

**UNIVERZITA KARLOVA**

**Právnická fakulta**

**Daniel-Jan Krušina**

**Zaměstnanecké participační programy**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Klára Hurychová, Ph.D.

Katedra: Obchodního práva

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 21. 10. 2024

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 137 824 znaků včetně mezer.

V Praze dne 21. 10. 2024

Daniel-Jan Krušina

# OBSAH

<b>1. Úvod.....</b>	<b>4</b>
1.1. Cíle a struktura práce.....	6
1.2. Terminologie a metodologie .....	7
<b>2. Pojem, principy a význam zaměstnaneckých programů .....</b>	<b>9</b>
2.1. Principy zaměstnaneckých programů.....	12
2.2. Význam zaměstnaneckých programů.....	18
2.2.1. Přilákání a retence talentů .....	18
2.2.2. Motivace a loajalita zaměstnanců .....	20
2.2.3. Význam v dalších vývojových fázích společnosti .....	21
2.3. Kritika právního rámce zaměstnanecké participace .....	22
<b>3. Vybrané zaměstnanecké programy .....</b>	<b>27</b>
3.1. Zaměstnanecké opční plány .....	27
3.1.1. Možnosti při zavádění opčních plánů.....	28
A) Nabytí a následný prodej vlastních podílů/akcií .....	29
B) Účast zaměstnanců na zvýšení základního kapitálu.....	31
3.1.2. Dílčí závěr .....	36
3.2. Programy přímého prodeje.....	37
3.3. Stínové programy .....	41
<b>4. Zaměstnanecké akcie .....</b>	<b>44</b>
4.1. Vývoj pojetí zaměstnaneckých akcií v české právní úpravě.....	44
4.2. Zaměstnanecké akcie v zákoně o obchodních korporacích.....	48
4.2.1. Zaměstnanecké akcie jako zvláštní druh akcií dle zákona o obchodních korporacích.....	49
4.2.2. Zvýhodněné nabývání zaměstnaneckých akcií .....	52
4.3. Možnost využití zvýhodněného nabývání akcií v zaměstnaneckých programech.....	55
<b>5. Závěr.....</b>	<b>58</b>
Seznam zkratk .....	62
Seznam použitých zdrojů .....	64
Abstrakt .....	73
Klíčová slova.....	73
Abstract .....	74
Key words .....	74

# 1. Úvod

S rozvojem technologií svět v posledních letech zaznamenal zásadní rozmach tzv. startupových společností.<sup>1</sup> Startupové společnosti, které dennodenně pálí peníze svých investorů na rozvoj, mohou jen těžko konkurovat zavedeným společnostem ve mzdových podmínkách ve stejném nebo příbuzném odvětví. Právě i proto se tyto společnosti stále častěji uchylují k hledání způsobů, pomocí kterých mohou nabídnout lidem, kteří mohou být klíčoví pro budoucí úspěch, dostatečnou motivaci, která je do společnosti přiláká, udrží a v ideálním případě bude motivovat k práci přispívající k růstu společnosti.

Jedním z nástrojů, které mohou směřovat k těmto cílům, jsou zaměstnanecké participační programy.<sup>2</sup> Smyslem těchto programů je nastavení vhodných motivačních podmínek pro zaměstnance, jejichž splnění vede k možnosti podílet se na (budoucí) hodnotě společnosti. Nerozšířenějšími zaměstnaneckými participačními programy jsou tzv. zaměstnanecké opční plány, které mají zejména v zahraničí dlouholetou tradici. Vedle těchto v praxi můžeme najít i další alternativy směřující ke stejným cílům. Mezi tyto alternativy můžeme zařadit programy přímého prodeje nebo zcela alternativní stínové programy.

