro českého zákonodárce, a právě v tomto smyslu jí text věnuje pozornost.

V této práci jsou zahrnuty aspekty práva kapitálových trhů jen velice okrajově z toho důvodu, že finanční participace zaměstnanců je akcentována v poslední době zvláště ve vztahu k mikro, malým a středním podnikům a také proto, že těmto aspektům se v minulosti již věnovaly diplomové práce od Jana Turka a Marka Przybyly.⁸

Co se týče primárních pramenů, autor předkládaného textu pracoval především s dostupnou aktuální právní úpravou, a to sice s druhou směrnicí,⁹ kodifikační směrnicí,¹⁰ německým akciovým zákonem¹¹ a zákonem o dani z příjmu,¹² českými právními předpisy v podobě obchodního zákoníku¹³ a zákona o obchodních korporacích.¹⁴ Za účelem interpretace a kontextualizace ustanovení uvedených zákonů byly extenzivně využívány komentáře, přičemž téma nabývání akcií zaměstnanci je podrobně diskutováno zejména v komentářích k zákonu obchodních korporací od Lasáka, Dědiče, Pokorné, Čápa a kolektivu¹⁵ a Alexandra Bělohlávka a kol.¹⁶

V českém prostředí neexistuje monografie, která by se úpravě nabývání akcií zaměstnanci věnovala komplexním způsobem. Z tohoto důvodu tak autor čerpal poznatky především z publikací, které se věnují různým aspektům práva obchodních korporací dostupných ve fondech knihovny Právnické fakulty Univerzity Karlovy (Pf UK), Akademie věd nebo Národní knihovny.

⁶ *Employee Share Ownership – The European Policy* (2019), op. cit. pozn. 4, s. 17.

⁸ Viz TUREK, J. *Opce na akcie jako forma odměny exekutivy akciových společností* [online]. 2021 [cit. 13. 10. 2022]. Diplomová práce. Univerzita Karlova, Právnická fakulta. Dostupné z: <https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/171058/120407349.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

PRZYBYLA, M. *Nabývání akcií zaměstnanci akciové společnosti* [online]. 2019 [cit. 28. 9. 2022]. Diplomová práce. Univerzita Karlova, Právnická fakulta. Dostupné z: <https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/115829/120337760.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

⁹ Druhá směrnice Rady ze dne 13. prosince 1976 o koordinaci ochranných opatření, která jsou na ochranu zájmů společníků a třetích osob vyžadována v členských státech od společností ve smyslu čl. 58 druhého pododstavce Smlouvy při zakládání akciových společností a při udržování a změně jejich základního kapitálu, za účelem dosažení rovnocennosti těchto opatření. („druhá směrnice“)

¹⁰ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2017/1132 ze dne 14. června 2017 o některých aspektech práva obchodních společností (kodifikované znění. („kodifikační směrnice“)

¹¹ Akciový zákon ze dne 6. září 1965 (BGBl. I S. 1089). („akciový zákon“ nebo „AktG“)

¹² Zákon o dani z příjmu ve znění uveřejněném 8. října 2009 (BGBl. I S. 3366, 3862). („německý zákon o dani z příjmu“ nebo „EStG“)

¹³ Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, v citovaném znění. („obchodní zákoník“ nebo „ObchZ“)

¹⁴ Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), ve znění pozdějších předpisů. („zákon o obchodních korporacích“ nebo „ZOK“)

¹⁵ LASÁK, J. – DĚDIČ, J. – POKORNÁ, J. – ČÁP, Z. *Zákon o obchodních korporacích – komentář*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2021.

¹⁶ BĚLOHLÁVEK, A. a kol. *Komentář k zákonu o obchodních korporacích*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013.

Především se jednalo o monografie od Tomáše Dvořáka¹⁷ a Karla Eliáše¹⁸ k tématu právní úpravy akciové společnosti. Zaměstnanecké participaci se věnují publikace od autorského kolektivu pod vedením Jana Pichrta s Jakubem Tomšejem,¹⁹ přičemž ale prostor věnovaný finanční participaci je v této publikaci minimální, a Kláry Hurychové, Ondřeje Trubače a Michala Vrajíka,²⁰ která je zaměřena především na členy statutárních orgánů.

Za účelem studia německých pramenů byly využity zdroje ze Saské zemské a univerzitní knihovny v Drážďanech, jakož i zdroje dostupné ve fondech knihovny Pf UK, které zahrnovaly celou řadu komentářů a monografií k tématu akciových resp. kapitálových společností. V rámci studia evropské právní úpravy autor textu využíval především série zpráv, které vznikly na evropské úrovni. Jedná se konkrétně o zprávy pojednávající o propagaci zaměstnanecké participace na zisku a hospodářském výsledku společností (PEPPER), které byly hlavním podkladem pro eventuální formulaci cílů evropské politiky ve vztahu k zaměstnanecké participaci.

¹⁷ DVOŘÁK, T. *Akciová společnost*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016.

¹⁸ ELIÁŠ, K. *Akciová společnost*. Praha: Linde, 2000, s. 124.

¹⁹ PICHRT, J. – TOMŠEJ, J. eds.. *Zaměstnanecké participativní modely*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019.

²⁰ HURYCHOVÁ, K. – TRUBAČ, O. – VRAJÍK, M. *Odměňování exekutivy akciových společností*. Praha: Wolters Kluwer, 2017.

1. Vymezení základních pojmů

Pojem zaměstnanecké participace lze pro účely tématu této práce vymežit v souladu s vnímáním Geltera, tj. jako systémy, které slouží k ochraně zaměstnanců před oportunistem akcionářů a přenáší rovnováhu v distribuci užitků plynoucích z činnosti společnosti více ve prospěch zaměstnanců.²¹ Z hlediska zvoleného tématu je relevantní zejména souvislost zaměstnanecké participace s problematikou správy a řízení akciových společností.

Pro lepší pochopení problematiky předkládané diplomové práce je nezbytné na tomto místě blíže vymežit teoretický obsah klíčového pojmu „zaměstnanecká participace“ jako i její podtypy.

Existují dva základní typy zaměstnanecké participace, a to sice účast zaměstnanců na rozhodování společnosti (první typ) a na finanční participaci (druhý typ). V literatuře je pod pojmem zaměstnanecká participace rozuměn většinou zejména první typ, přičemž druhému typu není věnována taková pozornost.²² První typ zahrnuje právo zaměstnanců na informace a projednání a právo zaměstnanců se do větší či menší míry podílet na rozhodovacích procesech v rámci společnosti. Tento typ zaměstnanecké participace bývá diskutován nejčastěji a v literatuře je tak velice dobře popsán. Předmětem této práce proto bude jen velice okrajově.²³

Oba základní typy zaměstnanecké participace, tedy účast na rozhodování společností i finanční participaci, není v některých případech možné od sebe jednoznačně oddělit. Tak je tomu zejména z toho důvodu, že některé formy finanční participace zahrnují i vlastnictví akcií, a tedy i právo na řízení společnosti. Směrnice o některých aspektech práva kapitálových společností, jakož i český právní řád, nicméně připouští i akcie bez hlasovacího práva.²⁴

²¹ GELTER, M. *Employee Participation on Corporate Governance and Corporate Social Responsibility*. Law, Working Paper [online]. 2016, 7/322, s. 1. [cit. 29. 9. 2022]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/310952532_Employee_Participation_in_Corporate_Governance_and_Corporate_Social_Responsibility.

²² Srov. LOWER, M. *Employee Participation in Governance - A Legal and ethical analysis*. Cambridge: Cambridge University Press, 2010, s. 103. HURYCHOVÁ, K. – TOMÁŠEK, P. Zastoupení zaměstnanců ve volených orgánech akciové společnosti ve Velké Británii a České republice. In PICHRT – TOMŠEJ eds. (2019) op. cit. pozn. 19, s. 105. CHAUDHURI, K. K. Employee participation. In SZELL, G. *Concise Encyclopaedia of Participation and Co-Management*. [online] Berlín, New York: Walter de Gruyter, 1992, s. 297 [cit. 7. 10. 2022]. Dostupné z: <https://web.p.ebscohost.com/ehost/ebookviewer/ebook/ZTAwMHh3d19fMTg4Mjc4OV9fQU41?sid=00138003-78ca-49e4-813b-c99d5cb1e1a8@redis&vid=0&format=EB&rid=1>.

²³ Srov. HURYCHOVÁ – TOMÁŠEK (2019) op. cit. pozn. 22, s. 107-108. UVALIC, M. *THE PEPPER REPORT: Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the Member States of the European Community* [online]. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities: 1991, s. 3 [cit. 24. 10. 2022]. Dostupné z: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/areas/participationatwork/pepper1.pdf („PEPPER I“)

²⁴ Čl. 94 písm. c) kodifikační směrnice, ust. § 276 odst. 2 ZOK.

První typ zaměstnanecké participace nabývá nejčastěji formu kodeterminace, tedy možnost zaměstnanců volit část členů volených orgánů společností.²⁵ Možnost kodeterminace byla v českém právním řádu nejprve zakotvena v rámci § 55 odst. 3 obchodního zákoníku v podobě možnosti zaměstnanců společností s více než 50 zaměstnanci volit třetinu členů dozorčí rady. Tato úprava nebyla převzata do původního znění ZOK, nicméně byla znovuzavedena novelizujícím zákonem č. 458/2016 Sb.²⁶ v podobě ustanovení § 458 odst. 2 ZOK, která zaměstnancům společností s více než 500 zaměstnanci přiznává právo volit třetinu členů dozorčí rady.

Pojem finanční zaměstnanecké participace obsahuje různé formy podílení se zaměstnanců na výsledcích společnosti, které ve svém důsledku zahrnují prvek odměny nad rámec běžných systémů odměňování.²⁷ Patří sem primárně dvě skupiny forem, a to ty, které mají povahu závazkového vztahu a ty, které zahrnují různé formy kapitálové účasti zaměstnanců na společnosti.²⁸ Do první skupiny lze zařadit především sdílení zisku (profit-sharing), stínové akcie, opční programy na stínové akcie, účast zaměstnance na společnosti ve formě tiché společnosti aj. Druhá skupina zahrnuje především nabývání zaměstnaneckých akcií. Na pomezí stojí opční akciové programy.

Podstata opčních plánů spočívá v tom, že společnost zaměstnanci nabídne právo odkoupit daný počet akcií za předem určenou cenu. Realizace opce má 4 fáze, tedy (i) poskytnutí opce, kdy je uzavřena smlouva o udělení opce, (ii) dospělost opce, kdy zaměstnanci vznikne právo k uplatnění opce, (iii) uplatnění opce, kdy se zaměstnanec rozhodne realizovat právo opce a (iv) vypršení opce, kdy uplyne poslední den, kdy lze právo opce realizovat. Ty po nabytí akcií založí kapitálovou účast ve společnosti. Samotná opce má v českém právním řádu povahu smlouvy o koupi akcií s odkládací podmínkou ve smyslu § 2085 občanského zákoníku.²⁹

Pod pojmem profit-sharing lze rozumět přímé sdílení zisku v podobě bonusů závislých na hospodářských výsledcích společnosti (cash-based profit-sharing), případně může mít i podobu

²⁵ UVALIC (1991) op cit. pozn. 23, s. 3.

²⁶ Zákon č. 458/2016 Sb., kterým se mění zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích).

²⁷ LOWITZSCH, J. – HASHI, I. *The Promotion of Employee Ownership and Participation* [online]. Frankfurt nad Odrou, Berlín: Stiftung Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder), Freie Universität Berlin, Inter-University Center for European Commissions's DG MARKT 2014, s. 62 [cit. 24. 10. 2022]. Dostupné z: <https://core.ac.uk/download/46568880.pdf>.

²⁸ GÖCKLER, S. Sonstige Vorbereitungen in Unternehmen. In. MÜLLER, W. – RÖDDER, T. *Beck'sches Handbuch der AG*. Mnichov: C.H. Beck, 2004, s. 1482.

²⁹ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. („OZ“ nebo „občanský zákoník“) HURÝCHOVÁ, K. Odměňování členů řídicích orgánů akciových společností v České republice. In HURÝCHOVÁ – TRUBAČ – VRAJÍK (2017) op. cit. pozn. 20, s. 196.

sdílení zisku v podobě rozdělování akcií zaměstnancům v hodnotě obvykle odvislé od hospodářského výsledku společnosti (share-based profit-sharing).³⁰

Podstatou stínových akcií je skutečnost, že zaměstnanci se nestanou vlastníky cenných papírů zakládajících účast ve společnosti, ale získají na základě příslibu zaměstnavatele právo na podíl na zisku společnosti, typicky oproti splacení emisního kurzu těchto virtuálních akcií. Na rozdíl od profit-sharingu ale užitek ze stínových akcií není typický závislý na plnění výkonnostních cílů zaměstnanci.³¹ Kromě toho stínové akcie šetří zájmy stávajících společníků, neboť v důsledku jejich vydání nedochází k rozmělnění akcionářské struktury společnosti.³²

Pojem zaměstnanecké akcie v současné praxi už nereprezentuje zvláštní druh akcií, jak tomu bylo dle úpravy v obchodním zákoníku. V českém prostředí představuje terminologickou zkratku pro instrumenty finanční participace, které vytváří přímou vazbu mezi hospodářským výsledkem společnosti a odměnou zaměstnanců. Tento pojem tak zahrnuje nejen akcie jako takové, které mají zaměstnanci možnost nabýt, nýbrž i nástroje interního motivačního systému obchodních společností v širším pojetí. Těmi se rozumí především již zmiňované stínové akcie, zaměstnanecké opční programy a zaměstnanecké podílové fondy.³³

Problematika odměňování zaměstnanců společnosti se pro účely této práce vztahuje i na exekutivu, která působí mimo orgánovou strukturu akciových společností. Ředitelé (jak exekutivu stojící mimo orgány společností označuje kodex správy a řízení společností ČR) se ve většině případů dají zařadit do definice vedoucích zaměstnanců dle § 11 zákoníku práce.³⁴ Zákonná definice tohoto pojmu stanoví pro vedoucí zaměstnance kritérium, že musí vést nebo mít vůči sobě v podřízenosti jiné zaměstnance.³⁵ Dle judikatorního výkladu může tento pojem zahrnovat i osoby, které v rámci společnosti žádné další zaměstnance nevedou, ale jsou zodpovědné za určitý úsek činnosti v rámci organizační struktury společnosti.³⁶ Dle kodexu správy a řízení společností ČR pojem ředitele odpovídá pojmu CEO známého ze struktur obchodních společností z anglickojazyčného prostředí, jde tedy o manažery-ředitele i další osoby v přímé řídicí působnosti příslušného voleného orgánu společnosti, na kterou tento orgán delegoval podstatnou část své řídicí působnosti.³⁷

³⁰ Sdělení Evropské komise ze dne 8. ledna 1997 o zprávě komise – PEPPER II – podpora účasti zaměstnaných osob na zisku a výsledcích podniků (včetně kapitálové účasti) v členských státech COM(96)697 final („PEPPER II“).

³¹ ERWE, P. Mitarbeiterbeteiligungen. In MÜLLER – RÖDDER (2004), op. cit. pozn. 28, s. 1482.

³² HURYCHOVÁ, K. Odměňování a jeho význam v systému corporate governance. In HURYCHOVÁ – TRUBAČ – VRAJÍK (2017) op. cit. pozn. 20, s. 34.

³³ SALAČ, J. – VÍTEK, M. Zaměstnanecké akcie, právní možnosti a rizika. *Práce a mzda*. 2019, roč. 67, č. 1, s. 33.

³⁴ Kodex správy a řízení společností ČR (2018), s. 19 [online]. 2018 [cit. 4. 2. 2023]. Dostupné z: https://www.mfcr.cz/assets/cs/media/2018_Kodex-spravy-a-rizeni-spolecnosti-CR.pdf.

³⁵ Ust. § 11 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. („zákoník práce“)

³⁶ Usnesení Ústavního soudu ze dne 6. prosince 2016, sp. zn. I. ÚS 1077/16.

³⁷ Kodex správy a řízení společností ČR (2018), op. cit. pozn. 34, s. 19.

Nabývání zaměstnaneckých akcií může mít několik různých podob. Zaměstnanci mohou nabývat přímo akcie společnosti, která je zaměstnává nebo je s touto společností propojená, a to buď na vlastní účet nebo kolektivně (např. prostřednictvím zaměstnaneckého podílového fondu nebo prostředníka).³⁸

Finanční participace má původ u akciových společnostech 19. století v Německu, Velké Británii nebo Francii, nicméně nejvíce rozvinutá je v USA. Značný rozvoj zaznamenala i po druhé světové válce v Japonsku a v nedávné době i v Austrálii.³⁹

Různé formy finanční participace zaměstnanců mají dle dlouhodobého pozorování na společnosti jednoznačně pozitivní vliv. Společnosti, které jsou zcela nebo částečně vlastněny zaměstnanci, mají vyšší ziskovost, vytváří více pracovních míst a odvádí víc do státního rozpočtu než společnosti, které nejsou vlastněny zaměstnanci. Vedle toho může být finanční participace klíčovým prvkem pro přilákání vysoce kvalifikovaných pracovních sil, zvláště ve vztahu k malým a středním podnikům.⁴⁰

Empirický výzkum dále prokázal posílení zájmu na dlouhodobé udržitelnosti společností a potenciální zvýšení pracovní loajality v důsledku finanční participace. Možné jsou i negativní důsledky finanční participace, jako je upřednostňování zájmů zaměstnanců před zájmy společnosti a pokles hodnoty společnosti pro potenciální investory.⁴¹

Z těchto důvodů existuje dlouhodobé úsilí na úrovni Evropské unie zaměstnanecké vlastnictví společností podporovat. Současný stav je i přes postupné zvyšování dlouhodobě vyhodnocován jako zaostávající za očekáváním. Ve srovnání s USA, kde je zaměstnanecké vlastnictví společností nejrozvinutější, je dle dat z roku 2019 míra této formy zaměstnanecké participace ve společnostech v členských státech Evropské unie podstatně nižší a indikuje v této oblasti nevyužitý potenciál. Rozdíl je patrný zejména v oblasti středních a malých podniků.⁴²

³⁷ LOWITZSCH, J. – HASHI (2014), op. cit. pozn. 27, s. 17.

³⁹ HÁBA, Z. Sociální stát a zaměstnanecká participace. In HAUSER, M. ed. *Sociální stát a kapitalismus*. Praha: Socialistický kruh v nakladatelství Svoboda servis, 2007, s. 270.

⁴⁰ LOWITZSCH – HASHI (2014), op. cit. pozn. 27, s. 10.

⁴¹ HURYCHOVÁ – TOMÁŠEK (2019) op. cit. pozn. 22, s. 106.

⁴² V členských státech Evropské unie bylo 9 milionů zaměstnanců vlastnicích akcie svého zaměstnavatele ve srovnání s 34 miliony v USA. Rovněž v EU drželi zaměstnanci v akciích 388 miliard eur základního kapitálu společností, zatímco v USA jde o 3800 miliard dolarů. Tento rozdíl je nadto zvýrazněn faktem, že členské státy Evropské unie mají v součtu o cca 117 milionů obyvatel více než Spojené státy. Viz *Employee Share Ownership - The European Policy* (2019), op. cit. pozn. 4, s. 10.

2. Úprava nabývání akcií zaměstnanci na evropské úrovni a její historický vývoj

Na evropské úrovni byla finanční participace zaměstnanců řešena extenzivně především v rámci sociální politiky, tedy cílů stanovených v čl. 151 SFEU⁴³ v podobě mj. podpory zaměstnanosti, zlepšování životních a pracovních podmínek, rozvoje lidských zdrojů nebo boje proti vyloučení a udržení konkurenceschopnosti hospodářství unie. Za účelem dosažení těchto cílů se Evropská komise věnovala finanční participaci zaměstnanců především prostřednictvím postupů v rámci čl. 156 SFEU, které patří do oblasti soft law. Šlo především o vypracování průzkumů či stanovisek, o snahu zprostředkovat výměnu osvědčených postupů a o stanovení možných směrů a ukazatelů. Úsilí vyvíjené v rámci soft law ale přineslo vzhledem k rozšiřování finanční participace jen omezené výsledky, a to zejména s ohledem na skutečnost, že 30 let snah nevedlo k přijetí žádného předpisu v oblasti hard law nebo k vyhotovení evropského akčního plánu, který by měl rozšiřování finanční participace stimulovat. V konečném důsledku se tak finanční participaci zaměstnanců na evropské úrovni věnují v oblasti hard law pouze předpisy přijaté Evropským parlamentem a Radou k provedení ustanovení SFEU o zaručení ochrany zájmu společníků i třetích osob vůči obchodním společnostem.⁴⁴

2.1. Hard law

Prvním právním předpisem, který na evropské úrovni obsahoval úpravu finanční participace zaměstnanců, zejména nabývání akcií zaměstnanci, byla druhá směrnice. Jejím primárním cílem bylo za účelem odstranění omezení svobody usazování harmonizovat právní úpravu, která by chránila práva společníků akciových společností napříč Evropským hospodářským společenstvím. Právní úprava zaměstnaneckého vlastnictví obsažená v druhé směrnici tak byla přijata zejména ve světle úmyslu zajistit existenci předpisů garantujících ochranu akcionářů a věřitelů v podobě záruk týkajících se udržování, zvyšování a snižování základního kapitálu, zákazu neoprávněného rozdělování akcionářům a omezení možnosti společností nabývat vlastní akcie.⁴⁵ Jak bude popsáno dále, druhá směrnice obsahovala jednak obecnou úpravu některých aspektů práva kapitálových společností, jednak dispozitivní výjimky z této úpravy, které umožňují zvýhodnit zaměstnance při nabývání akcií. Za účelem pochopení a analýzy vývoje úpravy nabývání akcií zaměstnanci na evropské úrovni je třeba popsat i úpravu nabývání vlastních akcií a finanční asistence obsaženou ve druhé směrnici, resp. kodifikační směrnici, která na druhou směrnici navazovala.

⁴³ Smlouva o fungování Evropské unie. („SFEU“)

⁴⁴ Čl. 50 odst. 1, odst. 2 písm. g) Smlouvy o fungování Evropské unie.

⁴⁵ Druhá směrnice, preambule.

Ve vztahu k finanční participaci zaměstnanců jsou relevantní zejména ustanovení čl. 19 odst. 3 (výjimka z úpravy nabývání vlastních akcií), čl. 23 odst. 2 (výjimka ze zákazu resp. podmínek finanční asistence) druhé směrnice, které se vztahují přímo k nabývání akcií zaměstnanci, čl. 41 odst. 1, který umožňuje odchýlení se od čl. 9 odst. 1 (povinnost akcionářů splatit před založením společnosti alespoň 25 % jmenovité nebo účetní hodnoty akcií), čl. 19 odst. 1 písm. a) (totožné jako odchylka plynoucí z čl. 19. odst. 3) a písm. b) (omezení jmenovité/účetní hodnoty vlastních derivativně nabytých akcií společností či třetí osobou jednající na její účet na maximálně 10 % upsaného základního kapitálu), čl. 25 (náležitosti rozhodnutí o zvýšení základního kapitálu), čl. 26 (povinnost splatit alespoň 25 % jmenovité/účetní hodnoty akcií a celého emisního ázia při zvyšování základního kapitálu úpisem nových akcií) a čl. 29 (zakotvení přednostního práva stávajících akcionářů na úpis nových akcií při zvyšování základního kapitálu úpisem nových akcií a možné výjimky z tohoto pravidla, pokud je to nezbytné k přijetí nebo provedení možných předpisů implementujících zaměstnaneckou participaci) druhé směrnice. Dále se nabízí zmínit i úpravu obsaženou v článku 41 odst. 2 druhé směrnice. Jde však o ustanovení, které nemá pro účely této práce relevanci. Zmíněné ustanovení cílí primárně na společnosti, které vydávají podílové i zaměstnanecké akcie, kdy zaměstnanecké akcie jsou vydávány ve prospěch sdružení zaměstnanců. Příkladem může být francouzská anonymní společnost s otevřenou účastí.