Ačkoli jsou nejrůznější formy zaměstnaneckých participačních programů již běžnou součástí moderních ekonomik,<sup>3</sup> v posledních letech jsou stále více slyšet hlasy předních evropských zakladatelů startupových společností a právních expertů na problematiku startupů, které volají po zavedení příznivějšího právního a daňového prostředí pro zavádění těchto

---

<sup>1</sup> Ačkoli pojem „startup“ nebo „startupová společnost“ nemá obecně uznávanou definici, bývá z ekonomického pohledu nejčastěji definován pomocí následujících znaků: jde o (i) společnost v rané fázi jejího vývoje, (ii) která hledá škálovatelný a opakovatelný obchodní model (iii) směřující k rychlému růstu (iv) s tomu odpovídající vyšší mírou rizika projektu. srov. např. GRANT, M. What a Startup Is and What's Involved in Getting One Off the Ground. In: Investopedia. 2024. Online. Dostupné z: <https://www.investopedia.com/terms/s/startup.asp>. [cit. 13. 08. 2024] nebo BLANK, S. What's A Startup? First Principles. 25. 1. 2010. Online. Dostupné z: <https://steveblank.com/2010/01/25/whats-a-startup-first-principles/>. [cit. 13. 08. 2024].

<sup>2</sup> Známé také pod zkratkou ESOP neboli Employee stock/share ownership plans.

<sup>3</sup> Například ve Spojených státech amerických mělo v roce 2021 nějakou formu zaměstnaneckého programu zavedeno 6533 společností, viz např. NCEO. Employee Ownership by the Numbers. Online. Dostupné z: <https://www.nceo.org/articles/employee-ownership-by-the-numbers>. [cit. 13. 08. 2024].

zaměstnaneckých participačních programů (zejména pak opčních plánů) v členských státech Evropské unie. Jinak tomu není ani u nás v České republice.

Právě kritika právního rámce, jež se v posledních letech stále častěji objevuje v mediálním prostoru, se stala motivem pro výběr tématu této práce.

Zaměstnanecké participační programy bývají laickou i odbornou veřejností často označovány pod souhrnným pojmem „zaměstnanecké akcie“.<sup>4</sup> Domnívám se však, že užití takové terminologické zkratky není zcela přesné, neboť v právní terminologii může pojem zaměstnanecké akcie dle mého názoru implikovat dvojí. Jednak zvláštní druh akcií, který byl v českém právním řádu zakotven bezmála 11 let<sup>5</sup>, a jednak jakékoliv akcie bez ohledu na jejich druh, které akciová společnost určila k nabytí do rukou jejích zaměstnanců. V obou případech je možné pojem zaměstnanecké akcie používat pouze v prostředí akciových společností. V praxi však bývá žádoucí zaměstnanecké participační programy zavádět taktéž v prostředí jiných právních forem obchodních korporací, typicky pak společností s ručením omezeným, když zhruba 95 % společností jsou v českém právním prostředí zakládány pod touto právní formou.<sup>6</sup> Některé alternativní formy zaměstnaneckých participačních programů, jak bude v této práci mimo jiné představeno, navíc ani nepracují s majetkovou účastí, tj. s akciemi společnosti.

Pro větší terminologickou správnost tak budou zaměstnanecké akcie napříč touto prací chápány jako akcie, jež akciová společnost určila k nabytí do rukou jejích zaměstnanců. V souvislosti se zaměstnaneckými participačními programy poté bude operováno s kratším pojmem „zaměstnanecký program“ nebo jednoduše „program“.

Ačkoli startupové společnosti mohou být v zásadě založeny pod jakoukoliv právní formou obchodní korporace, kterou český právní řád nabízí, specifická povaha startupů, charakterizována zejména vysokou mírou rizika a očekávaným vstupem externích investorů do struktury

---

<sup>4</sup> Např. viz SALAČ, J. a VÍTEK, M. Zaměstnanecké akcie – Právní možnosti a rizika. In: Práce a mzda. Online. 2018. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/6890/zamestnaneckeakcie>.