Upisování vlastních akcií druhá směrnice zakazovala zcela, derivativní nabytí vlastních akcií členské státy mohly povolit.⁴⁶ Pokud se rozhodly nabývání vlastních akcií umožnit, bylo třeba dodržet ustanovení článků 19 až 24 druhé směrnice. Tyto články byly v českém právním řádu transponovány prostřednictvím §§ 161a až 161d obchodního zákoníku, resp. §§ 301 až 306 zákona o obchodních korporacích, na které se diplomová práce zaměří ve svých dalších částech.

Ve snaze zabránit obcházení regulace o nabývání vlastních akcií byla tato úprava ve druhé směrnici rozšířena o nabývání akcií mateřské společnosti dceřinou společností směrnicí 92/101/EHS,⁴⁷ v jejímž rámci byl za čl. 24 druhé směrnice vložen nový článek 24a.⁴⁸

Druhá směrnice ideově vycházela z koncepce reálné tvorby a udržení základního kapitálu. Tato koncepce usilovala o ochranu věřitelů akciové společnosti prostřednictvím záruk, že základní kapitál bude skutečně vytvořen. Mezi tyto záruky patří stanovení minimální výše základního kapitálu a minimální míry splacení vkladů před inkorporací společnosti, zákaz upisovat vlastní

⁴⁶ Čl. 18 odst. 1 druhé směrnice.

⁴⁷ Směrnice rady 92/101/EHS ze dne 23. listopadu 1992, kterou se mění směrnice 77/91/EHS o zakládání akciových společností a o udržování a změnách jejich základního kapitálu. („směrnice 92/101/EHS“)

⁴⁸ Čl. 1 směrnice 92/101/EHS.

akcie či zákaz zproštění akcionářů závazku splatit emisní kurs upsaných akcií. Nadto měl být kapitál udržován prostřednictvím omezení finanční asistence, výplaty zisku, snížení a zvýšení základního kapitálu nebo derivativního nabývání vlastních akcií.⁴⁹

Koncepce reálné tvorby a udržení základního kapitálu byla nicméně kritizována pro přílišnou rigiditu a staticnost, zejména s ohledem na to, že základní kapitál není efektivním nástrojem ochrany věřitelů. Černá vidí základní kapitál jako nespolehlivý ukazatel platební schopnosti společností. Jako vhodnější se za tímto účelem jeví vycházet z čistých aktiv společnosti.⁵⁰ Doktrína o reálné tvorbě a udržení základního kapitálu podle mnoha autorů disproporcionálně komplikuje společníkům financování podnikání.⁵¹ Kritizována byla zejména jak restriktivní úprava finanční asistence (v podobě jejího zákazu), tak omezení derivativního nabývání vlastních akcií.⁵² Tato úprava byla později novelizována směrnicí 2006/68/ES,⁵³ která vyslechla některé kritické hlasy. Novela si kladla za cíl zvýšit pružnost, snížit pro společnosti administrativní zátěž a alespoň částečně dotčená ustanovení přiblížit moderní době.⁵⁴

Druhou směrnicí v roce 2017 nahradila směrnice o některých aspektech práva obchodních společností,⁵⁵ též nazývaná jako kodifikační směrnice. Hlavním účelem této směrnice bylo především kodifikovat dosavadní roztržštěnou úpravu práva obchodních společností obsaženou doposud v šesti různých směrnících, včetně druhé směrnice. Kodifikační směrnice tak v rozsahu

⁴⁹ ČERNÁ, S. Přehodnotí Evropa přístup k základnímu kapitálu? *Právní rozhledy* [online]. 2005, roč. 13, č. 22, s. 816 [cit. 27. 10. 2022]. Dostupné z: <https://www-beck-online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembqgvpxa4s7gizf6427haytm&groupIndex=0&rowIndex=0&refSource=search>.

⁵⁰ Tamtéž.

⁵¹ Tamtéž. Dále viz DĚDIČ, J. – ČECH, P. *Obchodní právo po vstupu ČR do EU aneb co se všechno po 1. květnu 2004 v obchodním právu změnilo?* 2. vyd. Praha: Bova Polygon, 2005, s. 92. SANTELLA, P. – TURRINI, R. Capital Maintenance in the EU: Is the Second Company Law Directive Really That Restrictive? *European Business Organization Law Review* [online]. 2008, roč. 9, s. 431-432 [cit. 27. 10. 2022]. Dostupné z: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1017/S1566752908004278.pdf>. ENRIQUES, L. – MACEY, J. R. Creditors Versus Capital Formation: The Case Against The European Legal Capital Rules. *Cornell Law Review* [online]. 2001, roč. 86, s. 1184-1185 [cit. 27. 10. 2022]. Dostupné z: <https://scholarship.law.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2852&context=clr>.

⁵² ČERNÁ (2005) op. cit. pozn. 49. SANTELLA – TURRINI (2008), op. cit. pozn. 51, s. 448. ENRIQUES – MACEY (2001), op. cit. pozn. 51, s. 1197. CHOBOLA, T. K. Zákazu finanční asistence akciových společností. *Právní rozhledy* [online]. 2005, roč. 13, č. 23, s. 867-873 [cit. 28. 10. 2022]. Dostupné z: <https://www-beck-online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembqgvpxa4s7gizv6427ha3do&groupIndex=0&rowIndex=0&refSource=search>. RYCHLÝ, T. Tzv. zákaz finanční asistence: česká úprava a evropské perspektivy. *Právní rozhledy* [online]. 2004, roč. 12, č. 4, s. 141-147 [cit. 28. 10. 2022]. Dostupné z: <https://www-beck-online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembqgrpxa4s7grpxgxzrgqyq&groupIndex=0&rowIndex=0&refSource=search>.

⁵³ Směrnice Evropského parlamentu a rady 2006/68/ES ze dne 6. září 2006, kterou se mění směrnice Rady 77/91/EHS, pokud jde o zakládání akciových společností a udržování a změnu jejich základního kapitálu. („směrnice 2006/68/ES“)

⁵⁴ Bod 5 směrnice 2006/68/ES.

⁵⁵ Čl. 166 kodifikační směrnice.

rozebíraném v této kapitole nepřinesla žádnou novelizaci. Předmětná ustanovení byla v jejím rámci především přečíslována, někdy byla systematizována i jejich struktura.

Čl. 19 druhé směrnice (resp. čl. 60 v kodifikační směrnici) původně zaváděl pro nabytí vlastních zcela splacených akcií společnosti podmínky v podobě nutnosti schválit nabytí vlastních akcií valnou hromadou s vymezením (i) nejvyššího množství akcií, které může společnost nabýt, (ii) doby, na kterou může společnost akcie nabýt, která zároveň nesmí být delší než 18 měsíců a (iii) nejvyšší a nejnižší cenu, za kterou společnost může akcie nabýt.⁵⁶ Druhá směrnice umožňovala členským státům tato omezení vyloučit ve vztahu k nabývání vlastních akcií společností nebo třetí osobou na účet společnosti, pokud tyto akcie mají být do dvanácti měsíců ode dne nabytí rozděleny zaměstnancům společnosti nebo společnosti s touto společností spojené.⁵⁷ Jmenovitá nebo účetní hodnota takto nabývaných akcií nemohla v součtu s doposud nabytými vlastními akciemi i prostřednictvím třetí osoby přesáhnout 10 % upsaného základního kapitálu.⁵⁸ Zároveň nabytí vlastních akcií nesmělo vést ke snížení čistého obchodního jmění společnosti pod výši upsaného základního kapitálu zvýšenou o rezervy, které nelze podle právních předpisů nebo stanov rozdělit.⁵⁹ Nedodržení podmínek pro nabývání vlastních akcií je spojeno se sankcí jejich zrušení, příp. porušení povinnosti řádného hospodáře členů statutárního orgánu.⁶⁰

Novela v podobě směrnice 2006/68/ES zrušila omezení pro nabývání vlastních akcií v podobě (i) 10% omezení jejich hodnoty ve vztahu k základnímu kapitálu a (ii) maximální doby držení vlastních akcií společností v délce 18 měsíců. Členské státy mohou nadále stanovit limitní hodnotu derivativně nabývaných vlastních akcií, ovšem ta nesmí být nižší než 10 %. Vlastní akcie mohou společnosti držet až 5 let.⁶¹

Nabývání vlastních akcií je dle druhé směrnice omezeno dalšími povinnostmi plynoucími z čl. 22. Ten stanoví zákaz výkonu hlasovacích práv u vlastních akcií po dobu jejich držení, povinnost vytvořit rezervu ve výši rovnající se účetní hodnotě vlastních akcií a povinnost uvést údaje o nabytí vlastních akciích ve výroční zprávě.

Původní znění čl. 23 druhé směrnice (resp. čl. 64 v kodifikační směrnici) obsahovalo zákaz finanční asistence třetím osobám za účelem nabytí vlastních akcií společnosti. Výjimkou z tohoto zákazu byl případ, kdy šlo o transakce s finančními institucemi nebo finanční asistenci zaměstnancům za účelem nabytí zaměstnaneckých akcií. Takto poskytnutá finanční asistence

⁵⁶ Čl. 19 odst. 1 písm. a) druhé směrnice.

⁵⁷ Čl. 19 odst. 3 tamtéž.

⁵⁸ Čl. 19 odst. 1 písm. b) tamtéž.

⁵⁹ Čl. 19 odst. 1 písm. c) tamtéž.

⁶⁰ Čl. 21 a čl. 19. odst. 1 písm. a) tamtéž.

⁶¹ Čl. 4 směrnice 2006/68/ES.

nesměla obdobně jako u derivativního nabývání vlastních akcií vést ke snížení čistého obchodního jmění společnosti pod výši upsaného základního kapitálu zvýšenou o rezervy, které nelze podle právních předpisů nebo stanov rozdělit.⁶² Novela druhé směrnice zrušila absolutní zákaz finanční asistence, nicméně zavedla pro ni podmínky, které byly stále vyhodnocovány jako velmi přísné (povinnost schválení valnou hromadou, předložení zprávy o finanční asistenci, finanční asistence nesmí vést k snížení čistého obchodního jmění společnosti pod výši upsaného základního kapitálu zvýšenou o rezervy, které nelze podle právních předpisů nebo stanov rozdělit.).⁶³ Tyto podmínky se v duchu předcházející úpravy dle původního znění druhé směrnice nevztahují na finanční asistenci poskytovanou zaměstnancům.

Čl. 41 druhé směrnice (resp. čl. 84 kodifikační směrnice) umožňuje odchylku od některých ustanovení k přijetí nebo uplatňování předpisů na podporu účasti zaměstnanců nebo jiných skupin osob vymezených vnitrostátním právem na základním kapitálu podniků. Toto ustanovení se netýká jenom nabývání zaměstnaneckých akcií, nýbrž umožňuje zohlednit i dalších možné formy účasti zaměstnanců na základním kapitálu podniků. V praxi bylo toto ustanovení především využito pro zakotvení předpisů umožňujících zaměstnancům účast na opčních programech.⁶⁴

V praxi čl. 84 kodifikační směrnice umožňuje výjimku z povinnosti splatit alespoň 25 % jmenovité, resp. účetní hodnoty akcií při vzniku společnosti nebo při zvyšování základního kapitálu.⁶⁵ Vedle toho je na základě tohoto článku možné se odchýlit od ustanovení podmiňujícího nabývání vlastních akcií společností rozhodnutím valné hromady, umožnit při nabývání účasti zaměstnanců zvýšení základního kapitálu bez rozhodnutí valné hromady a vyloučit ve prospěch zaměstnanců přednostní právo stávajících akcionářů na upisování nových akcií.

Zvýhodnění nabízená kodifikační směrnicí lze zhodnotit tak, že společností umožňují pro zaměstnanecké akcie adaptovat flexibilnější režim. Absence rozhodnutí valné hromady je zejména u akciových společností s rozptýlenou akcionářskou strukturou podstatným zjednodušením. Rovněž úlevy ohledně finanční asistence a povinnosti splatit celý emisní kurs nabývaných akcií mohou být pro zaměstnance, kteří mají jinak jen omezenou motivaci vynakládat vlastní prostředky na účast na základním kapitálu společnosti, rozdílovým prvkem.

⁶² Čl. 23 odst. 1, odst. 3 druhé směrnice v původním znění.

⁶³ ČERNÁ (2005) op. cit. pozn. 49.

⁶⁴ LOWITZWICH, J. – HASHI, I. – WOODWARD, R. eds. *The PEPPER IV Report: Benchmarking of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the Member and Candidate Countries of the European Union* [online]. Berlín: Inter-University Centre at the Institute for Eastern European Studies, Free University of Berlin, 2009, s. 208 [cit. 27. 10. 2022]. Dostupné z: http://www.intercentar.de/fileadmin/files/PEPPER_IV/PEPPER_IV_Web.pdf. („PEPPER IV“).

⁶⁵ Čl. 9 odst. 1 a čl. 26 druhé směrnice, resp. čl. 48 a čl. 69 kodifikační směrnice.

Na druhou stranu je úprava kodifikační směrnice problematická v tom, že ustanovení zvýhodňující nabývání akcií zaměstnanci nemusí členské státy pro jejich dispozitivní charakter vůbec implementovat. Směrnice tak v tomto směru nemůže zaručit žádný minimální standard. Důsledkem v praxi je, že členské státy přijaly různé verze odchylek umožňujících zvýhodnit nabývání akcií zaměstnanců, které se pohybují v jednotném harmonizačním rámci vymezeném kogentními ustanoveními druhé, resp. kodifikační směrnice, ve vztahu k úpravě nabývání vlastních akcií, finanční asistenci a povinnému splacení emisního kurzu akcií, kde jednotný minimální standard zajištěný je.⁶⁶

Z uvedených ustanovení je patrné, že jejich novelizací nedošlo k zásadnímu průlomů do koncepce reálné tvorby a udržení základního kapitálu, přestože se mnozí autoři domnívají, že inspirace z amerického prostředí by mohla evropským společnostem mj. zajistit větší flexibilitu ohledně jejich financování.⁶⁷ Lze si přitom představit takovou úpravu, která by vedla k celoevropsky flexibilnějšímu přístupu k nabývání vlastních akcií a finanční asistenci.⁶⁸ Zmiňovaný minimální standard ve vztahu k těmto institutům by tak mohl v konečném důsledku zajistit příznivější úpravu nabývání zaměstnaneckých akcií napříč členskými státy.

2.2. Soft law

První případy společností sdílejících svůj zisk se zaměstnanci mají původ u akciových společností ve Velké Británii a Francii v druhé polovině 19. století. Finanční zaměstnanecká participace se ve větší míře v dalších evropských zemích rozvinula až po druhé světové válce. V této době byl ale často její rozvoj negativně ovlivňován ambivalentním postojem odborů.⁶⁹

Úmysl prosazovat politiku směřující k posílení zaměstnanecké participace a zaměstnaneckého vlastnictví na úrovni Evropského společenství lze identifikovat v doporučení 92/443/EEC, které navazuje na zprávu PEPPER I a úmysl Evropské komise implementovat Chartu základních sociálních práv pracujících.⁷⁰ Zpráva PEPPER I byla vyhotovena týmem akademiků napříč Evropou vedeném Milicou Uvalić v letech 1989 až 1991 a se stala důležitým podkladem pro další formování evropské politiky. Zpráva PEPPER I představila možné formy participace, zhodnotila dosavadní stav v tehdejších členských státech a předložila doporučení pro Evropskou komisi ohledně možného dalšího postupu. Jedním ze závěrů, který zpráva PEPPER I představila,

⁶⁶ Pozn. autora. Tato koncepce se tak dá ve svém důsledku přirovnat ke konstrukci „hada v tunelu“, což bylo původně označení pro evropský měnový systém v 70. letech.

⁶⁷ ENRIQUES – MACEY (2001), op. cit. pozn. 51, s. 1197.

⁶⁸ Srov. ČERNÁ (2005) op. cit. pozn. 49. Nebo také viz ENRIQUES – MACEY (2001), op. cit. pozn. 51, s. 1197.

⁶⁹ LOWITSCH – HASHI – WOODWARD (2009) op. cit. pozn. 64, s. 6.

⁷⁰ Doporučení Rady č. 92/443/EEC z 27. července 1992 ohledně prosazování participace zaměstnaných osob na ziscích a hospodářských výsledcích (včetně účasti na základním kapitálu. („doporučení 92/443/EEC“).

bylo, že zavedení a rozšíření forem finanční participace nestály v cestě překážky v podobě nedostačujícího právního rámce. Naopak nevyhovující bylo rozdílné (a někdy nedostačující) zvýhodnění finanční participace zaměstnanců z hlediska zdanění a povinných odvodů do systémů sociálního zabezpečení a veřejného zdravotního pojištění. Evropská komise se tak do budoucna měla zaměřit na to, aby u členských států prosadila zavedení nástrojů, které by tento nedostatek odstranily.⁷¹

V doporučení 92/443/EEC Rada vyzvala členské státy k tomu, zvážily výhody širšího zavedení různých modelů finanční participace zaměstnanců, včetně profit-sharingu, nabývání zaměstnaneckých akcií nebo kombinace obojího. V souladu se závěry zprávy PEPPER I Rada následně doporučila členským státům zajistit, aby jejich právní rámec umožnil zavedení různých forem finanční participace a aby zvážily daňová a jiná zvýhodnění, která budou zaměstnavatele i zaměstnance k využití forem finanční participace motivovat. Komise dále v doporučení mimo jiné vyzvala členské státy k vzájemné výměně informací, zhodnocení dosavadních mechanismů finanční participace a ke zvážení přípravy nových mechanismů vycházejících z takto získaných dat.⁷²

V roce 1996 měla Evropská komise záměr vyhodnotit výsledky a pokrok, který členské státy od vydání doporučení Rady z roku 1992 učinily ohledně rozvoje a podpory finanční participace zaměstnanců. Za tímto účelem byla vypracována zpráva PEPPER II. Ta přinesla závěr, že v letech 1991–1995 nedošlo k žádné zásadní změně v přístupu vlád členských států k podpoře finanční participace.⁷³ Zpráva PEPPER II také zopakovala předchozí závěry ze zprávy PEPPER I, tj. že pro zvýšení atraktivity finanční participace pro obchodní společnosti i zaměstnance je potřeba, aby byla alespoň jedné ze stran nabídnuta daňová nebo jiná finanční úleva. Zároveň uvedla, že je třeba pro účely daní a jiných povinných odvodů jasně odlišit ohodnocení zaměstnanců na tu část, která má charakter mzdy, a tu část, která je jako příjem z finanční participace zaměstnanců od zdanění či jiných odvodů osvobozena nebo alespoň zvýhodněna.⁷⁴ Zpráva PEPPER II kromě toho přinesla doporučení, která v zásadě odrážela doporučení obsažená ve zprávě PEPPER I a doporučení 92/443/EEC. Jako nedostatkovou pak autoři zprávy vyhodnotili výměnu informací mezi členskými státy ohledně možné právní úpravy finanční participace nebo osvědčených postupů (best practice).⁷⁵

⁷¹ UVALIC (1991) op cit. pozn. 23, s. 197.

⁷² Doporučení 92/443/EEC.

⁷³ PEPPER II, op. cit. pozn. 30, s. 2.

⁷⁴ Tamtéž, s. 39.

⁷⁵ Tamtéž, s. 41.

Na základě dosavadních zjištění a výše zmíněné zprávy se prosazování finanční participace stalo součástí sociálně-politické agendy Evropské komise pro roky 2000–2005, když si Evropská komise vytyčila za cíl představit sdělení a akční plán týkající se finanční participace zaměstnanců.⁷⁶ Souběžně s tím byly vyhotoveny dvě další zprávy připravené pro Evropskou komisi, resp. Evropský parlament, jejichž výzkum se zaměřoval na ekonomické aspekty finanční participace a jejichž závěry jednoznačně podtrhly výhody finanční participace.⁷⁷ Konkrétní obrysy evropské politiky v rámci sociálně-politické agendy pro roky 2000–2005 byly představeny ve dělení Komise 364/2002 navazující na sdělení Komise 379/2000. V tomto dokumentu Evropská komise především vytyčila základní principy, kterými by se členské státy při prosazování zaměstnanecké participace měly řídit, a dala si za cíl vypořádat se s překážkami pro zavedení nadnárodních instrumentů finanční participace zaměstnanců aplikovatelných celoevropsky.⁷⁸ Zároveň lze poprvé zaznamenat zřetelný přesah sociálně-politické roviny do práva obchodních korporací, když Evropská komise ve svém sdělení uvedla, že finanční participace zaměstnanců povede k transparentnější a efektivnější corporate governance podniků. Tento fakt dovozují autoři sdělení z argumentu, že finanční participace sblíží zájmy zaměstnanců a společníků. Zároveň by měla zajistit, že zaměstnanci budou v rozvoji společností hrát aktivnější roli a budou mít větší zájem na dlouhodobém rozvoji společností.⁷⁹

Sdělení Komise 364/2002 předpokládalo vydání evropského akčního plánu, který by měl přímo dosáhnout rozšiřování finanční participace v členských státech prostřednictvím konkrétních kroků. Struktura akčního plánu byla navržena ve zprávě o prosazování zaměstnaneckého vlastnictví a participace pro Evropskou komisi z roku 2014. Akční plán měl podle tohoto výzkumu zahrnovat (i) virtuální centrum informací o finanční participaci zaměstnanců, (ii) ustavení stále expertní skupiny při Evropské komisi, (iii) akční program ke zvýšení povědomí o finanční participaci na všech úrovních, (iv) přípravu kodexu (Code of Conduct) obsahující modelová řešení různých forem finanční participace a vodítka pro zaměstnance a (v) v dlouhodobém horizontu připravit evropskou úpravu zaměstnanecké participace, která by mohla sekundovat národním

⁷⁶ Čl. 4.1.2.2 sdělení Evropské komise, Evropského parlamentu, Hospodářského a sociálního výboru a Výboru regionů o sociálně-politické agendě ze COM/2000/0379. („sdělení Komise 379/2000“)

⁷⁷ POUTSMA, E. *Recent trends in employee financial participation in the European Union* [online]. Luxembourg: Office for Official Publication of the European Communities. 2001 [cit. 27. 10. 2022]. Dostupné z: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef0112en.pdf. Dále viz PÉROTIN, V – ROBINSON, A. *Employee Participation in Profit and Ownership: A Review of the Issues and Evidence* [online]. Leeds: Leeds University Business School 2002 [cit. 27. 10. 2022]. Dostupné z: <http://www.efonline.org/LIBRARY/Employee%20Participation%20in%20Profit%20and%20Ownership%20P%E9rotin%2003.pdf>.

⁷⁸ Sdělení Komise 364/2002.

⁷⁹ Tamtéž.

úpravám členských států.⁸⁰ Tento plán byl diskutován i v následujících letech, naposledy Evropským parlamentem v roce 2018⁸¹ a federací EFES ve zprávě pro Evropskou komisi z roku 2019.⁸² Na počátku roku 2023 je však akční plán stále v nedohlednu.

Při absenci evropského akčního plánu je tak sdělení Komise 364/2002 jedním z hlavních zdrojů soft law pro národní úpravy zaměstnanecké participace, včetně nabývání akcií zaměstnanci. Sdělení obsahuje základní principy, kterými by se státy měly řídit při prosazování zaměstnanecké participace. Těmito principy jsou: (i) dobrovolná účast (ve smyslu podniků i zaměstnanců), (ii) rozšíření výhod plynoucích z finanční participace na všechny zaměstnance (jsou přípustné možné odchylky, ale finanční participace by měla být k dispozici všem kategoriím zaměstnanců, zejména bez ohledu na to, zda se jedná o zaměstnance zaměstnané v pracovním poměru na dobu určitou, neurčitou, úvazek plný nebo částečný či na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr, a být nabízena bez jakékoliv formy diskriminace zaměstnanců), (iii) srozumitelnost a transparentnost (zaměstnancům by prostřednictvím konzultací a informací měla být dána možnost plně zvážit výhody a nevýhody zapojení do nějaké z forem finanční participace; zvláštní důraz kladou autoři sdělení na nabývání akcií pro komplexitu tohoto mechanismu; hospodaření s formami finanční participace by mělo probíhat zcela transparentně, včetně dodržování účetních standardů a informování zaměstnanců o jakýkoliv možných vývojech, které by mohly mít dopad na hodnotu jejich zapojení), (iv) přednastavená pravidla (stanovená předem, nikoliv ex post), (v) pravidelnost (tj. nikoliv ad hoc formy finanční participace zavedené např. pouze pro jedno účetní období), (vi) vyvarování se nedůvodnému riziku pro zaměstnance (zejména s ohledem na skutečnost, že zaměstnanci budou při investici do kapitálové účasti ve společnosti vystaveni relativně většímu riziku, než ostatní investoři; tento parametr lze naplnit např. prostřednictvím zastropování hodnoty zaměstnanecké investice, délkou retenční doby (holding period) akcií; dle autorů sdělení by zaměstnanci měli být informováni minimálně o skutečnosti, že jejich příjem plynoucí z finanční participace může mít v průběhu času značně proměnlivou tendenci), (vii) rozlišení mezi mzdou/platem a příjmem plynoucím z finanční participace (jednak je třeba rozlišovat mezi finanční hodnotou zvýhodnění, které zaměstnanec dostane při nabývání akcií společnosti, dividend, které zaměstnanci plynou v důsledku vlastnictví akcií, a podílu na zisku, který zaměstnanci plyne v rámci profit-sharingu nebo vlastnictví stínových akcií, jednak je třeba, aby se jakýkoliv takový příjem zaměstnancům nezapočítával do mzdy pro účely stanovení výše

⁸⁰ LOWITZSCH – HASHI (2014) op. cit. pozn. 27, s. 62.

⁸¹ Čl. 4 usnesení Evropského parlamentu ze dne 23. října 2018 o úloze finanční účasti zaměstnanců při vytváření pracovních míst a motivování nezaměstnaných (2018/2053(INI)). („usnesení Evropského parlamentu 2053/2018“)

⁸² *Employee Share Ownership - The European Policy* (2019), op. cit. pozn. 4, s. 14.

mzdy, jejího zdanění a výpočtu povinných odvodů na zdravotní pojištění a pojištění sociální) a (viii) slučitelnost s volným pohybem pracovních sil (zejména volný pohyb pracovních sil v rámci Evropské unie; obecně by však mělo platit, že finanční participace zaměstnanců by neměla být na překážku ukončení pracovního poměru zaměstnance a naopak by z ukončení pracovního poměru zaměstnance neměly plynout následky, kvůli kterým budou různé formy finanční participace pro zaměstnance a podniky méně atraktivní, např. v podobě povinného odkupu akcií zaměstnanců, kteří ukončí svůj pracovní poměr ve společnosti nebo zemřou).⁸³

V letech 2004–2018 se orgány EU vrátily k tématu zaměstnanecké participace v 12 dalších případech v podobě studií a nezávazných usnesení. Tyto dokumenty obsahují v hlavních bodech shodná stanoviska, když jejich autoři formulují opakovaně následující myšlenky: (i) povědomí o výhodách a možnostech finanční participace zaměstnanců je stále malé, a to zejména mezi státy střední a východní Evropy, pročež je třeba informovanost jak členských států, tak ostatních sociálních partnerů zlepšit,⁸⁴ (ii) existují zásadní rozdíly mezi formami a mírou rozšíření finanční participace zaměstnanců napříč členskými státy, (iii) efektivním nástrojem k rozšiřování finanční participace jsou jednoznačně daňové a jiné finanční úlevy pro zaměstnance a obchodní společnosti a (iv) lze identifikovat potřebu harmonizace některých aspektů finanční participace prostřednictvím závazného právního předpisu na evropské úrovni v podobě směrnice.⁸⁵

2.3. Shrnutí

I přes množství aktivity v oblasti soft law evropská politika nevyprodukovala výstup, který by podporování finanční participace zaměstnanců napříč členskými státy významněji usměrnil.

⁸³ Sdělení Komise 364/2002.

⁸⁴ LOWITZSCH, J. *The Pepper III Report: Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in New Member and Candidate Countries of the European Union* [online]. Řím / Berlín: Inter-University Centre Split/Berlin, Institute for Eastern European Studies, Free University of Berlin, červen 2006, s. 315 [cit. 24. 10. 2022]. Dostupné z: <http://www.efesonline.org/LIBRARY/2006/PEPPER%20III%20Final%20Print.pdf>.

⁸⁵ Zpráva skupiny na vysoké úrovni tvořené nezávislými odborníky ze dne 18. prosince 2003 o nadnárodních překážkách růstu finanční účasti zaměstnanců v nadnárodních podnicích [online]. Brusel: COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES, prosinec 2003, s. 8-10 [cit. 29. 10. 2022]. Dostupné z: <http://www.efesonline.org/LIBRARY/RAPPORT%20EXPERTS%20de%20Foucauld%20FINAL%20EN.pdf> („zpráva skupiny na vysoké úrovni z roku 2003“). Dále srov. LOWITZSCH (2006), op. cit. pozn. 84, s. 316-318. WELZ, Ch. – FERNANDEZ MACIAS, E. *Financial participation of employees in the European Union: Much ado about nothing?* [online]. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007, s. 26-27 [cit. 29. 10. 2022]. Dostupné z: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef0772en.pdf. COLETTI, D. *Employee financial participation in the new Member States* [online]. 2007, s. 20 [cit. 26. 10. 2022]. Dostupné z: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef0760en.pdf. LOWITZSCH – HASHI – WOODWARD (2009) op. cit. pozn. 64, s. 216. LOWITZSCH – HASHI (2014) op. cit. pozn. 27, s. 2-3. Zpráva Evropského parlamentu o finanční účasti zaměstnanců na zisku společností ze dne 18. prosince 2013 (2013/2127(INI)). Usnesení Evropského parlamentu 2053/2018. *Employee Share Ownership - The European Policy* (2019), op. cit. pozn. 4, s. 14.

Lowitzsch poukázal na velice podstatnou skutečnost, že jediným harmonizujícím prvkem, který členské státy při vytváření právního rámce pro finanční participaci zaměstnanců sdílejí, jsou zmiňovaná ustanovení druhé, resp. kodifikační, směrnice, která umožňují akciovým společnostem odchýlit se od některých omezení při nabývání vlastních akcií, poskytování finanční asistence a upisování akcií za účelem umožnění finanční participace zaměstnanců (zejm. v podobě nabývání akcií zaměstnanci).⁸⁶ Jak bylo uvedeno v předchozí kapitole, znění těchto ustanovení přitom od roku 1976, kdy byla druhá směrnice přijata, prošlo jen malými změnami, a to i přes skutečnost, že druhá směrnice byla mj. novelizována směrnicí 2006/68/ES a kodifikační směrnicí.

Zpráva skupiny na vysoké úrovni z roku 2003 formulovala některé nedostatky úpravy práva obchodních korporací napříč členskými státy už v roce 2003. Jednalo se konkrétně o možnosti, které členskými státem tato úprava dává ohledně podpory finanční participace zaměstnanců. Mezi tyto nedostatky patří skutečnost, že výše uvedené výjimky mají dispozitivní charakter. Předmětná ustanovení jsou výjimkami z povinně implementovaných ustanovení druhé, resp. kodifikační, směrnice. Jak bylo nastíněno v předchozí kapitole, kodifikační směrnice nezaručuje, že úprava zvýhodňující nabývání zaměstnaneckých akcií bude v důsledku předmětných ustanovení skutečně v právních rádech členských států zakotvena. Vedle toho skupina na vysoké úrovni považovala za nevyhovující, že napříč členskými státy existují v důsledku úpravy tehdy obsažené ve druhé směrnici různá omezení co do hodnoty vlastních akcií ve vztahu k základnímu kapitálu, které společnost může za účelem jejich nabízení svým zaměstnancům nabývat. Další překážka byla spatřována v omezeních nebo zákazech týkajících se finanční asistence, kterou může společnost za účelem nabytí vlastních akcií zaměstnancům a třetím osobám poskytnout. Nejasnostmi, které mohly rozšiřování finanční participace zaměstnanců komplikovat, mohla být i pravidla pro cenu, kterou zaměstnanec za akcie má vlastně zaplatit, tj. zda má jít o předem stanovenou cenu, tržní cenu nebo průměrnou cenu, jakož i doba povinného držení či blokace participačních instrumentů zaměstnanci a vymezení, jací zaměstnanci a po jak dlouhém trvání pracovně-právního vztahu mají na finanční participaci nárok.⁸⁷

Už v roce 2003 tak měla Evropská komise k dispozici konkrétní nedostatky úpravy zvýhodnění zaměstnanecké participace v rámci druhé směrnice. Při přípravě kodifikační směrnice vycházela Evropská komise i z vlastního akčního plánu pro evropské právo obchodních společností,⁸⁸ který se přihlásil k myšlence prosazování finanční participace zaměstnanců

⁸⁶ LOWITZSCH (2009), op. cit. pozn. 64, s. 208.

⁸⁷ Zpráva skupiny na vysoké úrovni, op. cit. pozn. s. 35-38.

⁸⁸ Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a výboru regionů. Akční plán: Evropské právo obchodních společností a správa a řízení společností – moderní právní rámec pro angažovanější akcionáře a udržitelnější společnosti COM(2012)0740 final.

(zaměstnaneckých akcií) s odkazem na Zelenou knihu rámce corporate governance EU.⁸⁹ Ta se naopak odkazovala na zprávu PEPPER IV a sdělení Komise 364/2002, tedy dokumenty, které obsahovaly konkrétní návrhy a doporučení z hlediska budování právního rámce pro podporu rozšiřování finanční participace zaměstnanců.⁹⁰ Do roku 2015, kdy Evropská komise předložila návrh kodifikační směrnice Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru, Radě (EU) a Parlamentu, bylo vedle dvou zmíněných dokumentů na evropské úrovni k tématu finanční participace zaměstnanců vyhotoveno značné množství materiálů, z nichž většina je v této práci citována. Fakt, že konkrétní závěry a doporučení nebyly nijak reflektovány v kodifikační směrnici ani v jiné, byť pozdější, směrnici či nařízení, lze vyhodnotit jako promarněnou příležitost.

V konečném důsledku lze evropskou úpravu finanční participace zaměstnanců zhodnotit tak, že má mnohé nedostatky. Činnost Evropské komise a různých pracovních skupin nicméně poskytla podrobný obraz o stavu finanční participace zaměstnanců ve členských státech, shrnula výhody tohoto institutu a formulovala některá doporučení, ze kterých mohou členské státy při přípravě předpisů upravujících finanční participaci vycházet. Za kvalitní vodítko lze považovat principy zaměstnanecké participace vymezené ve sdělení Komise 364/2002, o čemž svědčí i fakt, že se k těmto principům přihlásila v roce 2019 i federace EFES.⁹¹ Tyto principy lze tak i v současné době použít pro vyhodnocení národních úprav finanční participace zaměstnanců, včetně té české, což bude uplatněno i v této práci.

Úprava prostřednictvím směrnice z oblasti práva obchodních společností je efektivní v tom, že v mnoha státech vytvořila podobný rámec. Charakter těchto ustanovení (členské státy nejsou povinny výjimky zvýhodňující nabývání akcií zaměstnanci nebo jiné formy zaměstnanecké participace vůbec zavádět) ovšem nezaručuje ohledně implementace finanční participace zaměstnanců žádný minimální standard, ani zda vůbec bude tento institut v právních rádech členských států řešen. Nadto je právní stav vymezený kodifikační směrnicí v mnoha ohledech kritizován pro svou rigidnost.

2.4. Perspektivy

Téma finanční participace zaměstnanců začalo být na evropské úrovni opět skloňováno po výzvách iniciativy Not Optional, která sdružuje představitele evropských technologických společností a start-upů. Iniciativa vyzvala v roce 2019 evropské zákonodárce k „nápravě kusé, inkonzistentní a často represivní úpravě zaměstnaneckého vlastnictví – modelu, který personálu

⁸⁹ ZELENÁ KNIHA. Správa a řízení podniku ve finančních institucích a politika odměňování. Sdělení Komise COM (2011) 164 final. (“Zelená kniha rámce corporate governance EU”)

⁹⁰ Tamtéž, s. 17-18.

⁹¹ *Employee Share Ownership - The European Policy* (2019), op. cit. pozn. 4, s. 5.

umožňuje nabyt část společnosti, pro kterou pracuje.“ Představitelé Not Optional spatřují v úpravě finanční participace zaměstnanců překážku, která zpomaluje rozvoj nadějně rozvíjejícího se technologického sektoru v Evropě, přičemž jej v tomto ohledu znevýhodňuje vůči společnostem z USA i odjinud.⁹²

Evropská komise reagovala na výzvu iniciativy Not Optional vlastní iniciativou Startup Nations Standard, která zároveň vznikla na základě Strategie pro udržitelnou a digitální Evropu zaměřující se na malé a střední podniky. Tato strategie usiluje v rámci budování kapacit a podpory přechodu k udržitelnosti a digitalizaci o snížení regulační zátěže, zlepšení přístupu na trh a zlepšení přístupu k financím, což by mělo vést ke zatraktivnění poskytování opcí na zaměstnanecké akcie.⁹³ Startup Nations Standard představil osvědčené postupy (best practices), které mají pomoci podnikatelskému prostředí v Evropské unii a umožnit rozvoj startupů. V oblasti finanční participace zaměstnanců obsahuje Startup Nations Standard dvě doporučení: (i) žádné zdanění pro opce na akcie pro zaměstnance před jejich uplatněním a (ii) povolit startupům vydávat zaměstnanecké akcie (opce na akcie) bez hlasovacích práv.⁹⁴

3. Německá právní úprava a její specifika

3.1. Specifika německé úpravy akciových společností

Německé prostředí je charakteristické převahou akciových společností s koncentrovanou vlastnickou strukturou. Silná německá pozice v rámci EU má nadto vliv na to, že německé představy o corporate governance se do velké míry odrážejí v regulaci akciových společností na úrovni Evropské unie.⁹⁵ To se projevuje zejména v pohledu na funkci základního kapitálu a v úpravě koncernového práva.

Úprava akciových společností je primárně obsažená v akciovém zákoně. Ten zná pouze dualistický systém jejich správy, tedy systém, ve kterém v rámci společnosti existuje představenstvo a dozorčí rada. Dozorčí rada má v německém prostředí posílenou úlohu a ohledně některých otázek obchodního vedení společnosti má s představenstvem spolumocnost. Její členové jsou jmenováni a odvoláváni valnou hromadou. Členové představenstva

⁹² *Not Optional – Europe must attract more talent to startups* [online]. 2018 [cit. 30. 10. 2022]. Otevřený dopis podepsaný více než 700 generálních ředitelů, zakladatelů, investorů a zaměstnanců evropských startupů. Dostupné z: <https://www.notoptional.eu/en/letter>.

⁹³ Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru Regionů. Strategie pro udržitelnou a digitální Evropu zaměřená na malé a střední podniky COM(2020)103 final.

⁹⁴ Tamtéž.

⁹⁵ HURYCHOVÁ, K. Odměňování členů řídicích orgánů a další exekutivy akciových společností dle OECD, EU a ve vybraných státech. In HURYCHOVÁ – TRUBAČ – VRAJÍK (2017), op. cit. pozn. 20, s. 68.

jsou voleni a odvolávání dozorčí radou. Tento model je tak někdy nazýván nejen jako dualistický, ale i jako dvoustupňový.⁹⁶

V Německu historicky převažoval tzv. zaměstnanecký model akciové společnosti (labor-oriented model). Ten vychází z předpokladu sdíleného řízení akciové společnosti a jeho účelem je zajistit synergii mezi zaměstnanci a akcionáři. V německé právní úpravě přetrvává jeho vliv dodnes např. v podobě toho, že ve velkých akciových společnostech je část dozorčí rady volena zaměstnanci společnosti. Existují tři různé modely kodeterminace: (i) spolurozhodovací zákon⁹⁷ zakotvil u společností s více než 2.000 zaměstnanci právo zaměstnanců volit polovinu členů dozorčí rady, přičemž z těchto členů musí být alespoň polovina tvořena zaměstnanci společnosti samotnými,⁹⁸ (ii) horní spolurozhodovací zákon⁹⁹ upravuje právo zaměstnanců důlních a ocelářských společností s více než 1.000 zaměstnanci volit z jedenáctičlenné dozorčí rady pět členů¹⁰⁰ a (iii) zákon o třetinové účasti¹⁰¹ upravuje právo zaměstnanců společností s více než 500 zaměstnanci volit třetinu členů dozorčí rady.¹⁰²

3.2. Rozšíření zaměstnaneckých akcií v Německu

Přes tradiční důraz na zaměstnanecký model akciové společnosti jsou zaměstnanecké akcie v Německu historicky rozšířeny relativně málo, zejména ve srovnání např. s Francií a Spojeným královstvím. To je dáno zejména tím, že k zaměstnaneckým akciím se až donedávna stavěly skepticky odbory, a před zaměstnaneckými akciemi byl upřednostňován profit-sharing.¹⁰³ Podle údajů Spolkového ministerstva pro hospodářství a ochranu životního prostředí z roku 2019 nabízelo kapitálovou účast na společnosti přibližně 1 % podniků v Německu (v kontrastu s 9 % nabízejícími profit-sharing), přičemž celoevropský průměr je 5 %.¹⁰⁴ Podle výzkumu z roku 2017 čítal počet držitelů zaměstnaneckých akcií 1,5 milionu zaměstnanců. Zaměstnanecké akcie jsou nabízeny především u tradičních velkopodniků, jejichž akcie byly přijaty k obchodování na burze,

⁹⁶ BORKOVEC, A. *Akciová společnost a rozptýlené vlastnictví*. Praha: Leges. 2013, s. 104.

⁹⁷ Zákon o spolurozhodování zaměstnanců ze dne 4. května 1976 (BGBl. I S. 1153). („MitbestG“ nebo spolurozhodovací zákon z roku 1976)

⁹⁸ Ust. § 2 odst. 1 MitbestG.

⁹⁹ Zákon o spolurozhodování zaměstnanců v dozorčích radách a představenstvech podnikajících v hornictví a v průmyslu vyrábějícím železo a ocel ze dne 21. května 1951 (BGBl I S. 3311). („MontanMitbestG“ nebo „horní spolurozhodovací zákon“)

¹⁰⁰ Ust. § 4 odst. 1 písm. c) MontanMitbestG.

¹⁰¹ Zákon o třetinové účasti zaměstnanců v dozorčí radě ze dne 18. května 2004 (BGBl. I S. 974). („DrittelbG“)

¹⁰² Ust. § 4 odst. 1 DrittelbG.

¹⁰³ Srov. LOWITSCH (2009), op. cit. pozn. 64, s. 83.

¹⁰⁴ ROSENBERG, M. – GEYER, S. *Mitarbeiterkapitalbeteiligung*. Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz [online]. 3. 9. 2019 [cit. 4. 11. 2022]. Dostupné z: <https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Schlaglichter-der-Wirtschaftspolitik/2019/09/kapitel-1-4-mitarbeiterkapitalbeteiligung.html>.

jako je Siemens, Volkswagen a BASF, a to především představitelům manažerských pozic.¹⁰⁵ V posledních 15 letech se německý zákonodárce nicméně snaží finanční participaci zaměstnanců obecně čím dál více podporovat. Ve snaze přilákat start-upy a podpořit jejich rozvoj německá vláda postupně prosadila několik daňových zvýhodnění zaměstnaneckých akcionářů, přičemž aktuálně platná úprava zavedená zákonem o umístění fondů¹⁰⁶ umožňuje osvobodit od daně zvýhodnění až do výše 1.440 eur.¹⁰⁷

3.3. Úprava nabývání zaměstnaneckých akcií

Německý zákonodárce zakotvil do akciového zákona tři možná zvýhodnění zaměstnanců při nabývání akcií. První možností je derivativní nabytí vlastních akcií a jejich následné nabídnutí zaměstnancům. Další možnosti zahrnují zvýšení základního kapitálu společnosti, a to při podmíněném zvýšení základního kapitálu (bedingtes Kapitalerhöhung) nebo při tzv. autorizovaném zvýšení základního kapitálu (genehmirtes Kapital). Uvedené případy jsou těmi, které společností při nabývání akcií zaměstnanci umožňují nějakou formu úlev. V praxi si ovšem lze představit i nabývání akcií zaměstnanci na základě ustanovení, která nejsou k tomuto účelu primárně určena.¹⁰⁸ Ačkoliv německá úprava práva obchodních korporací principiálně odpovídá té české, která si z německého právního řádu vzala mnoho inspirací, je zapotřebí uvést specifika německé úpravy výše uvedených institutů a jejich základní předpoklady.

Úprava stojí primárně na základech zakotvených v původním znění akciového zákona z roku 1965, přičemž zvýhodnění nabývání akcií zaměstnanci bylo obsaženo i v předchozím akciovém zákoně z roku 1937 v rámci úpravy po novele zavedené v roce 1959 zákonem o zvýšení základního kapitálu z vlastních zdrojů. Podstatnou změnou prošlo nabývání zaměstnaneckých akcií s účinností zákona o kontrole a transparentnosti v oblasti podnikání.¹⁰⁹ Ten zakotvil nabývání vlastních akcií za účelem realizace opčních plánů,¹¹⁰ zjednodušil proces realizace zaměstnaneckých

¹⁰⁵ STEIGER, T. – SIEG, R. – KLUGE, N. *Belegschaftsaktionäre in deutschen Grossunternehmen. Mitbestimmungs-Report* [online]. 2017, roč. 11, č. 38, s. 6 [cit. 26. 9. 2022. Dostupné z: https://www.boeckler.de/pdf/p_mbf_report_2017_38.pdf.

¹⁰⁶ Zákon o posílení Německa jako místa umístění fondů a o provedení směrnice EU 2019/1160, kterou se mění směrnice 2009/65/EG a 2011/61/EU, pokud jde o přeshraniční fungování subjektů kolektivního investování ze dne 3. června 2021 (BGBl. I S. 1498). („FoStoG“ nebo „zákon o umístění fondů“)

¹⁰⁷ Čl. 3 odst. 2 zákona o umístění fondů.

¹⁰⁸ CAHN, A. § 71. Erwerb eigener Aktien. In SPINDLER, G. – STILZ, E. *Kommentar zum Aktiengesetz. Band 1. 3.* vyd. Mnichov: C.H. Beck, 2015, s. 886.

¹⁰⁹ Zákon o kontrole a transparentnosti v oblasti podnikání ze dne 27. dubna 1998 (BGBl. I S. 786). („zákon o kontrole a transparentnosti v oblasti podnikání“)

¹¹⁰ Ust. § 71 odst. 1 bod 8 AktG.

opcí¹¹¹ a přidal některé prvky transparentnosti (náležitosti rozhodnutí valné hromady o zmocnění k výkonu opcí zaměstnanců).¹¹²

Pokud německý zákonodárce v akciovém zákoně používá pojem zaměstnanci, má tím na mysli pojem zaměstnanec dle německého zákoníku práce, tedy pracovníky (Arbeiter) a zaměstnance (Angestellter), jakož i osoby zaměstnány pro jejich odborné vzdělávání. Poslední jmenovaná kategorie zahrnuje i studující, kteří jsou u dotčené společnosti na praxi.¹¹³ Vedle vymezení ze zákoníku práce termín pracovní poměr zároveň zahrnuje i prokuristy a vedoucí zaměstnance.¹¹⁴ Členové představenstva a dozorčí rady nejsou v tomto pojmu zahrnuti.¹¹⁵

Pojem propojeného podniku vykládá § 15 akciového zákona jako podniky s většinovým vlastnictvím a ve většinovém vlastnictví (tj. jak společnost vlastníci většinový podíl v dotčené společnosti, tak společnost dceřiná), ovládající a ovládané podniky, koncernové podniky, podniky se vzájemnými podíly (dle této konstrukce je třeba více kapitálových společností, z nichž každá vlastní alespoň čtvrtinový podíl v jedné z ostatních společností) nebo společnosti, které jsou stranami ovládací smlouvy nebo smlouvy o odvedení zisku nebo podobnými smlouvami dle § 292 akciového zákona.