<sup>5</sup> Od účinnosti zákona č. 104/1990 Sb., zákon o akciových společnostech (dále jen „**akciový zákon**“), jak bude dále rozebráno v kapitole 4.1. této práce.

<sup>6</sup> Data převzata z analýzy společnosti Dun & Bradstreet z roku 2022. Viz: V Česku vzniká méně firem než v uplynulých letech. Důvodem jsou zvýšená podnikatelská rizika. 11. 10. 2022. Online. Dostupné: <https://www.businessinfo.cz/clanky/v-cesku-vznika-mene-firem-nez-v-uplynulych-letech-duvodem-jsou-zvysena-podnikatelska-rizika/> [cit. 14. 08. 2024].

společnosti, zpravidla vede zakladatele k volbě právní formy společnosti s ručením omezeným nebo akciové společnosti. Právní formy osobních společností<sup>7</sup>, zejména s ohledem na neomezené ručení společníků<sup>8</sup> za závazky společnosti<sup>9</sup> a nižší atraktivitu pro investory, nejsou pro potřeby startupů příliš vhodné. Ve světle výše uvedeného se tak v této práci zaměřím výhradně na právní aspekty zaměstnaneckých programů ve startupových společnostech s právní formou společnosti s ručením omezeným nebo akciové společnosti.<sup>10</sup>

## 1.1. Cíle a struktura práce

Cílem této práce je podrobit analýze vybrané formy zaměstnaneckých programů, které lze v českém právním prostředí využít k poskytnutí možnosti zaměstnancům podílet se na hospodářských výsledcích společnosti, a tím zaručit jejich motivaci k lepším výkonům, loajalitu a retenci. Zvláštní pozornost bude věnována právním a administrativním překážkám, které mohou české startupové společnosti odrazovat od implementace zaměstnaneckých programů.

Práce je členěna do tří kapitol a uzavřena shrnujícím závěrem. Jednotlivé kapitoly jsou členěny na podkapitoly, které jsou dále vnitřně strukturovány do dvou dalších podúrovní.

První, resp. druhá kapitola vymezí pojem zaměstnaneckých programů a představí hlavní principy, které bývají společné zaměstnaneckým programům bez ohledu na jejich formu. Dále kapitola přiblíží, jaký význam mohou mít tyto programy pro společnosti a zaměstnance, a rovněž předestře, proč může být důležité podporovat zavádění zaměstnaneckých programů v českých společnostech. Kapitola bude uzavřena shrnutím názorových proudů a iniciativ, které se v posledních letech stále častěji objevují v mediálním prostoru v souvislosti s kritikou právního rámce pro zavádění zaměstnaneckých programů.

---

<sup>7</sup> Tj. veřejná obchodní společnost a komanditní společnost – srov. ust. § 1 odst. 2 zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích) (dále jen „**zákon o obchodních korporacích**“).

<sup>8</sup> Srov. ust. § 95 odst. 1 a § 118 odst. 1 zákona o obchodních korporacích.

<sup>9</sup> Respektive v případě komanditní společnosti s ohledem na neomezené ručení komplementářů.

<sup>10</sup> Evropské právní formy obchodních společností, tj. evropská společnost a evropské hospodářské zájmové sdružení stejně jako právní formy družstev, tj. družstvo a evropská družstevní společnost, byly s ohledem na omezený rozsah této práce záměrně opomenuty.

Třetí kapitola představí nepoužívanější formy zaměstnaneckých programů, přičemž si klade za cíl kritickým pohledem analyzovat, jak je možné tyto formy zavádět podle českého právního řádu. Zvláštní pozornost bude v této souvislosti věnována možnostem (způsobům) vyčlenění akcií či podílů ve společnosti k distribuci mezi zaměstnance v rámci zaměstnaneckých programů. Právě tato kapitola bude tvořit stěžejní část této práce, jelikož závěry této kapitoly budou využity při odpovědi na jednu z výzkumných otázek této práce, a to:

- může být právní komplexita, resp. administrativní náročnost při zavádění a realizaci zaměstnaneckých programů důvodem, který může odrazovat české startupové společnosti od jejich využívání?