Finanční asistence je dle německého práva obecně zakázána. Za účelem nabývání akcií zaměstnanci však finanční asistenci v souladu s čl. 64 odst. 6 kodifikační směrnice poskytnout lze. Podmínkou je, že takto poskytnutá asistence nepovede ke snížení základního kapitálu navýšeného o nerozdělitelné rezervy.¹¹⁶

3.3.1. Nabývání vlastních akcií

Nabývání vlastních akcií je v německém právu obecně zakázáno, a to včetně jejich upisování.¹¹⁷ Akciový zákon nicméně připouští osm různých výjimek, kdy je povoleno derivativní nabývání vlastních akcií. Tyto výjimky v zásadě odpovídají případům, které připouští kodifikační směrnice. Podmínkou je, aby společnost mohla vytvořit rezervu ve výši odpovídající výdajům na nabytí vlastních akcií bez toho, aniž by snížila aktiva společnosti pod výši základního kapitálu nebo zákonných či stanovami vytvořených rezervních fondů. Vedle toho musí být nabývané vlastní akcie plně splacené. Celková jmenná hodnota nabývaných vlastních akcií (v součtu s těmi,

¹¹¹ Ust. § 192 odst. 2 bod 3 AktG.

¹¹² Ust. § 193 odst. 2 bod 4 tamtéž.

¹¹³ Rozhodnutí Spolkového pracovního soudu sp. zn. 7 ABR 76/11 ze dne 6. listopadu 2013.

¹¹⁴ MERKT, H. Erwerb eigener Aktien. In: HIRTE, H – MÜLBERT, P. O. – ROTH, M. *Aktiengesetz. Grosskommentar. Dritter Band*. 5. vyd. Berlín, Boston: De Gruyter, 2018. s. 359.

¹¹⁵ CAHN (2015) op. cit. pozn. 108, s. 243. § 2 odst. 2 zákona o pracovní době ze dne 6. června 1994 (BGBl. I S. 1170, 1171).

¹¹⁶ Ust. § 71a odst. 1 AktG.

¹¹⁷ Ust. § 56 odst. 1, § 71 odst. 1 tamtéž.

keré společnost má stále ve svém vlastnictví) nesmí přesáhnout 10 % základního kapitálu.¹¹⁸ Překročení této hranice vede k povinnosti představenstva akcie v hodnotě převyšující 10% hranici do tří let zcizit.¹¹⁹ O nabytí vlastních akcií nemusí rozhodovat valná hromada, protože toto rozhodnutí spadá do působnosti představenstva. Představenstvo však musí valnou hromadu při příští schůzi informovat o důvodech a účelu nabytí vlastních akcií, jejich jmenovité hodnotě a podílu na základním kapitálu, jakož i o protihodnotě poskytnuté při úplatném nabytí akci.¹²⁰ Porušení podmínek po nabytí vlastních akcií obecně vede k povinnosti představenstva akcie do jednoho roku po nabytí zcizit.¹²¹

Pokud společnost nabývá vlastní akcie za účelem jejich nabídnutí zaměstnancům, může postupovat podle § 71 odst. 1 bod 2 akciového zákona. Toto ustanovení je transpozicí čl. 60 odst. 3 kodifikační směrnice. V tomto případě společnost může nabyt vlastní akce, pokud mají být nabídnuty osobám, které jsou nebo byly v pracovním poměru vůči dotčené společnosti nebo vůči s touto společností propojeným podnikem. Pojem „osoby v pracovním poměru“ v tomto případě zahrnuje i minulé zaměstnance, a to na rozdíl od české úpravy bez ohledu na to, zda jejich pracovní poměr skončil odchodem do důchodu nebo z jiných důvodů.¹²²

Nabytí i následné vydání vlastních akcií je v působnosti představenstva. V případě nabytí vlastních akcií dle § 71 odst. 1 bod 2 akciového zákona není potřeba, aby představenstvo o nabytí vlastních akcií následně informovalo valnou hromadu. V souladu s § 111 odst. 4 akciového zákona mohou stanovy zakotvit, že nabytí musí schválit dozorčí rada. Zákon ale stanoví jinou podmínku v podobě lhůty jednoho roku, v jejíž rámci musí být akcie zaměstnancům převedeny.¹²³ V době nabytí akcií společností není zapotřebí, aby byly splněny podmínky pro jejich vydání zaměstnancům, nabytí je však podmíněno tím, aby představenstvo už v tomto okamžiku mělo úmysl akcie nabídnout zaměstnancům. V případě, že akcie do této doby nebudou zaměstnancům vydány, má je společnost povinnost zcizit dle § 71c odst. 1 akciového zákona.¹²⁴

Cena, za kterou mají být akcie zaměstnancům nabídnuty, není v zákoně stanovena. Autoři se shodují v tom, že cena může být nižší, než je tržní hodnota akcií, a akcie lze tedy zaměstnancům

¹¹⁸ Ust. § 71 odst. 2 AktG.

¹¹⁹ Ust. § 71c odst. 2 tamtéž.

¹²⁰ Ust. § 71 odst. 3 tamtéž.

¹²¹ Ust. § 71c odst. 1 tamtéž.

¹²² LUTTER, M. – DRYGALA, T. § 71. In. ARND, A. – MICHAEL, A. – DAUNER-LIEB, B. – DRYGALA, T. – KOPPENSTEINGER, H. – LUTTER, M. *Kölner Kommentar zum Aktiengesetz. Band 1*. 3. vyd. Kolín: Carl Heymanns Verlag, 2011, s. 198-199.

¹²³ Ust. § 71 odst. 3 AktG.

¹²⁴ CAHN (2015) op. cit. pozn. 108, s. 868.

nabídnout i bezplatně.¹²⁵ Rozdíl mezi tržní cenou akcií a cenou, za kterou je zaměstnanci nabydou, však může být předmětem zdanění (viz dále).

3.3.2. Autorizované zvýšení základního kapitálu

Metoda tzv. autorizovaného zvýšení základního kapitálu (*genehmigte Kapitalerhöhung*) umožňuje vyhnout se situaci, kdy je ke každému zvýšení základního kapitálu potřeba svolání valné hromady. Jde tedy o situaci v praxi využitelnou zejména pro větší společnosti a společnosti, jejichž akcie jsou obchodovány na burze.¹²⁶ Raiser a Veil uvádí, že ačkoliv je tento institut koncipován jako výjimečný případ zvýšení základního kapitálu, v praxi je podmíněné zvýšení základního kapitálu využíváno velice často.¹²⁷ V případě autorizovaného zvýšení základního kapitálu dochází ke zvýšení základního kapitálu až do určené výše úpisem nových akcií na základě rozhodnutí představenstva. Podmínkou je, aby představenstvo bylo k tomuto úkonu ve stanovách předem zmocněno. Maximální délka takového zmocnění je pět let. Určená výše nesmí překročit 50 % upsaného základního kapitálu, přičemž emisní kurz dosavadních akcií musí být zcela splacen.¹²⁸ Po vypršení doby zmocnění dle původního znění stanov může valná hromada rozhodnout o změně stanov, která udělí představenstvu další zmocnění na dobu nejvýše pěti let. K tomuto usnesení je zapotřebí tří čtvrtinové většiny hlasů akcionářů přítomných na příslušné valné hromadě.¹²⁹ Nadto je emise akcií upisovaných v rámci autorizovaného zvýšení základního kapitálu podmíněna souhlasem dozorčí rady.¹³⁰ Dozorčí rada musí souhlasit i s určením emisního kursu, které je jinak v kompetenci představenstva.¹³¹ Zákonodárce vedle toho umožnil uhradit emisní kurs akcií upisovaných v důsledku autorizovaného zvýšení základního kapitálu prostřednictvím nepeněžitých vkladů (*Sacheinlagen*), pokud to umožní zmocnění ve stanovách.¹³²

Při autorizovaném zvýšení základního kapitálu náleží akcionářům přednostní právo úpisu takto vydaných akcií. Stanovy mohou však určit, že představenstvo může přednostní právo stávajících akcionářů vyloučit.¹³³ V souladu s § 186 odst. 4 akciového zákona musí v případě vyloučení přednostních práv představenstvo vyhotovit zprávu obsahující důvod pro vyloučení přednostních práv a tuto zprávu předložit valné hromadě.

¹²⁵ Srov. MERKT (2018) op. cit. pozn. 115, s. 360. LUTTER – DRYGALA (2011) op. cit. 123, s. 199. Nebo CAHN (2015), op. cit. pozn. 108, s. 887.

¹²⁶ HIRTE, H. *Kapitalgesellschaftsrecht*. 9. vyd. Kolín nad Rýnem: RWS Verlag, 2016, s. 438.

¹²⁷ RAISER, T. – VEIL, R. *Recht der Kapitalgesellschaften*. Mnichov: Verlag Franz Vahlen, 2015, s. 341.

¹²⁸ Ust. § 202 odst. 1 AktG

¹²⁹ Ust. § 202 odst. 2 tamtéž.

¹³⁰ Ust. § 202 odst. 3 tamtéž.

¹³¹ RAISER – VEIL (2015), op. cit. pozn. 128, s. 341.

¹³² Ust. § 205 odst. 1 AktG.

¹³³ Ust. § 203 odst. 2 tamtéž.

Dle § 202 odst. 4 akciového zákona mohou stanovy zakotvit, že v rámci autorizovaného zvýšení základního kapitálu budou akcie upisovány zaměstnanci. Tato skutečnost bez dalšího odůvodňuje vyloučení přednostního práva stávajících akcionářů.¹³⁴ I tak musí představenstvo valné hromadě předložit zprávu obsahující odůvodnění vyloučení přednostních práv ve smyslu § 186 odst. 4 akciového zákona, nicméně vydání akcií ve prospěch zaměstnanců není třeba zvlášť odůvodňovat.¹³⁵ Autorizované zvýšení základního kapitálu prostřednictvím úpisu zaměstnaneckých akcií je možné i za situace, kdy nebyl emisní kurz dosavadních akcií doposud splacen.¹³⁶ Emisní kurs nově vydávaných akcií může představenstvo nastavit v zásadě libovolně, pokud není omezeno zmocňujícím usnesením valné hromady.¹³⁷ Představenstvo může dokonce rozhodnout o tom, že emisní kurz bude částečně nebo zcela hrazen z vlastních zdrojů společnosti, konkrétně z rozdělitelného zisku za konkrétní účetní období (Jahresüberschuss). Smí tak učinit na základě auditorem ověřené účetní závěrky, která vykazuje rozdělitelný zisk.¹³⁸

Pokud má dojít k autorizovanému zvýšení základního kapitálu úpisem zaměstnaneckých akcií, které povoluje splacení emisního kurzu nepeněžitými vklady, zákon umožňuje zaměstnance zvýhodnit v případě proti-sharingu. Dle § 205 odst. 4 akciového zákona lze proti pohledávce společnosti na splacení emisního kurzu započíst peněžitě pohledávky zaměstnanců ze společností z titulu vymezeného podílu na zisku. V tomto případě jsou zaměstnancům přiznány úlevy v podobě odpadnutí povinného vymezení některých náležitostí nepeněžitě vkladu v potvrzení o upsání akcií a neaplikace ustanovení o zastřeném nepeněžitě vkladu.¹³⁹

Podle Wamsera i Scholze je pro nabývání zaměstnaneckých akcií v praxi institut autorizovaného zvýšení základního kapitálu používán jen zřídka. Společnosti upřednostňují postup dle § 71 odst. 1 bod 2 akciového zákona, tedy prostřednictvím nabývání vlastních akcií.¹⁴⁰

3.3.3. Opční programy

Německý právní řád počítá s realizací opčních programů skrze nabývání vlastních akcií dle § 71 odst. 1 bod 8 akciového zákona nebo při podmíněném zvýšení základního kapitálu dle § 192 a násl. akciového zákona. Použit lze i postup pro autorizované zvýšení základního kapitálu. Teoreticky lze realizovat opční programy i skrze ustanovení § 71 odst. 1 bod 2 akciového

¹³⁴ Ust. § 202 odst. 4 AktG.

¹³⁵ WAMSER, F. § 202. In SPINDLER, G. – STILZ, E. *Kommentar zum Aktiengesetz*. Band 2. Mnichov: C.H. Beck, 2015, s. 458.

¹³⁶ Ust. § 203 odst. 4 AktG.

¹³⁷ SCHOLZ, K. § 59. Genehmigtes Kapital. In HOFFMANN-BECKING, M. *Münchener Handbuch des Gesellschaftsrechts*. 4. vyd. Mnichov: C.H. Beck, 2015, s. 1308.

¹³⁸ Ust. § 204 odst. 3 AktG.

¹³⁹ Ust. § 205 odst. 4 tamtéž.

¹⁴⁰ WAMSER (2015), op. cit. pozn. 136, s. 459. SCHOLZ (2015), op. cit. pozn. 138, s. 1308.

zákona, které však omezuje dobu, po kterou smí společnost vlastní akcie držet, na jeden rok. Pro účely opčních programů se tak tato úprava jeví jako nevhodná.

Opční programy, které počítají s nabýváním vlastních akcií, vyžadují k realizaci zmocnění valné hromady přijaté tříčtvrtinovou většinou přítomných hlasů. Zmocnění musí představenstvu umožňovat, aby společnost mohla akcie nabývat za účelem „jiného zcizení“ (andere Veräußerung) vlastních akcií nabytých společností. Zcizení musí být v usnesení valné hromady vymezeno tak, aby umožňovalo realizaci opčních práv zaměstnanců.¹⁴¹ Vedle toho musí mít usnesení náležitosti dle § 193 odst. 2 bod 4 akciového zákona. Těmi jsou rozdělení opčních práv (jejich počet, příp. údaj o tom, kolik připadne na zaměstnance kmenového podniku a kolik na zaměstnance propojených podniků),¹⁴² výkonnostní cíle zaměstnanců (kritéria, po jejichž splnění získá zaměstnanec opci), období pro udělení opce (Erwerbszeitraum), období pro výkon opce (Ausübungszeitraum) a dobu, po jejímž uplynutí může být opce vykonána (vesting period, zákonodárce stanovil minimální délku na 4 roky).¹⁴³

Valná hromada musí zároveň ve zmocňujícím usnesení vyloučit přednostní práva stávajících akcionářů, přičemž toto vyloučení musí obsahovat odůvodnění představenstva pro vyloučení přednostních práv. Nákup vlastních akcií za účelem realizace opčního programu v hodnotě do výše 10 % základního kapitálu je řádným důvodem pro toto vyloučení.¹⁴⁴ Zákon dále zakotvuje v souvislosti s realizací nabývání vlastních akcií informační povinnost představenstva vůči příští valné hromadě ohledně účelu nabytí, počtu nabytých akcií a výši základního kapitálu, který na ně připadá, jakož i o protihodnotě, za kterou společnost akcie nabyla.¹⁴⁵

I zde platí obecné pravidlo pro nabývání vlastních akcií, které omezuje jejich hodnotu ve vztahu k výši základního kapitálu společnosti na 10 % a zákaz vlastní akcie nabývat, pokud společnost nedisponuje příslušnou rezervou.¹⁴⁶

3.3.4. Podmíněné zvýšení základního kapitálu

Účelem institutu podmíněného zvýšení základního kapitálu je v první řadě zajistit práva majitelů práv výměny (Umtauschrecht) nebo práva koupě (Bezugsrecht). Právě právo koupě odpovídá svou konstrukcí opci. Ustanovení § 192 akciového zákona umožňuje podmíněné zvýšení základního kapitálu pouze v taxativně vyjmenovaných případech, kterými jsou (i) zajištění výkonu práv výměny nebo koupě dlužníků z vyměnitelných dluhopisů, (ii) uspokojení nároků

¹⁴¹ Ust. § 71 odst. 1 bod 8 AktG.

¹⁴² ERWE (2004), op cit. pozn. 31, s. 1594.

¹⁴³ Ust. § 193 odst. 2 bod 4 AktG.

¹⁴⁴ ERWE (2004), op cit. pozn. 31, s. 1593.

¹⁴⁵ Ust. § 71 odst. 3 AktG.

¹⁴⁶ Ust. § 71 odst. 2 tamtéž.

na odškodné při přípravě spojení podniků a (iii) zajištění výkonu práva koupě zaměstnanců nebo členů vedení společností nebo propojených podniků.¹⁴⁷ Zákon hovoří o „poskytnutí“ (Gewährung), čímž se v tomto případě myslí výkon práva, tedy nikoliv jeho poskytnutí, resp. nabytí.¹⁴⁸ Stávajícím akcionářům nenáleží v žádném z případů zákonné přednostní právo.

Podmíněné zvýšení základního kapitálu je možné jen na základě usnesení valné hromady přijatém tříčtvrtinovou většinou hlasů přítomných akcionářů.¹⁴⁹ V usnesení valná hromada určí nejvyšší možnou částku, o kterou smí být základní kapitál tímto způsobem navýšen. Limit je v tomto případě stanoven na 10 % stávajícího základního kapitálu ke dni usnesení valné hromady, čímž je částečně kompenzována skutečnost, že stávající akcionáři nemají možnost se na tomto zvýšení základního kapitálu podílet a nebude tak jejich struktura příliš zředěna.¹⁵⁰ Vedle toho musí ustanovení valné hromady obsahovat účel podmíněného zvýšení základního kapitálu, okruh oprávněných jej využít a emisní kurs nebo způsob jeho výpočtu. Emisní kurs se řídí pravidly pro nově upsané akcie, protože emisní kurs nemůže být v souladu s § 9 odst. 1 akciového zákona nižší, než je jejich jmenovitá hodnota. V úvahu nicméně připadá vydání na základě tržní hodnoty akcií. U podmíněného zvýšení základního kapitálu dle § 192 odst. 2 bod 3 akciového zákona musí zmocňující usnesení valné hromady obsahovat stejné náležitosti jako při realizaci opčního programu s využitím nabývání vlastních akcií dle § 193 odst. 2 bod 4 akciového zákona (viz výše).

Na základě usnesení valné hromady a využití práva opce mohou zaměstnanci upisovat nové akcie s analogickým použitím úpravy pro úpis nových akcií.

3.4. Daňové aspekty

V rámci podpory finanční participace zaměstnanců zavedla německá vláda daňové zvýhodnění v podobě zákona o daňovém zvýhodnění kapitálové účasti zaměstnanců,¹⁵¹ účinného od 1. dubna 2009. Ten zařadil mezi položky osvobozené od daně výhody spočívající v bezúplatném nebo zvýhodněném poskytnutí kapitálové účasti ve společnosti zaměstnavatele ve výši nepřekračující 360 euro za podmínek, že (i) kapitálová účast je poskytována dobrovolně, nad rámec dohodnuté mzdy a není započtena na stávající nebo budoucí nároky zaměstnance, a (ii) účast je nabídnuta alespoň všem zaměstnancům, kteří ke dni učinění takové nabídky pracují nebo pracovali alespoň 1 rok.¹⁵²

¹⁴⁷ Ust. § 192 odst. 2 AktG.

¹⁴⁸ DRYGALA, T. – STAAKE, M. § 192 AktG. In DRYGALA, T. – STAAKE, M. *Kölner Kommentar zum Aktiengesetz. Band 4*. 3. vyd. Kolín nad Rýnem: Carl Heymanns Verlag, 2018, s. 45.

¹⁴⁹ Ust. § 193 odst. 1 AktG.

¹⁵⁰ HIRTE (2016) op. cit. pozn. 127, strana 443.

¹⁵¹ Zákon o daňovém zvýhodnění kapitálové účasti zaměstnanců ze dne 7. března 2009 (BGBl. I S. 451). („MKBG“)

¹⁵² Čl. 3 bod 1 MKBG.

Jak uvedeno v úvodu této části, daňové zvýhodnění dále rozšířil zákon o umístění fondů. Ten zvýšil osvobozenou částku dle předchozího odstavce na výši 1.440 euro.¹⁵³ Nadto tento zákon zavedl odložení daně z příjmu v podobě kapitálové účasti u mikro, malých a středních podniků¹⁵⁴ na okamžik zcizení nebo převodu takové účasti, nejpozději však po 12 letech nebo v případě ukončení pracovního poměru.¹⁵⁵

Návodný výklad k příslušným ustanovením německého zákona o dani z příjmu podalo Spolkové ministerstvo financí ve stanovisku ze dne 16. listopadu 2021 určeném zemským finančním úřadům.¹⁵⁶ To vyjasnilo některé pojmy, které z německého zákona o dani z příjmu nebo z akciového zákona neplynou jednoznačně.

Dle stanoviska Spolkového ministerstva financí se týká daňové zvýhodnění všech současných zaměstnanců, bez ohledu na šíři jejich úvazku. Dotčené formy finanční participace jsou stanoveny odkazem na extenzivní výčet forem finanční participace zaměstnanců obsažený v pátém zákoně o podpoře tvorby jmění,¹⁵⁷ který obsahuje jak akcie, tak např. i podíl ve společnosti s ručením omezeným.¹⁵⁸ Stanovisko ministerstva výslovně vylučuje působnost na virtuální (stínové) akcie, profit-sharing a opce. Ministerstvo nicméně dodává, že v případě uplatnění opce může být předmětem zdanění, resp. osvobození, příjem v podobě rozdílu mezi cenou, za kterou zaměstnanec opci nabyt a obvyklou (tržní) cenou akcie.¹⁵⁹

Pro účely výpočtu odvodů na sociální pojištění je hodnota zvýhodnění při nabývání kapitálové účasti zaměstnanců výslovně považována za odměnu za práci a jako taková podléhá odvodu v plné výši.¹⁶⁰

3.5. Zhodnocení německé úpravy

Historicky silnější vliv zaměstnanců v německém prostředí na správu a řízení akciových společností nevedl k podstatnějšímu rozšíření finanční participace. Nedávné novelizace ovšem

¹⁵³ Čl. 3 bod 1 FoStoG.

¹⁵⁴ Ve smyslu doporučení Komise ze dne 6. května 2003 ohledně definice mikro, malých a středních podniků C(2003) 1422).

¹⁵⁵ Čl. 3 bod 3 FoStoG.

¹⁵⁶ Stanovisko Spolkového ministerstva financí *Lohnsteuerliche Behandlung der Überlassung bzw. Übertragung von Vermögensbeteiligungen ab 2021* (§ 3 Nummer 39, § 19a EStG), sp.zn. IV C 5 – S 2347/21/10001 :006 [online]. 16. 11. 2021 [cit. 6. 11. 2022]. Dostupné z: https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/BMF_Schreiben/Steuerarten/Lohnsteuer/2021-11-16-lohnsteuerliche-behandlung-der-ueberlassung-bzw-uebertragung-von-vermoegensbeteiligungen-ab-2021.pdf?__blob=publicationFile&v=2. („stanovisko BMF“)

¹⁵⁷ Pátý zákon o podpoře tvorby jmění zaměstnanců ve znění vyhlášeném dne 4. března 1994 (BGBl. I S. 406). („pátý zákon o podpoře tvorby jmění“ nebo „5. VermBG“).

¹⁵⁸ Ust. § 2 odst. 1 bod 1 písm. a), b), f) až l), odst. 2 až 5 5. VermBG.

¹⁵⁹ Srov. § 3 bod. 39 EStG.

¹⁶⁰ Ust. § 1 odst. 1 bod 1 nařízení o posouzení plnění zaměstnavatelů jako odměny za práci pro účely práva sociálního pojištění ze dne 6. prosince 2021 (BGBl. I S. 5187).

mohou tento institut v německém prostředí podstatně podpořit. Německá úprava předvídá relativně komplexně různé modely finanční participace, tedy jak nabývání akcií, tak opční programy. Nejsilnějším prvkem německé právní úpravy jsou nejnovější daňová zvýhodnění, která umožňují osvobodit od daně při nabývání zaměstnaneckých akcií zvýhodnění poskytnutá zaměstnancům až do výše 1.440 euro, přičemž v některých případech jsou zvýhodnění osvobozena zcela. Nedostatkem německé úpravy je skutečnost, že stínové akcie ani profit-sharing nejsou daňově zvýhodněny a že příjem v podobě zvýhodněné ceny zaměstnaneckých akcií je součástí vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální zabezpečení.

Závěry této kapitoly budou shrnuty v optice kritérií obsažených v sdělení Komise 364/2002 v následujícím odstavci. Německá úprava zajišťuje (i) dobrovolnou účast, kdy dobrovolná účast je podmínkou pro daňové zvýhodnění v rámci německého zákona o dani z příjmu, jinak bude záležet na parametrech finančně-participačních modelů jednotlivých společností. Rozšíření (ii) výhod plynoucích z finanční participace na všechny zaměstnance je dosaženo, zejména v důsledku výslovného daňového zvýhodnění všech kategorií zaměstnanců. Srozumitelnost a transparentnost (iii) je ovlivněna komplexitou německé úpravy, která může přinášet některé interpretační potíže pro podnikatele i zaměstnance. V praxi se tak formulace programů finanční participace (buď podmíněno usnesením valné hromady nebo zprávou představenstva vůči valné hromadě). Srozumitelnost bude záviset na jednotlivých společnostech, což bude platit i ve vztahu ke kritériu zavedení přednastavených pravidel. Skutečnost, že zákon pojímá úpravu detailněji, však zajišťuje ve vztahu k tomuto kritériu jistý minimální standard. Úprava je i přes relativně zásadní novelizace stále přehledná. Splnění kritéria (v) pravidelnosti nelze vyhodnotit, neboť bude záležet na konkrétních programech finanční participace. Kritérium (vii) rozlišení mezi mzdou/platem a příjmem plynoucím z finanční participace je naplněno částečně. Pro daňové účely je německá úprava řešena velice příznivě, s nedostatkem v podobě absence zvýhodnění stínových akcií a profit-sharingu. Dalším nedostatkem německé úpravy je neexistence úlev v oblasti sociálního zabezpečení. Německá úprava (viii) neovlivňuje negativně slučitelnost s volným pohybem pracovních sil. Posouzení naplnění kritéria (vi) vyvarování se nedůvodného rizika pro zaměstnance bude záviset na parametrech konkrétního programu finanční participace a informovanosti zaměstnanců.

4. Česká úprava

4.1. Shrnutí historického vývoje

Současné úpravě zvýhodněného nabývání zaměstnaneckých předcházely komplikovaný vývoj tohoto institutu, který do značné míry reflektoval přístup politických elit během transformačních (a souvisejících privatizačních) procesů české ekonomiky k zaměstnanecké participaci. Tento přístup, jak plyne z následujícího textu, lze označit za skeptický až zdrženlivý.

Tzv. velký privatizační zákon¹⁶¹ neobsahoval možnost zvýhodněného nabývání akcií zaměstnanci nad rámec úpravy v tehdy platném akciovém zákoně ČSFR.¹⁶² Akciový zákon ČSFR sice umožňoval nabývání zaměstnaneckých akcií za zvýhodněnou cenu, avšak tato úprava byla z více důvodů problematická. Zaměstnanecké akcie, které byly zvláštním druhem akcií, byly především převoditelné pouze mezi zaměstnanci společnosti.¹⁶³ Takové řešení bylo přitom ze zjevných důvodů pro účely privatizace zcela nevhodné. Tuto úpravu následně převzal i obchodní zákoník, v jehož rámci zůstala s drobnými obměnami v platnosti až do účinnosti novelizujícího zákona č. 370/2000 Sb.¹⁶⁴ Původní rozporuplná úprava měla za následek, že společnosti, které se rozhodly nabízet akcie svým zaměstnancům, tak často činily prostřednictvím kmenových akcií, kterým ale zákon nepřiznával žádné zvýhodnění, nebo zaměstnanecké akcie později přeměnily na kmenové.¹⁶⁵ Fakt, že nabývání akcií zaměstnanci bylo při privatizaci české ekonomiky zásadně zanedbáno, byl ovlivněn zejména postoji tehdejších vlád a Václava Klause, který zastával nejprve funkci ministra financí, poté předsedy vlády. Stanovisko Klause k roli zaměstnanecké participace v rámci privatizace, ať už v podobě spoluúčasti na rozhodování nebo finanční participace, se postupem času vyvinulo v zásadní odpor. Klaus dokonce označil zaměstnaneckou participaci za ekonomicky neracionální jev a uvedl, že nevidí důvod pro to, aby byla část akcií rezervována pro zaměstnance.¹⁶⁶ Jedna ze zvažovaných koncepcí privatizace české ekonomiky přitom finanční participaci zaměstnanců upřednostňovala, nakonec však zvítězila

¹⁶¹ Zákon č. 92/1991 Sb., o podmínkách převodu majetku státu na jiné osoby, v původním znění. („velký privatizační zákon“).

¹⁶² Ust. § 13 Velkého privatizačního zákona. Zákon č. 104/1990 Sb., o akciových společnostech. („akciový zákon ČSFR“).

¹⁶³ Ust. § 9 akciového zákona ČSFR.

¹⁶⁴ Zákon č. 370/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 358/1992 Sb., o notářích a jejich činnosti (notářský řád), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 15/1998 Sb., o Komisi pro cenné papíry a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění zákona č. 30/2000 Sb., zákon č. 200/1990 Sb., o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 328/1991 Sb., o konkursu a vyrovnání, ve znění pozdějších předpisů („zákon č. 370/2000 Sb.“)

¹⁶⁵ ELIÁŠ (2000) op. cit. pozn. 18, s. 124.

¹⁶⁶ HÁBA (2007) op. cit. pozn. 39, s. 271. KLAUS, V. *Jde vlna za vlnou – Proč právě kuponová privatizace.* *Hospodářské noviny.* 2. září 1991, s. 4.

kuponová metoda prosazovaná právě Klausem.¹⁶⁷ V programových prohlášeních vlády Petra Pitharta ani Klausovy vlády se jakékoliv zmínky o zaměstnanecké participaci neobjevují.¹⁶⁸ Výsledkem toho bylo, že v rámci privatizace bylo zaměstnancům původně vyčleněno celkem všech 1,5 % akcií privatizovaných společností, z čehož se nakonec stalo 0,31 % akcií 171 společností. Nadto ty akcie, které zaměstnanci během privatizace nabyli, byly v drtivé většině případů po krátké době dále prodány třetím osobám, což smysl zaměstnanecké participace do jisté míry popírá.¹⁶⁹

Tendenci z předcházejících let chtěly zvrátit vlády Miloše Zemana a Vladimíra Špidly, které se obě přihlásily k rozvoji zaměstnanecké participace, včetně deklarovaného úmyslu prosadit zákon o daňové podpoře zaměstnaneckého vlastnictví akcií v akciových společnostech.¹⁷⁰ Přes tato prohlášení k významnější podpoře finanční participace zaměstnanců za výše uvedených vlád nedošlo.¹⁷¹ Od prvního zavedení zaměstnaneckých akcií je finanční participace zaměstnanců v českém prostředí navzdory rozvíjejícímu se úsilí na evropské úrovni tématem, ke kterému přistupují politici i odborná veřejnost jen zdrženlivě a často se skepsí.¹⁷² Snahy o její rozvoj jsou ojedinelé a často se setkávají s nepochopením a dezinterpretací. V médiích se lze setkat s názory, že zaměstnanecké akcie způsobují zaostávání, neefektivitu a ztrátu konkurenceschopnosti ekonomiky a že spoluvlastnictví podniků zaměstnanci vede v konečném důsledku k znehodnocení úspor zaměstnanců.¹⁷³ Dlouhodobě chybí podpora finanční participace zaměstnanců i ze strany

¹⁶⁷ RAMEŠ, V. *Spory o podobu vlastnické transformace v Československu v 90. letech* [online]. 2020 [cit. 28. 10. 2022]. Dizertační práce. Univerzita Karlova, Filozofická fakulta, s. 147. Dostupné z: <https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/117105/140082994.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

¹⁶⁸ Programové prohlášení vlády Petra Pitharta z 2. července 1990 [online]. 1990 [cit. 28. 10. 2022]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/clenove-vlady/historie-minulych-vlad/prehled-vlad-cr/1990-1992-cr/petr-pithart/ppv-1990-1992-pithart.pdf>. Programové prohlášení 1. vlády Václava Klause z 13. července 1992 [online]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/clenove-vlady/historie-minulych-vlad/prehled-vlad-cr/1993-2010-cr/vaclav-klaus-1/Programove-prohlaseni-vlady_1.pdf.

¹⁶⁹ LOWITZSCH (2006), op. cit. pozn. 84, s. 31.

¹⁷⁰ Programové prohlášení vlády Miloše Zemana ze srpna 1998 [online]. 1998, s. 8 [cit. 25. 10. 2022]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/clenove-vlady/historie-minulych-vlad/prehled-vlad-cr/1993-2010-cr/milos-zeman/Programove-prohlaseni-vlady.pdf>. Programové prohlášení vlády Vladimíra Špidly ze srpna 2002 [online]. 2002, s. 1 [cit. 25. 10. 2022]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/clenove-vlady/historie-minulych-vlad/prehled-vlad-cr/1993-2010-cr/vladimir-spidla/Programove-prohlaseni-vlady_1.pdf.

¹⁷¹ Více viz RAMEŠ (2020) op. cit. pozn. 168.

¹⁷² Např. POKORNÁ, J. § 158. In BEJČEK, J. – FALDYNA, F. *Obchodní zákoník s komentářem. I. díl*. Praha: CODEX, 2000, s. 389.

¹⁷³ V rámci výzkumu pro Evropskou nadaci pro zlepšení životních a pracovních podmínek (Eurofund) bylo zjištěno, že mezi zástupci managementu lidských zdrojů v českých společnostech převažují pochybnosti ohledně motivačního efektu finanční participace pro zaměstnance, konkrétně ohledně domněle chybějícímu nebo slabému vlivu výkonu konkrétních zaměstnanců na výši odměny, která by mu v rámci konkrétního mechanismu zaměstnanecké participace měla být vyplacena, viz. HÁLA, J. *Employee financial participation in the New Member States — Czech Republic* [online]. 23. červenec 2007 [cit. 26. 10. 2022]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2007/employee-financial-participation-in-the-new-member-states-czech-republic>. Srov. dále PÍCL, M. Zaměstnanecká participace by se měla vrátit do programu sociální demokracie [online]. 22. června 2015 [cit. 25. 10. 2022]. Dostupné z:

odborů.¹⁷⁴ Teprve v roce 2021 šlo ve veřejném prostoru opět zaznamenat debatu o zatraktivnění zaměstnaneckých akcií, přičemž po téměř 20 letech se zatraktivnění zaměstnaneckých akcií opět dostalo do programového prohlášení vlády.¹⁷⁵ Tento trend podporují především technologické společnosti, přičemž v této souvislosti často zaznívá kritika směřující jak k legislativnímu řešení zaměstnaneckých akcií v českém právním řádu, tak k absenci zvýhodňujících předpisů v oblasti daní.¹⁷⁶

4.2. Povaha zaměstnaneckých akcií dle obchodního zákoníku

Původní úprava zaměstnaneckých akcií byla obsažena primárně v § 158 obchodního zákoníku. Tato úprava zakotvovala zaměstnanecké akcie nejprve jako zvláštní druh akcií, z čehož plynula celá řada komplikací a negativních zkušeností. Zaměstnanecké akcie mohly být vydány jen jako akcie na jméno a jejich nabývání i převoditelnost byla omezena pouze na zaměstnance společnosti nebo na zaměstnance, kteří svůj pracovněprávní vztah ve společnosti ukončili odchodem do důchodu.¹⁷⁷ Zvýhodnění těchto akcií spočívalo v tom, že společnost mohla rozhodnout o tom, že zaměstnanci při jejich nabytí nemuseli splatit celou jmenovitou hodnotu těchto akcií. Souhrn nesplacených jmenovitých hodnot všech zaměstnaneckých akcií vydávaných dotčenou společností nesměl přesáhnout 5 % základního kapitálu společnosti.¹⁷⁸ Rozdíl mezi (záporným) emisním kurzem a jmenovitou hodnotou akcií (emisní disážio) společnost musela krýt z vlastních zdrojů.¹⁷⁹ Vzhledem k tomu, že obchodní zákoník do účinnosti novelizujícího zákona č. 142/1996 Sb.,¹⁸⁰ který si mj. kladl za cíl vyřešit některé sporné otázky

<https://www.cssd.cz/aktualne/blogy/zamestnanecka-participace-by-se-mela-vratit-do-programu-socialni-demokracie/>. PRAVEC (2022), op.cit. pozn. 3, s. 43-44.

¹⁷⁴ COLETTO (2007), op. cit. pozn. 177, s. 14. Dle dokumentů dostupných na stránkách Českomoravské konfederace odborových svazů („ČMKOS“), např. Program ČMKOS [cit. 26. 10. 2022]. Dostupné z: <https://www.cmkos.cz/cs/obsah/263/program-cmkos>. Nebo také materiály ČMKOS k nové vládě a jejímu programovému prohlášení [cit. 26. 10. 2022]. Dostupné z: https://ipodpora.odborny.info/dms/soubory/index?file=Souhrne_stanovisko_CMKOS_k_PPV_2022010911194_9.pdf.

¹⁷⁵ Programové prohlášení vlády České republiky, leden 2022 [online]. 2022, s. 10 [cit. 24. 10. 2022]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/jednani-vlady/programove-prohlaseni/programove-prohlaseni-vlady-Petra-Fialy.pdf>.

¹⁷⁶ HODKOVÁ, Z. — MONIOVÁ, E. Firmy se přetahují o zaměstnance. Ty úspěšné nabízejí kus sebe sama [online]. *Seznam zprávy*. 27. 6. 2022 [cit. 12. 2. 2023]. Dostupné z: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/audio-podcast-agenda-stravenky-a-home-office-jsou-standard-firmy-ted-lakaji-lidi-na-akcie-207098>.

¹⁷⁷ Ust. § 158 odst. 3 ObchZ, v původním znění.

¹⁷⁸ Obchodní zákoník v původním znění používá pojem „základní jmění“.

¹⁷⁹ Ust. § 158 odst. 3 ObchZ, ve znění zákona č. 142/1996 Sb.

¹⁸⁰ Zákon č. 142/1996 Sb., Zákon, kterým se mění a doplňuje zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, a mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů. („zákon č. 142/1996 Sb.“)

spojené se zaměstnaneckými akciemi,¹⁸¹ nepracoval s emisním kurzem, ustanovení § 158 obchodního zákoníku neupravovalo, jakým způsobem má být hrazen emisní kurs.

Vedle toho mohla být s akciemi spojena zvláštní oprávnění, což bylo s účinností zákona č. 142/1996 Sb. upřesněno na právo na vrácení akcií společnosti.¹⁸² V praxi toto právo šlo vykládat jako povinnost společnosti odkoupit zaměstnaneckou akcii, pokud o to zaměstnanec požádal.¹⁸³

Povinnost odkupu nastala i v případě, že došlo k úmrtí majitele akcie nebo skončil-li jeho pracovní poměr. Cena odkupu byla určena jako část jmenovité hodnoty splacená zaměstnancem, případě poměrnou částí kursovní hodnoty u akcií znamenáných na burze. Stanovy mohly určit i jiný způsob výpočtu.¹⁸⁴

Za tímto účelem umožňovalo ustanovení § 161 odst. 1 písm. b) obchodního zákoníku průlom do obecného zákazu společnosti nabývat vlastní akcie při možném použití majetku pod hranici základního kapitálu, a to bez jinak potřebného rozhodnutí valné hromady. Tato úprava se později přesunula do § 161a odst. 3 a § 161b odst. c) obchodního zákoníku. Eliáš dovozuje, že první zmiňované ustanovení se týkalo dobrovolného vrácení zaměstnaneckých akcií, zatímco druhý případ se vztáhl na povinný výkup zaměstnaneckých akcií.¹⁸⁵ Novela doplnila omezení jmenovité hodnoty vlastních akcií držených společností na 10 % základního kapitálu společnosti a pokud v důsledku nabytí hodnota vlastního kapitálu společnosti neklesne pod upsaný základní kapitál navýšený o nerozdělitelné fondy.¹⁸⁶ Zároveň byla přidána povinnost zaměstnanecké akcie do 12 měsíců od jejich nabytí zcizit.¹⁸⁷ V případě, že se další prodej společnosti nezdařil, musela společnost o jmenovitou hodnotu těchto akcií snížit základní kapitál.¹⁸⁸ Důsledkem nabytí vlastních akcií byla nadto povinnost společnosti navýšit rezervní fond o hodnotu ve výši, v jaké společnost vykazovala vlastní akcie v účetnictví v aktivech.¹⁸⁹ Vedle toho byla společnost povinna uvést informace o nabytí vlastních akcií ve zprávě o podnikatelské činnosti předkládané valné hromadě.¹⁹⁰ V případě povinného výkupu dle § 161b obchodního zákoníku společnost nebyla omezena maximální hodnotou držených akcií a nemusela vytvářet rezervní fond. Tyto akcie musely být zcizeny do 18 měsíců.¹⁹¹ Následkem nedodržení této lhůty nebo následkem snížení

¹⁸¹ Důvodová zpráva k zákonu č. 142/1996 Sb.

¹⁸² Ust. § 158 odst. 1 ObchZ, ve znění zákona č. 142/1996 Sb.

¹⁸³ ELIÁŠ (2000), op. cit. pozn. 18, s. 123.

¹⁸⁴ Ust. § 158 odst. 4 ObchZ v původním znění.

¹⁸⁵ ELIÁŠ (2000), op. cit. pozn. 18, s. 331.

¹⁸⁶ Ust. § 161a odst. 1 písm. b) a písm. c) ObchZ ve znění zákona č. 142/1996 Sb.

¹⁸⁷ Ust. § 161a odst. 1, odst. 2 tamtéž.

¹⁸⁸ Ust. § 161b odst. 4 tamtéž.

¹⁸⁹ Ust. § 161d odst. 2 tamtéž.

¹⁹⁰ Ust. § 161d odst. 5 tamtéž.

¹⁹¹ Ust. § 161b odst. 3 tamtéž.

vlastního kapitálu pod výši základního kapitálu navýšenou o nerozdělitelné fondy bylo povinné snížení základního kapitálu.¹⁹²

Zákon č. 142/1996 Sb. zavedl přednostní právo pro stávající držitele zaměstnaneckých akcií při zvýšení základního kapitálu upisováním nových akcií.¹⁹³ Toto přednostní právo tedy nemohlo vyloučit stávající akcionáře z řad nezaměstnanců, neboť ti stejně nemohli zaměstnanecké akcie nabývat, natož upisovat.

Novelizující zákon č. 142/1996 Sb. zavedl i zvýhodnění zaměstnaneckých akcií při kombinovaném zvýšení základního kapitálu, přičemž tato úprava zůstala později zachována i po zrušení zaměstnaneckých akcií jako zvláštního druhu akcií. Šlo o zvýšení základního kapitálu kombinací upisování nových akcií a zvýšení z vlastních zdrojů společnosti. Část emisního kurzu nových akcií mohla být na základě rozhodnutí valné hromady v souladu se stanovami pokryta z vlastních zdrojů společnosti vykázaných v účetní závěrce v rámci vlastního kapitálu společnosti.¹⁹⁴

V rámci kombinovaného zvýšení základního kapitálu, které je koncepčně velice podobné autorizovanému zvýšení základního kapitálu dle německého akciového zákona, český zákonodárce na rozdíl od německé úpravy nepřipustil splacení emisního kurzu nepeněžitými vklady a vyloučení přednostních práv akcionářů. Zákaz vyloučení nebo omezení přednostních práv akcionářů tak použití kombinovaného zvýšení základního kapitálu ve prospěch zaměstnanců zásadně limitoval. Zaměstnanci byli v tomto závislí na tom, zda a v jakém rozsahu se akcionáři svých přednostních práv vzdají. Nadto se ohledně omezení objemu zaměstnaneckých akcií ve vztahu k základnímu kapitálu uplatnilo 5% omezení dle § 158 odst. 2 obchodního zákoníku.

Obchodní zákoník připouštěl v § 178 odst. 4 profit-sharing, přičemž stanovy mohly určit, že zaměstnancům případně podíl na zisku bude použit ke splacení poměrné části jmenovité hodnoty zaměstnaneckých akcií.

Omezení převoditelnosti pouze na zaměstnance společnosti (nebo bývalé zaměstnance v důchodu) lze označit za největší limitaci koncepce zaměstnaneckých akcií dle původního znění obchodního zákoníku. Nemožnost akcie dále převést na třetí osoby do značné míry eliminovala jejich motivační účinek, kdy tak zaměstnanci přišli o možnost profitovat případným prodejem z růstu jejich tržní hodnoty. Zákonodárce patrně vůbec o této možnosti, resp. nedostatku, neuvažoval, jak lze dovodit z důvodové zprávy. V tomto dokumentu je jako účel zaměstnaneckých

¹⁹² Ust. § 161b odst. 4 tamtéž.

¹⁹³ Ust. § 204a odst. 1 tamtéž.

¹⁹⁴ Ust. § 209a tamtéž.

akcií deklarována hmotná stimulace zájmu zaměstnanců na úspěšném hospodaření společnosti.¹⁹⁵ Dále držitelé zaměstnaneckých akcií mohli snadno zneužít výkon svého hlasovacího práva a zablokovat rozhodnutí, při nichž bylo hlasováno podle jednotlivých druhů akcií, ačkoliv to mohlo být v přímém rozporu se zájmy akciové společnosti.¹⁹⁶ Povinný odkup zaměstnaneckých akcií se jeví jako velice problematický ze strany společnosti, zvláště pokud mělo dojít k odkupu většího počtu akcií. Ekonomická situace společnosti se mohla mezi jejich vydáním a povinným odkupem zásadně zhoršit a akcie tak mohla mít reálně nižší hodnotu, než která odpovídala ceně (splacená část původního emisního kurzu), kterou za ní společnost musela zpětně vynaložit. Kromě toho mohlo při zhoršení ekonomické situace společnosti a současném ukončení pracovních poměrů majitelů zaměstnaneckých akcií docházet k situacím, kdy byla společnost pod tlakem, aby sehnala finanční prostředky na odkup zaměstnaneckých akcií.¹⁹⁷ Mechanismus, kdy měla společnost povinnost akcie odkoupit, ale pak je do 18 měsíců opět zcizit dalším zájemcům, bez toho, aby zákon umožňoval zaměstnancům poskytnout finanční asistenci, lze označit za nesmyslný.

I přes snahu novelizovat původní úpravu zákonem č. 142/1996 Sb., je popsání pojetí zaměstnaneckých akcií jako zvláštního druhu akcií dnes v retrospektivě popisováno jako nezdařilé.¹⁹⁸ Už ve své době byla tato úprava v komentářové literatuře považována za rozporuplnou, nejasnou a obtížně vykladatelnou vzhledem k tomu, že např. neexistovala shoda na tom, zda mohou zaměstnanci upisovat akcie jen při zvyšování základního kapitálu nebo i při zakládání společnosti, a jakou minimální část emisního kurzu zaměstnaneckých akcií musí zaměstnanci splatit.¹⁹⁹

Nastíněné aplikační potíže vedly nakonec k tomu, že mnoho společností zaměstnanecké akcie postupně přeměnilo na kmenové.²⁰⁰ Tento osud nakonec potkal všechny zaměstnanecké akcie, když byly na kmenové akcie přeměněny ze zákona.²⁰¹ Novelizující zákon č. 370/2000 Sb. si ve vztahu k zaměstnaneckým akciím kladl za cíl zvýšit jejich motivační potenciál umožněním volné převoditelnosti a harmonizací právní úpravy s požadavky druhé směrnice.²⁰² V souladu s tím byla v § 161e obchodního zákoníku zavedena i možnost finanční asistence.

Novela především zavedla zvýhodnění pro kmenové akcie nabývané zaměstnanci, na rozdíl od zvláštního druhu akcií. S tím odpadla i povinnost zaměstnanců akcie vracet,

¹⁹⁵ Důvodová zpráva k zákonu č. 513/1991 Sb.

¹⁹⁶ PAULY, J. *Teoretické a legislativní základy cenných papírů*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016, s. 245-246.

¹⁹⁷ DĚDIČ, J. § 158. In DĚDIČ, J a kol. *Obchodní zákoník: komentář*. Díl IV. 1. vyd. Praha: POLYGON, 2002, s. 1528.

¹⁹⁸ PAULY, J. § 258. In BĚLOHLÁVEK (2013) op. cit. pozn. 16, s. 1205.

¹⁹⁹ PELIKÁNOVÁ, I. *Komentář k obchodnímu zákoníku*. 2. díl. 2. vyd. Praha: Linde, 1998, s. 638-640.

²⁰⁰ ELIÁŠ (2000) op. cit. pozn. 21, s. 123.

²⁰¹ Čl. VIII bod 25 zákona č. 370/2000 Sb.

²⁰² Důvodová zpráva k zákonu č. 370/2000 Sb.

resp. povinnost společnosti akcie odkoupit. Nově přijatá úprava, kterou do značné míry převzal zákon o obchodních korporacích, je ve své podstatě velice minimalistická a výslovně nezohledňuje zaměstnanecké opční plány nebo profit-sharing.

4.3. Nabývání akcií zaměstnanci dle ZOK

Současná úprava obsahuje tři výslovné případy zvýhodnění zaměstnanců při nabývání akcií, a to: (i) poskytnutí slevy na emisním kurzu akcie dle § 258 ZOK, (ii) nabývání vlastních akcií společnosti bez rozhodnutí valné hromady za účelem jejich nabídnutí zaměstnancům dle § 305 ZOK a (iii) poskytnutí finanční asistence zaměstnancům za účelem nabývání akcií společnosti dle § 314 ZOK.

V českém prostředí existuje neshoda ohledně toho, zda akcie nabývané zaměstnanci dle ZOK jsou či nejsou zvláštním druhem akcií ve smyslu § 276 odst. 1 ZOK. Štenglová k tomu uvádí, že záleží na úpravě nabytí akcií ve stanovách akciové společnosti. Pokud mohou zaměstnanci nabývat za zvýhodněných podmínek akcie, které mohou za standardních podmínek nabývat i jiní upisovatelé, pak nejsou zvýhodněné podmínky pro zaměstnance právem vtěleným do akcií a takové akcie tak nejsou zvláštním druhem akcií. Pokud stanovy ale upravují zvláštní druh akcií, které mohou nabývat pouze zaměstnanci, půjde o zvláštní druh akcií, do nichž je vtěleno zvláštní právo ve smyslu § 276 ZOK, spočívající v právu zaměstnanců nabytí tyto akcie za podmínek upravených ve stanovách.²⁰³ Tomuto názoru přisvědčuje Lála, Dědič a Lasák, když uvádí, že skutečnost, že nabytí určitých akcií je podmíněno postavením zaměstnance, nezakládá druh akcie, protože nejde o právo, které tvoří obsah akcie, nýbrž o právo k akcii jako předmětu vlastnictví, které se s nabytím akcie vyčerpá.²⁰⁴ Pokorná se domnívá, že akcie, které mají nabývat zaměstnanci jsou zvláštním případem kmenových akcií. Tyto kmenové akcie se ale kromě nabývací ceny nijak neodlišují od kmenových akcií ostatních akcionářů.²⁰⁵ Lze se setkat i s názorem, že zaměstnanecké akcie jako akcie zvláštního druhu vydat nelze. Pauly udává, že zaměstnanecké akcie jako zvláštní druh akcií nejsou explicitně zakázány, ale vydávat je patrně nelze. To odůvodňuje per eliminationem tím, že úprava zaměstnaneckých akcií jako zvláštního druhu akcií byla z českého právního řádu po roce 2000 zmiňovanou novelou obchodního zákoníku

²⁰³ ŠTENGLOVÁ, I. § 258 [Zvýhodněné akcie pro zaměstnance]. In ŠTENGLOVÁ, I. – HAVEL, B. – CILEČEK, F. KUHN, P. – ŠUK, P. *Zákon o obchodních korporacích. Komentář*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 605.

²⁰⁴ LÁLA, D. – DĚDIČ, J. – LASÁK, J. § 258 [Zvýhodněné nabývání akcií zaměstnanci]. In LASÁK – DĚDIČ – POKORNÁ – ČÁP – LÁLA a kol. (2021), op. cit. pozn. 15, s. 1248.

²⁰⁵ POKORNÁ, J. Cenné papíry akciového práva. In KOTÁSEK, J. – POKORNÁ, J. – VÍTEK, J. *Právo cenných papírů*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 82.

v podobě zákona č. 370/2000 Sb. vypuštěna a v důsledku působení legislativy Evropské unie nahrazena úpravou zvýhodněného nabývání zaměstnanci.²⁰⁶

Autor této práce se kloní k názoru, že pokud zaměstnanecké akcie nebudou jako zvláštní druh akcií se zvláštními právy a povinnostmi vydány, z díkce zákona nelze dovodit, že by mělo jít o zvláštní druh akcií. Nelze zároveň přisvědčit názoru, že by bylo vyloučeno, aby zaměstnanecké akcie mohly být vydávány jako zvláštní druh akcií. V praxi se lze setkat často právě s tím, že společnosti preferují vydávat zaměstnanecké či manažerské akcie právě jako zvláštní druh akcií se specifickými parametry, tj. zejména s pevným podílem na zisku, ale bez hlasovacích práv a s povinným odkupem v případě ukončení zaměstnaneckého poměru ke společnosti.²⁰⁷ V této perspektivě by pro plné využití potenciálu zaměstnaneckých akcií bylo limitující, pokud by jejich povahu dle ZOK bylo možné interpretovat takovým způsobem, který by vydávání zaměstnaneckých akcií jako zvláštního druhu akcií zapovídal.

Možnost zaměstnanců společnosti nabývat akcie za zvýhodněných podmínek dle § 258 ZOK se vztahuje na současné i bývalé zaměstnance, přičemž Dvořák i Lála, Dědič a Lasák dovozují, že toto kritérium splňují jen ti bývalí zaměstnanci, jejichž pracovní poměr ve společnosti skončil odchodem do důchodu, nikoliv však ti, kteří se již v důchodu nacházejí a někdy pro společnost pracovali.²⁰⁸ Oprávnění pro současné i bývalé zaměstnance musí výslovně připustit stanovy.²⁰⁹

Zvýhodnění se může týkat jak akcií zaměstnávající společnosti, tak společnosti s ní propojené. Tento pojem zákon přitom na rozdíl od německé úpravy blíže nevysvětluje. Kříž a Grmelová navrhuje tento pojem dovodit ze zákona o auditorech, který vykládá propojenou osobu jako osobu se stejnou ovládající osobou, nebo osobu, která je spolu s dotčenou společností pod podstatným vlivem stejné osoby, přičemž podstatným vlivem se v tomto případě rozumí vliv na řízení nebo provozování, jenž není rozhodující ani společný. Pokud není prokázán opak, považuje se za podstatný vliv dispozice nejméně s 20 % hlasovacích práv.²¹⁰ Lála, Dědič a Lasák

²⁰⁶ PAULY (2016), op. cit. pozn. 199, s. 246.

²⁰⁷ Viz např. stanovy společnosti Frujo, a.s. nebo jeden z příkladů uvedený v článku JANOŠEK, V. Zaměstnanecké akcie v praxi [online]. *epravo.cz*. 29. 5. 2019 [cit. 23. 2. 2023]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zamestnanecke-akcie-v-praxi-109412.html>. Stejného účinku jde vedle řešení ve stanovách dosáhnout i prostřednictvím ad hoc akcionářské dohody s konkrétním zaměstnancem, typicky ve vedoucí pozici. Toto řešení bude flexibilnější než úprava ve stanovách, k tomu dále viz: DĚDIČ, J. – LASÁK, J. [Akcionářské dohody v praxi v České republice]. In CSACH, K. – HAVEL, B. a kol. *Akcionářské dohody*. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 55-58.

²⁰⁸ LÁLA – DĚDIČ – LASÁK (2021) op. cit. pozn. 207, s. 1248. DVOŘÁK (2016) op. cit. pozn. 17, s. 202.

²⁰⁹ § 258 odst. 1, odst. 3 ZOK.

²¹⁰ KŘÍŽ, R – GRMELOVÁ, N. Zaměstnanecké akcie nebo nabývání akcií zaměstnanci s přihlédnutím ke španělské právní úpravě. *Obchodněprávní revue*. 2019, roč. 11, č. 6, s. 144.

dovozují, že význam pojmu propojené společnosti lze dovodit z § 66a odst. 9 obchodního zákoníku.²¹¹

Zákon o obchodních korporacích neuvádí omezení ohledně toho, kterým zaměstnancům by měly být zvýhodněné akcie poskytnuty. V tomto důsledku je možné akcie poskytnout jen některým zaměstnancům, musí však tak být učiněno na základě, který nebude diskriminační. Dvořák jako příklad udává, že je možno akcie poskytnout zaměstnancům s polovičním a širším pracovním úvazkem, kteří ve společnosti pracují alespoň 1 rok.²¹² Ačkoliv na to zákon o obchodních korporacích výslovně neodkazuje, pro výklad pojmu zaměstnanec se použije § 6 zákoníku práce. Tomuto závěru přisvědčují nepřímo jak Lála, Dědič a Lasák, tak Pauly, když uvádí, že zaměstnanecké akcie je možno nabízet jak zaměstnancům v pracovním poměru, tak účastníkům jiných pracovněprávních vztahů.²¹³ Ve srovnání s německým prostředím musí české společnosti při zavádění zaměstnaneckých akcií brát v potaz skutečnost, že část de facto zaměstnanců akciových společností, pracuje v režimu tzv. švarcsystému, tj. nikoliv v pracovněprávním vztahu.²¹⁴ De facto zaměstnanci společností pracující v tomto režimu nemohou být adresáty zvýhodnění dle ZOK ani případného daňového zvýhodnění (viz dále).

Obsahem zvýhodnění je skutečnost, že zaměstnanci nemusí splatit celý emisní kurs upsaných akcií nebo je mohou nabývat za jiných zvýhodněných podmínek. Je tak stejně jako dle úpravy v obchodním zákoníku umožněno, aby byly akcie společnosti vydávány s disáziem, tj. s nižším emisním kurzem, než je jmenovitá hodnota akcie.²¹⁵ Pod formulací „jiné zvýhodněné podmínky“ si lze představit například zvýhodnění plynoucí ze zvláštního druhu akcií, jakým by mohl být například pevný podíl na zisku.²¹⁶

Ustanovení § 258 ZOK umožňuje dvě různé situace, kdy budou zaměstnanci při nabývání akcií společnosti zvýhodněni.

Prvním případem je situace, kdy stanovy nebo valná hromada určí, že zaměstnanec nebude při zvyšování základního splácet celý emisní kurs akcií, které upíše. Jakýkoliv rozdíl mezi emisním kurzem a částí zaplacenou zaměstnancem bude pokryt z vlastních zdrojů společnosti. Předpokladem pro účast zaměstnanců na zvýšení základního kapitálu úpisem nových akcií bude

²¹¹ LÁLA – DĚDIČ – LASÁK (2021) op. cit. pozn. 207, s. 1249.

²¹² DVOŘÁK (2016) op. cit. pozn. 17, s. 202.

²¹³ LÁLA – DĚDIČ – LASÁK (2021) op. cit. pozn. 207, s. 1255. PAULY (2013) op. cit. pozn. 201, s. 1208.

²¹⁴ K tomuto jevu neexistují žádné statistiky s ohledem na to, že švarcsystém je nelegální a jeho přiznání by se rovnalo přiznání spáchání přestupku. V rámci přípravy této práce bylo přímo i nepřímo osloveno zhruba 50 pracovníků technologických společností o různých velikostech, včetně poboček zahraničních společností. V rámci tohoto vzorku 84 % respondentů připustilo, že pracují jako živnostníci na základě smlouvy o spolupráci, nikoliv jako zaměstnanci. Zajímavostí je, že i tak byly některým z respondentů nabízeny zaměstnanecké akcie.

²¹⁵ PAULY (2013) op. cit. pozn. 201, s. 1206.

²¹⁶ ŠTENGLOVÁ (2020) op. cit. pozn. 206, s. 606.

vypořádání se s přednostními právy stávajících akcionářů. Ta lze omezit nebo vyloučit jen, je-li to v důležitém zájmu společnosti.²¹⁷ Lála, Dědič a Lasák ze skutečnosti, že předmětné ustanovení předpokládá právo zaměstnanců upisovat akcie společnosti při zvýšení základního kapitálu, dovozuje, že provázání zájmů zaměstnanců se zájmy společnosti je důležitým důvodem, který omezení ospravedlňuje.²¹⁸ K podobnému závěru dochází i Pauly.²¹⁹

Druhým případem jsou situace derivativního nabytí akcií zaměstnanci, a to od společnosti nebo třetích osob. Pak může společnost prodat zaměstnancům vlastní akcie za nižší cenu, než za kterou je podřídila, a to i bezúplatně.²²⁰

Předpokladem nabytí akcie od společnosti je přitom nejprve nabytí vlastních akcií společností postupem v souladu § 301 a násl. ZOK. V tomto případě není dle § 305 ZOK vyžadováno usnesení valné hromady o nabytí vlastních akcií, které je za jiných okolností podmínkou pro nabytí vlastních akcií. Podmínkou pro nabytí vlastních akcií je ale (i) plné splacení emisního kursu akcií, (ii) vytvoření rezervního fondu, ve stejné výši, v jaké společnost vykáže akcie v rozvaze²²¹ a (iii) skutečnost, že nabytí vlastních akcií nezpůsobí snížení vlastního kapitálu společnosti pod upsaný základní kapitál navýšený o nerozdělitelné fondy. Vedle toho musí statutární orgán provést test insolvence.²²² Vlastní akcie nabyté za účelem jejich dalšího prodeje zaměstnancům musí společnost do jednoho roku zcizit. S nesplněním této povinnosti zákon nespojuje žádnou sankci. Štenglová má za to, že nesplnění povinnosti vlastní akcie včas zcizit může představovat případ porušení péče řádného hospodáře statutárním orgánem.²²³ V režimu § 305 společnost může nabývat vlastní akcie jak pro zvýhodněný prodej zaměstnancům dle § 258 odst. 2 ZOK, tak bez zvýhodnění zaměstnanců.²²⁴

Na tomto místě je třeba rozlišit různé tituly, na jejichž základě budou moci zaměstnanci akcie upisovat nebo nabývat. Zákon hovoří o tom, že vedle stanov může jít o rozhodnutí valné hromady o zvýšení základního kapitálu. O jaký způsob zvýšení základního kapitálu může jít, však v zákoně dále uvedeno není. Na rozdíl od německé úpravy totiž zákon dále nerozvádí, jaká zvýhodnění ve formě zjednodušeného postupu mohou nastat v případě úmyslu společnosti nechat zaměstnance upisovat nové akcie u jednotlivých způsobů zvýšení základního kapitálu.

²¹⁷ Ust. § 488 odst. 1 ZOK.

²¹⁸ LÁLA – DĚDIČ – LASÁK (2021) op. cit. pozn. 207, s. 1253.

²¹⁹ PAULY (2013) op. cit. pozn. 201, s. 1207.

²²⁰ Tamtéž, s. 1255.

²²¹ Ust. § 301 odst. c) ve spojení s § 316 odst. 1 ZOK.

²²² Ust. § 302 tamtéž.

²²³ ŠTENGLOVÁ, I. § 305 [Zvýhodněné akcie pro zaměstnance]. In ŠTENGLOVÁ – HAVEL – CÍLEČEK – KUHN – ŠUK (2020) op. cit. pozn. 206, s. 660.

²²⁴ PAULY, J. § 305. In BĚLOHLÁVEK a kol. (2013), op. cit. pozn. 16, s. 1338.

Autor této práce se domnívá, že účelná by se jevila úprava, která by umožnila nechat zaměstnance upisovat akcie společnosti na základě rozhodnutí statutárního orgánu jednajícího v rámci příslušného zmocnění stanovami nebo valnou hromadou. Tato konstrukce vychází především z autorova přesvědčení, že rozhodování o realizaci nabývání akcií zaměstnanci je záležitostí obchodního vedení společnosti, tedy spadající do působnosti statutárního orgánu. Do obchodního vedení ostatně v souladu s ustáleným judikатурním výkladem patří v rámci řízení zaměstnanců i rozhodování o jejich hodnocení a odměňování, včetně rozhodování o výši a formě odměňování.²²⁵ Pokud použití vlastních zdrojů společnosti k pokrytí emisního kurzu akcií nabývaných zaměstnanci už předpokládají stanovy, tak by jedinými dalšími korektivy ve vztahu k výši použitých vlastních zdrojů společnosti k pokrytí části nebo celého emisního kurzu akcií nabývaných zaměstnanci společnosti v rámci vymezeném valnou hromadou měly být povinnost péče řádného hospodáře ve smyslu § 159 odst. 1 OZ, pravidlo podnikatelského úsudku ve smyslu § 51 odst. 1 ZOK a test insolvence obdobně jako je tomu v § 302 ZOK v rámci úpravy nabývání vlastních akcií.²²⁶

Lála, Dědič a Lasák se přitom domnívají, že každé zvýhodněné nabývání akcií zaměstnanci, při kterém společnost kryje emisní kurs z vlastních zdrojů, podléhá schválení valnou hromadou a je nadto výplatou podílu na zisku nebo jiných vlastních zdrojů společnosti jiným osobám, než jsou akcionáři, které podléhá bilančnímu testu a testu vlastního kapitálu dle § 34 odst. 2 a § 40 odst. 1 a 2 ZOK. To podle výše zmíněných autorů zakládá důvod pro aplikaci § 417 odst. 3 ZOK, tedy nutnost souhlasu valné hromady tříčtvrtinovou většinou přítomných akcionářů, a to patrně i v případě, kdy společnost v režimu § 258 odst. 2 prodává zaměstnancům za zvýhodněných podmínek vlastní akcie. Z těchto závěrů dovozují i důsledek, že zvýhodněné nabývání akcií nemůže být nastaveno jako kontinuální proces.²²⁷ Tato konstrukce by přitom měla za následek, že rozhodování o zvýhodněném nabývání akcií zaměstnanci je do podrobností zcela v působnosti valné hromady, kdy každý případ převodu akcií na zaměstnance podléhá jejímu schválení. Flexibilita společností při realizaci nabývání akcií zaměstnanci, zejména v rámci opčních programů, by tímto výkladem byla značně omezena, i vzhledem k tomu, že každé rozhodnutí valné hromady o tom, že zaměstnanci nemusí splatit celý emisní kurs upsaných akcií

²²⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 29 Cdo 250/2015 ze dne 27. října 2015.

²²⁶ K tomu dále srov. např. BORSÍK, D. Péče řádného hospodáře bez legend. In HURYCHOVÁ, K. – BORSÍK, D. eds. *Corporate Governance*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 96-100. Nebo viz PATĚK, D. Organizační struktura obchodní korporace. In ČERNÁ, S. – ŠTENGLOVÁ, I. – PELIKÁNOVÁ, I. a kol. *Právo obchodních korporací*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2021, s. 183-192.

²²⁷ LÁLA – DĚDIČ – LASÁK (2021) op. cit. pozn. 207, s. 1250.

nebo je mohou nabývat za jiných zvýhodněných podmínek, musí být založeno do sbírky listin.²²⁸ Pak by patrně z nahlédnutí do sbírky listin společnosti bylo zjistitelné, kteří zaměstnanci nabyli akcie společnosti, v jakém počtu a za jakých podmínek, což není žádoucí stav.

Výše uvedeným závěrům Lály, Dědiče a Lasáka lze dle autora této práce lze částečně přisvědčit v případě, kdy titulem pro nabývání akcií zaměstnanci bude rozhodnutí valné hromady o zvýšení základního kapitálu upsáním nových akcií. Ovšem závěr o tom, že by k tomuto rozhodnutí valné hromady bylo zapotřebí tříčtvrtinové většiny přítomných akcionářů, by šel proti smyslu úpravy § 258 odst. 2, kterou lze podle autora v případě zvýhodněného nabývání akcií zaměstnanci vnímat jako *lex specialis* oproti § 417 odst. 3 ZOK. Vedle toho by výše uvedený výklad Lály, Dědiče a Lasáka by šel i proti smyslu evropských snah usnadnit nabývání akcií zaměstnanci mj. přeskočením nutných *ad hoc* souhlasů valné hromady s každým zvýhodněným nabýváním akcií zaměstnanci. V ostatních případech lze rozhodování o zvýhodnění zaměstnanců při nabývání akcií společnosti, ať při upisování nebo nákupu, svěřit do působnosti statutárního orgánu. K tomuto závěru dochází jak Pauly, tak tomu odpovídá praxe společností, jak ji zkoumal Janošek.²²⁹

4.3.1. Opční programy

Zvýhodnění zaměstnanců předpokládaná v § 258 ZOK lze aplikovat i na zaměstnanecké opční programy, čemuž přisvědčují i Holešínský a Šurmanová.²³⁰ Realizace zaměstnaneckých opčních programů při nabývání vlastních akcií postupem dle § 305 ZOK se jeví jako nevhodné s ohledem na omezení držby takto nabytých vlastních akcií společností na 1 rok.

Jako účelné se nicméně jeví obecná úprava nabývání vlastních akcií, ačkoliv tento postup lze oproti postupu dle § 305 ZOK realizovat za přísnějších podmínek. Těmi jsou zejména usnesení valné hromady, které vymezí podmínky nabývání vlastních akcií, včetně nejvyšší a nejnižší ceny, nejvyššího počtu vlastních akcií, které může společnost nabýt a jmenovitou hodnotu. V tomto případě může společnost nabýt vlastní akcie na dobu 5 let, což se jeví jako účelnější s ohledem na to, že tímto způsobem lze více realizovat motivační potenciál opčních programů. Další podmínkou je, aby společnost nabytím nezpůsobila snížení vlastního kapitálu pod upsaný základní kapitál zvýšený o nerozdělitelné fondy a také možnost vytvoření rezervního fondu ve výši rovné hodnotě akcií evidované v rozvaze.²³¹

²²⁸ Povinnost stanovená v § 66 písm. w) zákona č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob, ve znění pozdějších předpisů. Tuto povinnost předchází úprava obsažená v obchodním zákoníku neobsahovala.

²²⁹ PAULY (2013) op. cit. pozn. 201, s. 1207. a JANOŠEK (2019) op. cit. pozn. 210.

²³⁰ HOLEŠÍNSKÝ, P. – ŠURMANOVÁ, M. Opční akciové programy. *Právní rádce*. 2007, roč. 15, č. 3, s. 24.

²³¹ Ust. § 301 odst. 2 ZOK.

Další možností, která se nabízí, je postup, kdy se zaměstnanci budou podílet na zvýšení základního kapitálu a budou nabývat akcie v souladu s § 258 odst. 2 ZOK. Je však přitom třeba zohlednit omezení, která tato úprava vykazuje (viz výše).

Zákon o obchodních korporacích obsahuje dle §§ 505 a násl. ZOK úpravu, která je podobná německé úpravě podmíněného zvýšení základního kapitálu, kterou v německém prostředí lze použít pro nabývání akcií zaměstnanci. Český zákonodárce ovšem výslovně neumožnil podmíněné zvýšení základního kapitálu ve prospěch zaměstnanců, kteří jsou účastníky opčního plánu a jsou vlastníky dospělých opcí. Zaměstnanci české akciové společnosti mohou být samozřejmě i vlastníky vyměnitelných nebo prioritních dluhopisů, jsou však omezeni přednostními právy stávajících společníků na jejich získání.²³² Zaměstnanci tak mohou nabýt dluhopisy jen v případě, že se akcionáři vzdali práv na jejich přednostní získání. Přednostní práva přitom ve snaze podpořit nabývání dluhopisů zaměstnanci nelze ve stanovách předem vyloučit.²³³ Omezení nebo vyloučení přednostního práva je sice možné na základě rozhodnutí valné hromady dle § 488 odst. 1 ZOK, ovšem jen z důležitých důvodů a ve vztahu ke konkrétnímu zvýšení základního kapitálu.

4.3.2. Finanční asistence

ZOK umožňuje za účelem nabývání akcií zaměstnanci poskytnout finanční asistenci, a to postupem dle § 314 ZOK. Toto ustanovení umožňuje v souladu s čl. 64 odst. 6 kodifikační směrnice poskytnout finanční asistenci za mírnějších podmínek oproti obecné úpravě. Podstatné je zejména odpadnutí povinností v podobě předchozího souhlasu valné hromady a poskytnutí asistence za spravedlivých tržních podmínek (přičemž smysl zákona předpokládá odklon ve prospěch zaměstnance) a publikační povinnosti zprávy o finanční asistenci. Poněkud nesystematicky a duplicitně k § 305 ZOK obsahuje § 314 ZOK povinnost společnosti rozdělit vlastní akcie do 1 roku od jejich nabytí. V případě porušení této povinnosti může soud analogicky s §§ 306 odst. 3 a 308 odst. 3 společnost zrušit, a to i bez návrhu.²³⁴

4.3.3. Daňové souvislosti

V souladu s § 6 odst. 3 ZDP²³⁵ představuje rozdíl mezi cenou akcie dle zákona o oceňování majetku a cenou, kterou zaměstnanec skutečně zaplatil, zdanitelný příjem ze závislé činnosti. V případě nabytí akcií za zvýhodněnou cenu tak v okamžiku vlastního nabytí akcií zaměstnancem

²³² Ust. § 292 odst. 1 tamtéž.

²³³ Ust. § 487 tamtéž.

²³⁴ Srov. BĚLOHLÁVEK, A. In BĚLOHLÁVEK a kol. (2013) op. cit. pozn. 16, s. 1379. nebo HAVEL, B. § 314 [Výjimky pro nabývání akcií zaměstnanci]. In ŠTENGLOVÁ – HAVEL – CÍLEČEK – KUHN – ŠUK (2020) op. cit. pozn. 206, s. 670.

²³⁵ Zákon č. 586/1992 Sb., o dani z příjmu. („ZDP“).

dochází k tomuto příjmu, který se za příslušný měsíc přičte k ostatním příjmům zaměstnance a bude zahrnut do vyměřovacího základu pro účely výpočtu pojistného ze sociálního a zdravotního pojištění.²³⁶ Ve srovnání s německou úpravou nebo doporučeními Evropské komise tak český právní řád nepřiznává zaměstnancům žádné daňové zvýhodnění v případě zvýhodněného nabytí akcií, což lze jednoznačně hodnotit jako nedostatek.

Vedle toho musí zaměstnanci zdanit příjmy z prodeje nabytých akcií, pokud přesáhnou za rok výši 100.000 Kč.²³⁷ Od daně je prodej akcie osvobozen, pokud doba mezi jejím nabytím a prodejem přesáhne 3 roky.²³⁸ Pokud prodej akcie výše uvedeným osvobozením nepodléhá, bude tento příjem zdaňován v souladu s § 10 odst. 1 písm. b) bod 2 ZDP.

Pro účely zdanění výhod plynoucích z opčních plánů je relevantní pokyn Generálního finančního ředitelství č. D-22.²³⁹ Ten stanoví, že předmětem daně je majetkový prospěch plynoucí zaměstnanci z opce (rozdíl mezi sjednanou kupní cenou v opční smlouvě a obvyklá cena akcie dle zákona o oceňování majetku²⁴⁰) v okamžik uplatnění opce.

4.4. Zhodnocení české úpravy

Současná právní úprava nabízí více volnosti, než úprava obsažená v obchodním zákoníku do účinnosti zákona č. 370/2000 Sb. Nicméně její minimalistické pojetí, ač nabývání akcií zaměstnanci rámcově umožňuje, obsahuje mnoho mezer a nejasností, které např. v německé úpravě neexistují. Těmi jsou zejména nedostatečné legislativní řešení opčních plánů, absence ustanovení umožňujících zákonné vyloučení přednostního práva ostatních akcionářů a nejasnosti ohledně kompetencí statutárního orgánu a valné hromady při povolování prodeje (či spíše absence úpravy, která by na základě generálního zmocnění valné hromady přijatém vedle stanov umožňovala statutárnímu orgánu realizovat program finanční participace).

Úprava se jeví mnohdy jako nesystematická, když chybí zákonný výklad některých pojmů na místech, která není účelná přenechávat judikatuře či doktríně, např. u pojmu propojených společností v § 258 odst. 1 ZOK. Vedle toho lze kriticky hodnotit duplicitu imperativu rozdělit vlastní akcie společnosti zaměstnancům do 1 roku od jejich nabytí v ustanoveních § 305 a § 314 ZOK nebo víceméně nadbytečnou povahu § 258 odst. 1 ZOK, která pouze odkazuje na § 258 odst. 2 ZOK.²⁴¹ Skutečností, se kterou se zákonodárce patrně v rámci chystané

²³⁶ MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 6. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2021, s. 188.

²³⁷ Ust. § 4 odst. 1 písm. w) ZDP:

²³⁸ Ust. § 4 odst. 1 písm. x) tamtéž.

²³⁹ Pokyn Generálního finančního ředitelství D-22. Dostupné z: https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/d-zakony/Pokyn_GFR_D-22.pdf.

²⁴⁰ Ust. § 20 odst. 1 písm. a) zákona č. 151/1997 Sb., o oceňování majetku a o změně některých zákonů (zákon o oceňování majetku).

²⁴¹ Tuto úpravu hodnotí Pauly jako „školáckou“ a obtížně pochopitelnou. PAULY (2013) op. cit. pozn. 201, s. 1206.

zatraktivňující legislativy²⁴² do budoucna nebude moci vypořádat, je rozšířený výskyt švarcsystému. Tento stav je bezpochyby je překážkou možnému budoucímu zatraktivnění finanční participace zaměstnanců, které je přitom nejen dle popsanych evropských snah, ale i dle zástupců českých podnikatelů a start-upů, aktuální. Z neověřených poznatků lze zároveň usuzovat, že v rámci start-upů je švarcsystém oproti jiným sektorům rozšířen disproporcionálně více.

Největší mezera české úpravy spočívá v daňovém řešení, které v zásadě neumožňuje žádné úlevy pro finanční participaci. Tento stav může mít zároveň za následek, že společnosti se při zavádění různých forem finanční participace nemusí řídit mantinely vymezenými ZOK, jejichž dodržením by mohlo být daňové zvýhodnění podmíněno. S ohledem na výše uvedené nedostatky se jako nejatraktivnější řešení budou i do budoucna pro zaměstnavatele jevit programy profit-sharingu, stínové akcie nebo stínové opční programy, které si společnosti mohou nastavit flexibilně, bez ohledu na status zaměstnanců či zákonnou úpravu. V souladu s dosavadní tendencí v rámci českého právního prostředí tak má největší perspektivu řešení, které neodpovídá *de lege ferenda* představám a možnostem zákonodárce, nýbrž řešení zákon do jisté míry obcházející.

Kritéria dle sdělení Komise 364/2002 tak lze vyhodnotit ve vztahu k české úpravě finanční participace jen částečně, protože velká část těchto aspektů bude řešena na úrovni jednotlivých participačních programů konkrétních společností a ve stanovách. Co se týče podmínek na (i) dobrovolnou účast, (v) pravidelnost a (vi) vyvarování se nedůvodnému riziku pro zaměstnance, tak zde lze českou úpravu hodnotit neutrálně, neboť tyto podmínky česká zákonná úprava neznemožňuje, ale ani výslovně nepodporuje. Rozšíření (ii) výhod plynoucích z finanční participace je řešeno adekvátně, ale jak již bylo uvedeno výše, faktický stav českého trhu práce jej vzhledem k existenci švarcsystému limituje. Hodnocení otázky (iii) srozumitelnosti a transparentnosti a jakož i otázky (iv) přednastavených pravidel české úpravy je otázkou spíše společenského kontextu a komunikace na úrovni jednotlivých společností, nicméně i přes interpretační nejasnosti spojené s úpravou obsaženou v obchodním zákoníku se jeví, že mezi odborníky nepanuje jasná shoda ohledně výkladu úpravy dle ZOK a představ o tom, jaký postup při zvýhodněním nabývání akcií zaměstnanci je v souladu se zákonem (viz nejasnosti ohledně potřebných souhlasů valné hromady). Z tohoto důvodu tak tento nelze českou úpravu hodnotit kladně.. Rozlišení (vii) mezi mzdou a jinými příjmy je podobně jako v Němcku řešeno způsobem zcela nevyhovujícím, zejména s ohledem na konstrukci zdanění výhod plynoucích

²⁴² PROKEŠ, J. Nižší daně ze zaměstnaneckých akcií? Na změnu tlačí zástupci byznysu i Piráti, návrh může být do konce roku. *Hospodářské noviny*. 12. srpna 2022 [cit. 4. 11. 2022]. Dostupné z: <https://archiv.hn.cz/c1-67100450-nizsi-dane-ze-zamestnaneckych-akcii-na-zmenu-tlaci-zastupci-byznysu-i-pirati-navrh-muze-byt-do-konce-roku>.

ze zvýhodněného nabytí akcií zaměstnanci a na skutečnost, že tato hodnota je zahrnuta v plné výši i do vyměřovacího základu pro účely výpočtu pojistného na zdravotní a sociální pojištění. Česká úprava je (viii) plně slučitelná s volným pohybem pracovních sil, což je významné zlepšení oproti úpravě v původním znění obchodního zákoníku, která byla v tomto ohledu poněkud limitující.

Závěr

V první části bylo provedeno vymezení některých pojmů, zejména pak hlavní teoretická východiska finanční participace a socio-ekonomické reality v České republice.

Ve druhé kapitole byla popsána a zhodnocena evropská úprava, a to jak hard law, tak soft law. Bylo zjištěno, že zejména v oblasti soft law byla Evropská komise velice aktivní, což může být cenným inspiračním zdrojem při tvorbě úpravy zaměstnanecké participace na úrovni jednotlivých členských států, a to i včetně České republiky. Toto úsilí však v praxi nevedlo k přijetí žádného předpisu v podobě hard law. V oblasti hard law se tak řídí členské státy při zavádění pravidel pro finanční participaci zejména rámcem z oblasti práva kapitálových společností, který stanovila druhá, resp. kodifikační směrnice. Dispozitivní povaha některých ustanovení a fakt, že směrnice vychází z teoreticky mnohdy překonaných základů, vedou k tomu, že v oblasti hard law chybí ve vztahu k finanční participaci efektivní minimální standardy.

Třetí kapitola se podrobně věnovala specifikům německých akciových společností, které jsou charakteristické silnějším vlivem zaměstnanců na jejich správu a řízení. Práce došla k závěru, že toto silné ovlivnění však historicky nutně nemělo za následek relativně větší rozšíření finanční participace oproti ostatním evropským státům, kde je finanční participace již tradičně rozšířena. Německá úprava předvídá relativně komplexně různé modely finanční participace, tedy jak nabývání akcií, tak opční programy. Ve srovnání s českou úpravou také dává menší prostor pro výklad mezer. Názorným příkladem je skutečnost, že otázka, zda jsou akcie nabývané zaměstnanci zvláštním druhem akcií, není v německém prostředí vůbec řešena, zatímco v českém prostředí si ji klade v zásadě každý autor, který se tématu zaměstnaneckých akcií ve svém výzkumu věnoval.

Z praktického hlediska je nutné uvést, že větší komplexita německé právní úpravy může mít za následek obtíže podnikatelů při orientaci v tom, jaká řešení německý právní řád nabízí (např. možnost nabývat akcie zaměstnanci postupem v rámci autorizovaného zvýšení základního kapitálu není v praxi využívána). Tato situace tak může vést k větším nákladům na realizaci modelů finanční participace, které se neobejdou bez zapojení odborníků z oblasti práva. Nejsilnějším prvkem německé právní úpravy jsou nejnovější daňová zvýhodnění, která umožňují osvobodit od daně při nabývání zaměstnaneckých akcií, a zvýhodnění poskytnutá zaměstnancům až do výše 1.440 euro, přičemž v některých případech jsou zvýhodnění osvobozena zcela. Výrazným nedostatkem německé úpravy je pak skutečnost, že stínové akcie ani profit-sharing nejsou daňově zvýhodněny a že příjem v podobě zvýhodněné ceny zaměstnaneckých akcií je součástí vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální zabezpečení.

Při zhodnocení české právní úpravy autor předkládané práce došel k závěru, že je velice minimalistická a mnohdy dokonce nejasná, přičemž některé prvky české úpravy zvýhodněného nabývání akcií zaměstnanci neumožňují její efektivní systematický výklad (zmiňovaná duplicita či nadbytečnost některých ustanovení). Inspirace četnými vodítky formulovanými na evropské úrovni v rámci soft law zůstává u českého zákonodárce jen v deklaratorní rovině. Česká úprava ponechává značnou část řešení na stanovách dotčených společností, přičemž v některých případech je realizace finanční participace zaměstnanců dle některých autorů patrně podmíněna usnesením valné hromady (zvýhodnění zaměstnanců při nabývání akcií dle § 258 odst. 2 ZOK), které by mohlo být nahrazeno zněním stanov a kompetencí statutárního orgánu po vzoru německé úpravy. Úprava dle ZOK tak není pro praxi znemožňující nebo nevhodná, nicméně lze si zcela jistě představit její zlepšení zejména v podobě jejího zpřesnění. V tomto důsledku je otázkou, zda bude tato úprava ve své podobě vhodná pro rozšiřování zaměstnanecké participace, či zda se společnosti nerozhodnou spíše pro modely, které nejsou v zákoně výslovně upraveny, ale ani jim zákon nepřiznává zvýhodnění, jako jsou stínové akcie, opční programy na stínové akcie či profit-sharing.

Z daňového hlediska není zaměstnancům přiznáno žádné zvýhodnění, které by činilo finanční participaci atraktivnější, což je nejvýraznější slabina ve srovnání s úpravou německou. Absence daňového zvýhodnění navázaného na dodržení postupu nabývání zaměstnaneckých akcií dle ZOK může prohloubit výše uvedenou tendenci využívat řešení mimo rámec předpokládaný zákonodárcem. Kromě toho je z hlediska atraktivity limitující i skutečnost, že příjem plynoucí z finanční participace je započítáván i do vyměřovacího základu pro účely výpočtu pojistného na zdravotní a sociální pojištění.

Seznam použitých zkratek

Akciový zákon ČSFR – Zákon č. 104/1990 Sb., o akciových společnostech.

Akciový zákon z roku 1937 – Zákon o akciových společnostech a komanditních společnostech na akcie (akciový zákon) ze dne 30. ledna 1937 (RGBI I S. 107).

Akciový zákon, AktG – Akciový zákon ze dne 6. září 1965 (BGBl. I S. 1089).

Austrálie – Australské společenství.

ČMKOS – Českomoravská konfederace odborových svazů.

Doporučení 92/443/EEC – Doporučení Rady č. 92/443/EEC z 27. července ohledně prosazování participace zaměstnaných osob na ziscích a hospodářských výsledcích (včetně účasti na základním kapitálu).

Druhá směrnice – Druhá směrnice Rady ze dne 13. prosince 1976 o koordinaci ochranných opatření, která jsou na ochranu zájmů společníků a třetích osob vyžadována v členských státech od společností ve smyslu čl. 58 druhého pododstavce Smlouvy při zakládání akciových společností a při udržování a změně jejich základního kapitálu, za účelem dosažení rovnocennosti těchto opatření.

EFES – European Federation of Employee Share Ownership (Evropská federace pro zaměstnanecké vlastnictví akcií).

EU – Evropská Unie.

Francie – Francouzská republika .

GFŘ – Generální finanční ředitelství.

Horní spolurozhodovací zákon, MontanMitbestG – Zákon o spolurozhodování zaměstnanců v dozorčích radách a představenstvech podnikajících v hornictví a v průmyslu vyrábějícím železo a ocel ze dne 21. května 1951. (BGBl I S. 3311).

Kodifikační směrnice – Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2017/1132 ze dne 14. června 2017 o některých aspektech práva obchodních společností (kodifikované znění).

Německo – Spolková republika Německo.

Německý zákon o dani z příjmu, EStG – Zákon o dani z příjmu ve znění uveřejněném 8. října 2009 (BGBl. I S. 3366, 3862).

Občanský zákoník, OZ – Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Obchodní zákoník, ObchZ – zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, v citovaném znění.

SFEU – smlouva o fungování Evropské unie.

Směrnice 2006/68/ES – Směrnice Evropského parlamentu a rady 2006/68/ES ze dne 6. září 2006, kterou se mění směrnice Rady 77/91/EHS, pokud jde o zakládání akciových společností a udržování a změnu jejich základního kapitálu.

Směrnice 92/101/EHS – SMĚRNICE RADY 92/101/EHS ze dne 23. listopadu 1992, kterou se mění směrnice 77/91/EHS o zakládání akciových společností a o udržování a změnách jejich základního kapitálu.

Pátý zákon o podpoře tvorby jmění, 5. VermBG – Pátý zákon o podpoře tvorby jmění zaměstnanců ve znění vyhlášeném dne 4. března 1994 (BGBl. I S. 406).

obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích).

PEPPER I – THE PEPPER REPORT: Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the Member States of the European Community.

PEPPER II – Sdělení Evropské komise ze dne 8. ledna 1997 o zprávě komise – PEPPER II – podpora účasti zaměstnaných osob na zisku a výsledcích podniků (včetně kapitálové účasti) v členských státech.

PEPPER IV – The PEPPER IV Report: Benchmarking of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the Member and Candidate Countries of the European Union.

Rada – Rada Evropské unie.

Sdělení Komise 364/2002 – Sdělení Evropské komise Radě, Evropskému parlamentu, Hospodářskému a Sociálnímu výboru a Výboru regionů ohledně rámce pro prosazování zaměstnanecké participace (COM(2002) 364- 2002/2243(INI)).

Sdělení Komise 379/2000 – sdělení Evropské komise, Evropského parlamentu, Hospodářského a sociálního výboru a Výboru regionů o sociálně-politické agendě ze dne 26. června 2000, COM/2000/0379.

SFEU – Smlouva o fungování Evropské unie.

Spolurozhodovací zákon, MitbestG – Zákon o spolurozhodování zaměstnanců ze dne 4. května 1976 (BGBl. S. 1153).

Stanovisko BMF – Režim zdanění mezd při převodu majetkových podílů od roku 2021 (§ 3 Nummer 39, § 19a EStG), sp.zn. IV C 5 – S 2347/21/10001 :006.

Usnesení Evropského parlamentu 2053/2018 – Usnesení Evropského parlamentu ze dne 23. října 2018 o úloze finanční účasti zaměstnanců při vytváření pracovních míst a motivování nezaměstnaných (2018/2053(INI)).

USA – Spojené státy americké.

Velká Británie – Spojené království Velké Británie a Severního Irska.

Velký privatizační zákon – Zákon č. 92/1991 Sb., o podmínkách převodu majetku státu na jiné osoby.

Zákon č. 142/1996 Sb. – Zákon č. 142/1996 Sb., kterým se mění a doplňuje zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, a mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 370/2000 Sb. – Zákon č. 370/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 358/1992 Sb., o notářích a jejich činnosti (notářský řád), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 15/1998 Sb., o Komisi pro cenné papíry a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění zákona č. 30/2000 Sb., zákon č. 200/1990 Sb., o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 328/1991 Sb., o konkursu a vyrovnání, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 458/2016 Sb. – Zákon č. 458/2016 Sb., kterým se mění zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích a družstvech (zákon o obchodních korporacích).

Zákon o dani z příjmu, ZDP – Zákon č. 586/1992 Sb., o dani z příjmu, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon o daňovém zvýhodnění kapitálové účasti zaměstnanců, MKBG – Zákon o daňovém zvýhodnění kapitálové účasti zaměstnanců ze dne 7. března 2009 (BGBl. I S. 451).

Zákon o kontrole a transparentnosti v oblasti podnikání – Zákon o kontrole a transparentnosti v oblasti podnikání ze dne 27. dubna 1998 (BGBl. I S. 786).

Zákon o obchodních korporacích, ZOK – Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon o oceňování majetku - Zákon č. 151/1997 Sb., o oceňování majetku a o změně některých zákonů (zákon o oceňování majetku), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon o umístění fondů, FoStoG – Zákon o posílení Německa jako místa umístění fondů a o provedení směrnice EU 2019/1160, kterou se mění směrnice 2009/65/EG a 2011/61/EU, pokud

jde o přeshraniční fungování subjektů kolektivního investování ze dne 3. června 2021 (BGBl. I S. 1498).

Zákon o třetinové účasti, DrittelbG – Zákon o třetinové účasti zaměstnanců v dozorčí radě ze dne 18. května 2004 (BGBl. S. 974).

Zákon o zvýšení základního kapitálu z vlastních zdrojů a o výkazu zisků a ztrát – Zákon o zvýšení základního kapitálu z vlastních zdrojů a o výkazu zisků a ztrát ze dne 23. prosince 1959 (BGBl. I S. 789).

Zákoník práce – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zpráva skupiny na vysoké úrovni z roku 2003 – Zpráva skupiny na vysoké úrovni tvořené nezávislými odborníky ze dne 18. prosince 2003 o nadnárodních překážkách růstu finanční účasti zaměstnanců v nadnárodních podnicích.

Seznam použitých zdrojů

1. Seznam použité literatury

- ARND, A. – MICHAEL, A. – DAUNER-LIEB, B. – DRYGALA, T. – KOPPENSTEINGER, H. – LUTTER, M. *Kölner Kommentar zum Aktiengesetz. Band 1.* 3. vyd. Kolín: Carl Heymanns Verlag, 2011.
- BEJČEK, J. – FALDYNA, F. *Obchodní zákoník s komentářem. I. díl.* Praha: CODEX, 2000.
- BĚLOHLÁVEK, A. a kol. *Komentář k zákonu o obchodních korporacích.* Plzeň: Aleš Čeněk, 2013.
- BORKOVEC, A. *Akciová společnost a rozptýlené vlastnictví.* Praha: Leges. 2013.
- CSACH, K. – HAVEL, B. a kol. *Akcionářské dohody.* Praha: Wolters Kluwer, 2017.
- ČERNÁ, S. – ŠTENGLOVÁ, I. – PELIKÁNOVÁ, I. a kol. *Právo obchodních korporací.* 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2021.
- DĚDIČ, J. a kol. *Obchodní zákoník: komentář. Díl IV.* 1. vyd. Praha: POLYGON, 2002.
- DĚDIČ, J. – ČECH, P. *Obchodní právo po vstupu ČR do EU aneb co se všechno po 1. květnu 2004 v obchodním právu změnilo?* 2. vydání. Praha: Bova Polygon, 2005.
- DRYGALA, T. – STAAKE, M. *Kölner Kommentar zum Aktiengesetz. Band 4.* 3. vyd. Kolín nad Rýnem: Carl Heymanns Verlag, 2018.
- DVOŘÁK, Tomáš. *Akciová společnost.* 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016.
- ELIÁŠ, K. *Akciová společnost.* Praha: Linde, 2000.
- HAUSER, M. ed. *Sociální stát a kapitalismus.* Praha: Socialistický kruh v nakladatelství Svoboda servis, 2007.
- HIRTE, H. *Kapitalgesellschaftsrecht.* 9. vyd. Kolín nad Rýnem: RWS Verlag, 2016.
- HIRTE, H – MÜLBERT, P. O. – ROTH, M. *Aktiengesetz. Grosskommentar. Dritter Band.* 5. vyd. Berlin, Boston: De Gruyter, 2018.
- HOFFMANN-BECKING, M. *Münchener Handbuch des Gesellschaftsrechts.* 4. vyd. Mnichov: C.H. Beck, 2015.
- HURYCHOVÁ, K. – BORSÍK, D. eds. *Corporate Governance.* Praha: Wolters Kluwer, 2015.
- HURYCHOVÁ, K. – TRUBAČ, O. – VRAJÍK, M. *Odměňování exekutivy akciových společností.* Praha: Wolters Kluwer, 2017.

KOTÁSEK, J. – POKORNÁ, J. – VÍTEK, J. *Právo cenných papírů*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014.

LASÁK, J. – DĚDIČ, J. – POKORNÁ, J. – ČÁP, Z. – LÁLA, D. a kol. *Zákon o obchodních korporacích. Komentář*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2021.

LOWER, M. *Employee Participation in Governance - A Legal and ethical analysis*. Cambridge: Cambridge University Press, 2010.

MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 6. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2021.

MÜLLER, W. – RÖDDER, T. *Beck'sches Handbuch der AG*. Mnichov: C.H. Beck, 2004.

PAULY, J. *Teoretické a legislativní základy cenných papírů*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016.

PELIKÁNOVÁ, I. *Komentář k obchodnímu zákoníku*. 2. díl. 2. vyd. Praha: Linde, 1998.

PICHT, J. – TOMŠEJ, J. eds.. *Zaměstnanecké participativní modely*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019.

RAISER, T. – VEIL, R. *Recht der Kapitalgesellschaften*. Mnichov: Verlag Franz Vahlen, 2015.

SPINDLER, G. – STILZ, E. *Kommentar zum Aktiengesetz*. Band 1. 3. vyd. Mnichov: C.H. Beck, 2015.

SPINDLER, G. – STILZ, E. *Kommentar zum Aktiengesetz*. Band 2. Mnichov: C.H. Beck, 2015.

SZELL, G. *Concise Encyclopaedia of Participation and Co-Management*. [online] Berlín, New York: Walter de Gruyter, 1992. Dostupné z: <https://web.p.ebscohost.com/ehost/ebookviewer/ebook/ZTAwMHh3d19fMTg4Mjc4OV9fQU41?sid=00138003-78ca-49e4-813b-c99d5cb1e1a8@redis&vid=0&format=EB&rid=1>.

ŠTENGLOVÁ, I. – HAVEL, B. – CILEČEK, F. KUHN, P. – ŠUK, P. *Zákon o obchodních korporacích. Komentář*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2020.

2. Odborné články

ČERNÁ, S. Přehodnotí Evropa přístup k základnímu kapitálu? *Právní rozhledy* [online]. 2005, roč. 13, č. 22, s. 816-823. Dostupné z: <https://www-beck-online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/chapterview->

document.seam?documentId=nrptembqgvpxa4s7gizf6427haytm&groupIndex=0&rowIndex=0&refSource=search.

ENRIQUES, L. – MACEY, J. R. Creditors Versus Capital Formation: The Case Against The European Legal Capital Rules. *Cornell Law Review* [online]. 2001, roč. 86, s. 1165-1204. Dostupné z: <https://scholarship.law.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2852&context=clr>.

GELTER, M. *Employee Participation on Corporate Governance and Corporate Social Responsibility*. Law, Working Paper [online]. 2016, 7/322, s. 2-28. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/310952532_Employee_Participation_in_Corporate_Governance_and_Corporate_Social_Responsibility.

HOLEŠÍNSKÝ, P. – ŠURMANOVÁ, M. Opční akciové programy. *Právní rádce*. 2007, roč. 15, č. 3, s. 22-27.

CHOBOLA, T. K zákazu finanční asistence akciových společností. *Právní rozhledy* [online]. 2005, roč. 13, č. 23, s. 867-873. Dostupné z: <https://www-beck-online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembqgvpxa4s7gizv6427ha3do&groupIndex=0&rowIndex=0&refSource=search>.

JANOŠEK, V. Zaměstnanecké akcie v praxi [online]. *epravo.cz*. 29. 5. 2019. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zamestnanecke-akcie-v-praxi-109412.html>.

KŘÍŽ, R – GRMELOVÁ, N. Zaměstnanecké akcie nebo nabývání akcií zaměstnanci s přihlédnutím ke španělské právní úpravě. *Obchodněprávní revue*. 2019, roč. 11, č. 6, s. 141-151.

PÉROTIN, V – ROBINSON, A. *Employee Participation in Profit and Ownership: A Review of the Issues and Evidence* [online]. Leeds: Leeds University Business School 2002. Dostupné z: <http://www.efesonline.org/LIBRARY/Employee%20Participation%20in%20Profit%20and%20Ownership%20P%E9rotin%2003.pdf>.

RYCHLÝ, T. Tzv. zákaz finanční asistence: česká úprava a evropské perspektivy. *Právní rozhledy* [online]. 2004, roč. 12, č. 4, s. 141-147. Dostupné z: <https://www-beck-online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/chapterview->

document.seam?documentId=nrptembqgrpxa4s7grpxgxzrgqyq&groupIndex=0&rowIndex=0&refSource=search.

SALÁČ, J. – VÍTEK, M. Zaměstnanecké akcie, právní možnosti a rizika. *Práce a mzda*. 2019, roč. 67, č. 1, 33-37.

SANTELLA, P. – TURRINI, R. Capital Maintenance in the EU: Is the Second Company Law Directive Really That Restrictive? *European Business Organization Law Review* [online]. 2008, roč. 9, s. 427-461. Dostupné z: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1017/S1566752908004278.pdf>.

WELZ, Ch. – FERNANDEZ MACIAS, E. *Financial participation of employees in the European Union: Much ado about nothing?* [online]. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007, s. 1-30. Dostupné z: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef0772en.pdf.

3. Seznam použitých internetových zdrojů

COLETTI, D. *Employee financial participation in the new Member States* [online]. 2007, s. 1-22. Dostupné z: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef0760en.pdf.

Employee Share Ownership - The European Policy [online]. Brusel: EFES - European Federation of Employee Share Ownership, květen 2019, s. 1-19. Dostupné z: <http://www.efesonline.org/LIBRARY/2018/Employee%20Share%20Ownership%20--%20The%20European%20Policy.pdf>.

ERBEN, D. Zaměstnanecké akcie zvažuje podle průzkumu většina firem, zavádění ale provázejí obavy [online]. *Finanční a ekonomické informace*. 20. 12. 2022. Dostupné z: <https://faei.cz/zamestnanecke-akcie-zvazuje-podle-pruzkumu-vetsina-firem-zavadeni-ale-provazeji-obavy/>.

HÁLA, J. *Employee financial participation in the New Member States — Czech Republic* [online]. 23. července 2007. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2007/employee-financial-participation-in-the-new-member-states-czech-republic>.

HODKOVÁ, Z. — MONIOVÁ, E. Firmy se přetahují o zaměstnance. Ty úspěšné nabízejí kus sebe sama [online]. *Seznam zprávy*. 27. 6. 2022. Dostupné z: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/audio-podcast-agenda-stravenky-a-home-office-jsou-standard-firmy-ted-lakaji-lidi-na-akcie-207098>.

Kodex správy a řízení společností ČR (2018), s. 19 [online]. 2018 [cit. 4. 2. 2023]. Dostupné z: https://www.mfcr.cz/assets/cs/media/2018_Kodex-spravy-a-rizeni-spolecnosti-CR.pdf.

LOWITZSCH, J. *The Pepper III Report: Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in New Member and Candidate Countries of the European Union* [online]. Řím / Berlín: Inter-University Centre Split/Berlin, Institute for Eastern European Studies, Free University of Berlin, červen 2006. Dostupné z: <http://www.efesonline.org/LIBRARY/2006/PEPPER%20III%20Final%20Print.pdf>.

LOWITZSCH, J. – HASHI, I. *The Promotion of Employee Ownership and Participation* [online]. Frankfurt nad Odrou, Berlín: Stiftung Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder), Freie Universität Berlin, Inter-University Center for European Commissions's DG MARKET 2014. Dostupné z: <https://core.ac.uk/download/46568880.pdf>.

LOWITZSCH, J. – HASHI, I. – WOODWARD, R. eds. *The PEPPER IV Report: Benchmarking of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the Member and Candidate Countries of the European Union* [online]. Berlín: Inter-University Centre at the Institute for Eastern European Studies, Free University of Berlin, 2009. Dostupné z: http://www.intercentar.de/fileadmin/files/PEPPER_IV/PEPPER_IV_Web.pdf.

Materiály ČMKOS k nové vládě a jejímu programovému prohlášení. Dostupné z: https://ipodpora.odbory.info/dms/soubory/index?file=Souhrne_stanovisko_CMKOS_k_PP_V_20220109111949.pdf.

Not Optional – Europe must attract more talent to startups [online]. 2018. Otevřený dopis podepsaný více než 700 generálních ředitelů, zakladatelů, investorů a zaměstnanců evropských startupů. Dostupné z: <https://www.notoptional.eu/en/letter>.

PÍCL, M. *Zaměstnanecká participace by se měla vrátit do programu sociální demokracie* [online]. 22. června 2015. Dostupné z: <https://www.cssd.cz/aktualne/blogy/zamestnanecka-participace-by-se-mela-vratit-do-programu-socialni-demokracie/>.

Pokyn Generálního finančního ředitelství D-22. Dostupné z: https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/d-zakony/Pokyn_GFR_D-22.pdf.

POUTSMA, E. *Recent trends in employee financial participation in the European Union* [online]. Luxembourg: Office for Official Publication of the European Communities. 2001. Dostupné z:

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef0112en.pdf.

PROKEŠ, J. Nižší daně ze zaměstnaneckých akcií? Na změnu tlačí zástupci byznysu i Piráti, návrh může být do konce roku. *Hospodářské noviny*. 12. srpna 2022. Dostupné z: <https://archiv.hn.cz/c1-67100450-nizsi-dane-ze-zamestnaneckych-akcii-na-zmenu-tlaci-zastupci-byznysu-i-pirati-navrh-muze-byt-do-konce-roku>.

Program ČMKOS. Dostupné z: <https://www.cmkos.cz/cs/obsah/263/program-cmkos>.

Programové prohlášení vlády České republiky, leden 2022 [online]. 2022. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/jednani-vlady/programove-prohlaseni/programove-prohlaseni-vlady-Petra-Fialy.pdf>.

Programové prohlášení vlády Miloše Zemana ze srpna 1998 [online]. 1998. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/clenove-vlady/historie-minulych-vlad/prehled-vlad-cr/1993-2010-cr/milos-zeman/Programove-prohlaseni-vlady.pdf>.

Programové prohlášení vlády Petra Pitharta z 2. 7. 1990 [online]. 1990. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/clenove-vlady/historie-minulych-vlad/prehled-vlad-cr/1990-1992-cr/petr-pihart/ppv-1990-1992-pihart.pdf>.

Programové prohlášení vlády Vladimíra Špidly ze srpna 2002 [online]. 2002. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/clenove-vlady/historie-minulych-vlad/prehled-vlad-cr/1993-2010-cr/vladimir-spidla/Programove-prohlaseni-vlady_1.pdf.

Programové prohlášení 1. vlády Václava Klause z 13. 7. 1992 [online]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/clenove-vlady/historie-minulych-vlad/prehled-vlad-cr/1993-2010-cr/vaclav-klaus-1/Programove-prohlaseni-vlady_1.pdf.

PRZYBYLA, M. *Nabývání akcií zaměstnanci akciové společnosti* [online]. 2019. Diplomová práce. Univerzita Karlova. Právnická fakulta. Dostupné z: <https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/115829/120337760.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

RAMEŠ, V. *Spory o podobu vlastnické transformace v Československu v 90. letech* [online]. 2020. Dizertační práce. Univerzita Karlova, Filozofická fakulta, Dostupné z:

<https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/117105/140082994.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

ROSENBERG, M. – GEYER, S. Mitarbeiterkapitalbeteiligung. *Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz* [online]. 3. 9. 2019. Dostupné z: <https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Schlaglichter-der-Wirtschaftspolitik/2019/09/kapitel-1-4-mitarbeiterkapitalbeteiligung.html>.

Stanovisko Spolkového ministerstva financií *Lohnsteuerliche Behandlung der Überlassung bzw. Übertragung von Vermögensbeteiligungen ab 2021 (§ 3 Nummer 39, § 19a EStG)*, sp.zn. IV C 5 – S 2347/21/10001 :006 [online]. 16. 11. 2021. Dostupné z: https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/BMF_Schreiben/Steuerarten/Lohnsteuer/2021-11-16-lohnsteuerliche-behandlung-der-ueberlassung-bzw-uebertragung-von-vermoegensbeteiligungen-ab-2021.pdf?__blob=publicationFile&v=2.

STEIGER, T. – SIEG, R. – KLUGE, N. *Belegschaftsaktionäre in deutschen Grossunternehmen. Mitbestimmungs-Report* [online]. 2017, roč. 11, č. 38, s. 1-23. Dostupné z: https://www.boeckler.de/pdf/p_mbf_report_2017_38.pdf.

TUREK, J. *Opce na akcie jako forma odměny exekutivy akciových společností* [online]. 2021. Diplomová práce. Univerzita Karlova. Právnická fakulta. Dostupné z: <https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/171058/120407349.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

UVALIC, M. THE PEPPER REPORT: Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the Member States of the European Community [online]. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities: 1991. Dostupné z: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/areas/participationatwork/pepper1.pdf.

Zpráva skupiny na vysoké úrovni tvořené nezávislými odborníky ze dne 18. prosince 2003 o nadnárodních překážkách růstu finanční účasti zaměstnanců v nadnárodních podnicích [online]. Brusel: COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES, prosinec 2003, s. 1-94. Dostupné z: <http://www.efesonline.org/LIBRARY/RAPPORT%20EXPERTS%20de%20Foucauld%20FINANCIAL%20EN.pdf>.

4. Seznam použitých právních předpisů a důvodových zpráv

Česká republika

Důvodová zpráva k zákonu č. 513/1991 Sb.

Důvodová zpráva k zákonu č. 142/1996 Sb.

Důvodová zpráva k zákonu č. 370/2000 Sb.

Zákon č. 104/1990 Sb., o akciových společnostech.

Zákon č. 92/1991 Sb., o podmínkách převodu majetku státu na jiné osoby, ve vyhlášeném znění.

Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, v citovaném znění.

Zákon č. 586/1992 Sb., o dani z příjmu, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 142/1996 Sb., kterým se mění a doplňuje zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, a mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 151/1997 Sb., o oceňování majetku a o změně některých zákonů (zákon o oceňování majetku), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 370/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 358/1992 Sb., o notářích a jejich činnosti (notářský řád), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 15/1998 Sb., o Komisi pro cenné papíry a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění zákona č. 30/2000 Sb., zákon č. 200/1990 Sb., o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 328/1991 Sb., o konkursu a vyrovnání, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 458/2016 Sb., kterým se mění zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích a družstvech (zákon o obchodních korporacích).

Německo

Akciový zákon ze dne 6. září 1965 (BGBI. I S. 1089).

Narizení o posouzení plnění zaměstnavatelů jako odměny za práci pro účely práva sociálního pojištění ze dne 6. prosince 2021 (BGBI. I S. 5187).

Pátý zákon o podpoře tvorby jmění zaměstnanců ve znění vyhlášeném dne 4. března 1994 (BGBI. I S. 406).

Zákon o akciových společnostech a komanditních společnostech na akcie (akciový zákon) ze dne 30. ledna 1937 (RGBI I S. 107).

Zákon o dani z příjmu ve znění uveřejněném 8. října 2009 (BGBI. I S. 3366, 3862).

Zákon o daňovém zvýhodnění kapitálové účasti zaměstnanců ze dne 7. března 2009 (BGBI. I S. 451).

Zákon o kontrole a transparentnosti v oblasti podnikání ze dne 27. dubna 1998 (BGBI. I S. 786).

Zákon o posílení Německa jako místa umístění fondů a o provedení směrnice EU 2019/1160, kterou se mění směrnice 2009/65/EG a 2011/61/EU, pokud jde o přeshraniční fungování subjektů kolektivního investování ze dne 3. června 2021 (BGBI. I S. 1498).

Zákona o pracovní době ze dne 6. června 1994 (BGBI. I S. 1170, 1171).

Zákon o spolurozhodování zaměstnanců v dozorčích radách a představenstvech podnikajících v hornictví a v průmyslu vyrábějícím železo a ocel ze dne 21. května 1951. (BGBI I S. 3311).

Zákon o spolurozhodování zaměstnanců ze dne 4. května 1976 (BGBI. S. 1153).

Zákon o třetinové účasti zaměstnanců v dozorčí radě ze dne 18. května 2004 (BGBI. S. 974).

Zákon o zvýšení základního kapitálu z vlastních zdrojů a o výkazu zisků a ztrát ze dne 23. prosince 1959 (BGBI. I S. 789).

Evropská unie

Doporučení Komise ze dne 6. května 2003 ohledně definice mikro, malých a středních podniků C(2003) 1422).

Doporučení Rady č. 92/443/EEC ze dne 27. července ohledně prosazování participace zaměstnaných osob na ziscích a hospodářských výsledcích (včetně účasti na základním kapitálu).

Druhá směrnice Rady ze dne 13. prosince 1976 o koordinaci ochranných opatření, která jsou na ochranu zájmů společníků a třetích osob vyžadována v členských státech od společností ve smyslu čl. 58 druhého pododstavce Smlouvy při zakládání akciových společností a při udržování a změně jejich základního kapitálu, za účelem dosažení rovnocennosti těchto opatření.

Sdělení Evropské komise ze dne 8. 1. 1997 o zprávě komise – PEPPER II – podpora účasti zaměstnaných osob na zisku a výsledcích podniků (včetně kapitálové účasti) v členských státech COM(96)697 final.

Sdělení Evropské komise, Evropského parlamentu, Hospodářského a sociálního výboru a Výboru regionů o sociálně-politické agendě COM/2000/0379.

Sdělení Evropské komise Radě, Evropskému parlamentu, Hospodářskému a Sociálnímu výboru a Výboru regionů ohledně rámce pro prosazování zaměstnanecké participace (COM(2002) 2002/0364).

Sdělení Evropské komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a výboru regionů. Akční plán: Evropské právo obchodních společností a správa a řízení společností – moderní právní rámec pro angažovanější akcionáře a udržitelnější společnosti uveřejněné pod spisovou značkou COM(2012)0740 final.

Sdělení Evropské komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru Regionů. Strategie pro udržitelnou a digitální Evropu zaměřená na malé a střední podniky COM(2020)103 final.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2017/1132 ze dne 14. června 2017 o některých aspektech práva obchodních společností (kodifikované znění).

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2006/68/ES ze dne 6. září 2006, kterou se mění směrnice Rady 77/91/EHS, pokud jde o zakládání akciových společností a udržování a změnu jejich základního kapitálu.

Směrnice rady 92/101/EHS ze dne 23. listopadu 1992, kterou se mění směrnice 77/91/EHS o zakládání akciových společností a o udržování a změnách jejich základního kapitálu.

Smlouva o fungování Evropské unie.

Usnesení Evropského parlamentu ze dne 23. října 2018 o úloze finanční účasti zaměstnanců při vytváření pracovních míst a motivování nezaměstnaných (2018/2053(INI)).

ZELENÁ KNIHA. Správa a řízení podniku ve finančních institucích a politika odměňování. Sdělení Komise COM (2011) 164 final.

Zpráva Evropského parlamentu o finanční účasti zaměstnanců na zisku společností ze dne 18. prosince 2013 (2013/2127(INI)).

5. Seznam použité judikatury

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 29 Cdo 250/2015 ze dne 27. října 2015.

Rozhodnutí Spolkového pracovního soudu sp. zn. 7 ABR 76/11 ze dne 6. listopadu 2013.

Usnesení Ústavního soudu ze dne 6. prosince 2016, sp. zn. I. ÚS 1077/16.

6. Seznam ostatních zdrojů

KLAUS, V. Jde vlna za vlnou – Proč právě kuponová privatizace. *Hospodářské noviny*. 2. září 1991.

PRAVEC, J. Zaměstnanecké akcie míří i do Česka, spor nastane o daně. *Ekonom*. 2022, roč. 66, č. 18, s. 42-44.

Nabývání akcií zaměstnanci akciové společnosti

Abstrakt

Předkládaná práce se zabývá nabýváním akcií zaměstnanci, což je jedna z podob finanční participace zaměstnanců. Nejprve práce vymezuje samotný pojem finanční participace zaměstnanců a posléze komparativně zkoumá, jak je tento institut upraven v předpisech evropského, německého i českého práva.

V rámci vymezení pojmů jsou definovány různé formy finanční participace zaměstnanců a jsou vymezeny hlavní principy a výhody tohoto institutu. Další kapitola je věnována evropské úpravě. Zde došlo k vyhotovení celé řady dokumentů z oblasti soft law, v nichž byly formulovány hlavní zásady a nejlepší postupy (best practice), ze kterých lze při hodnocení konkrétních národních úprav finanční participace zaměstnanců vycházet. Poté jsou zkoumány vymahatelné evropské předpisy (hard law), a to zejména z oblasti práva obchodních korporací. Úprava obsažená v kodifikační směrnici dává členským státům možnost zakotvit do svých právních řádů úlevy, které společně umožňují snazší postup při zvýhodněném nabýváním akcií zaměstnanci. Tento rámec však úprava finanční participace zaměstnanců na úrovni evropského hard law nepřekračuje a poznatky formulované v soft law (zejména zprávách PEPPER) dále nezohledňuje.

V další kapitole zaměřující se na německou úpravu jsou popsány různé způsoby nabývání akcií zaměstnanci, které umožňuje německý akciový zákon. Jako efektivní se jeví zejména postupy s využitím metod autorizovaného zvýšení základního kapitálu a nabývání vlastních akcií společnosti. Německý zákonodárce v souladu s doporučeními EU nabízí zaměstnancům daňová zvýhodnění osvobozující příjem v podobě hodnoty získaných zaměstnaneckých akcií od daně z příjmu.

Závěrečná kapitola se zabývá českou úpravou. Ta opustila vymezení zaměstnaneckých akcií jako zvláštního druhu akcií, jak tomu bylo v původním znění obchodního zákoníku. Zákon o obchodních korporacích do značné míry přebral právní úpravu zavedenou novelou obchodního zákoníku z roku 2000, přičemž nevyřešil některé výkladové a aplikační potíže. Mezi českými autory nepadá shoda ohledně vymezení zaměstnaneckých akcií jako zvláštního druhu akcií a tím, zda a v jaké fázi jsou při zvýhodněném nabýváním akcií zaměstnanci potřeba souhlasu valné hromady. Autor tuto úpravu hodnotí kriticky, poukazuje na nedostatečné kompetence statutárního orgánu a absenci daňového zvýhodnění po vzoru německé úpravy nebo evropských doporučení.

Klíčová slova: finanční participace zaměstnanců, zaměstnanecké akcie, profit-sharing

Acquisition of Shares by Employees of a Joint-Stock Company

Abstract

The presented work deals with the acquisition of shares by employees, which is one of the forms of employee financial participation employees. The thesis first defines the concept of employee financial participation and then comparatively examines how this institution is regulated in European, German, and Czech law.

As part of the definition of terms, the different forms of employee financial participation are defined, and this institute's main principles and advantages are identified. The next chapter is dedicated to European regulation. On this level, several soft law documents have been drawn up which set out the main principles and best practices that may lay the groundwork for specific national arrangements for employee financial participation. The enforceable European hard law rules are then examined, particularly in company law. The provisions laid out in the Codification Directive allow Member States to encompass concessions that enable companies to facilitate the preferential acquisition of shares by employees into their legislation. However, European hard law regulating employee financial participation hardly goes beyond this framework and it does not consider the findings formulated in soft law (in particular, the PEPPER reports).

The next chapter focusing on German regulation describes the different ways of acquiring employee shares that the German Stock Corporation Act allows. In particular, procedures using methods of authorized capital increase and acquisition of the company's own shares seem to be effective. In line with EU recommendations, German legislation offers employees tax advantages exempting income in the form of the value of acquired employee shares from income tax.

The final chapter deals with the Czech legislation, which has abandoned the definition of employee shares as a special type of shares, as was the case in the original version of the Commercial Code. The Corporations Act has largely adopted the legislation introduced by the 2000 amendment to the Commercial Code without resolving some interpretative and application difficulties contained therein. There has yet to be a consensus among Czech authors on the definition of employee shares as a special type of shares and whether or at what stage the approval of the general meeting is required for the preferential acquisition of shares by employees. The author is critical of this regulation, pointing to the lack of competence of the statutory body and the absence of a tax advantage contrary to German law or European recommendations.

Key words: employee financial participation, employee shares, profit-sharing