V navazující kapitole bude rozebrán vývoj pojetí zaměstnaneckých akcií v české právní úpravě. Pochopení vývoje pojetí zaměstnaneckého akcionářství poslouží jednak k přiblížení již zmíněné terminologické nesprávnosti při užívání pojmu zaměstnanecké akcie, jako pojmu zastřešujícího pro zaměstnanecké programy, a jednak ke zodpovězení další výzkumné otázky této práce, tj.:

- jakým způsobem lze využít možnosti zvýhodněného nabývání akcií zaměstnanci v intencích § 258 zákona o obchodních korporacích při tvorbě zaměstnaneckých programů?

V závěru práce jsou shrnuta klíčová zjištění, která využiji ke zodpovězení výše uvedených výzkumných otázek. Závěr práce bude doplněn o úvahy nad možnými legislativními změnami, které by mohly vést k odstranění některých identifikovaných překážek, jež společností mohou bránit při implementaci zaměstnaneckých programů.

## **1.2. Terminologie a metodologie**

Do zaměstnaneckých programů mohou být vedle tradičních zaměstnanců, vykonávajících pro společnost závislou činnost v základním pracovněprávním vztahu ve smyslu § 6 zákoníku práce<sup>11</sup>, zapojeny taktéž osoby samostatně výdělečně činné nebo osoby vykonávající funkci ve volených orgánech společnosti ve smyslu § 46 zákona o obchodních korporacích. Vzhledem k tomu, že mezi zapojením těchto skupin osob vykonávajících určitý druh činnosti pro společnost

---

<sup>11</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“).

mohou být, zejména z „procesněprávního“ hlediska, značné rozdíly<sup>12</sup>, bude tato práce, s ohledem na její omezený rozsah, zaměřena na zaměstnanecké programy, do kterých jsou zapojováni zaměstnanci ve smyslu zákoníku práce. Pro účely této práce tak bude pod pojmem „zaměstnanec“ chápána fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu ve smyslu § 6 zákoníku práce.

V rámci startupové komunity jsou široce používány jak odbornou, tak laickou veřejností, anglické výrazy, které často nemají přesný ekvivalent v českém jazyce, nebo jejich překlad neodpovídá odbornému kontextu. V rámci této práce bude proto na některých místech pracováno s těmito anglickými pojmy, jako jsou například *employee equity pool*, *vesting period*, *drag-along right*, *exit event* a další, jelikož tyto termíny umožňují přesnější a výstižnější popis situací a procesů než jejich české neustálené varianty.

S ohledem na cíle této práce a formulované výzkumné otázky byly jako hlavní výzkumné metody zvoleny především metoda výběrové literární rešerše, analytická metoda a omezeně také metoda historická. Poznatky získané z analýzy teoretických východisek získaných prostřednictvím literární rešerše, stejně jako z rozboru dřívějších i aktuálně platných právních pramenů a judikatury, byly následně syntetizovány do obecných závěrů. V této souvislosti je třeba konstatovat, že řešená problematika je i přes její aktuálnost v české odborné literatuře zpracována pouze ve velmi omezené míře.

Tato diplomová práce vychází z právního stavu účinného ke dni 1. 10. 2024.

---

<sup>12</sup> Zejm. s ohledem na problematiku schvalování smluv o výkonu funkce volených orgánů valnou hromadou.



## 2. Pojem, principy a význam zaměstnaneckých programů

Původ zaměstnaneckých participačních programů, v zahraničí známých pod zkratkou ESOP (*employee stock/share ownership plans*), můžeme hledat ve Spojených státech amerických, kde první zaměstnanecký program vznikl již v šedesátých letech minulého století.<sup>13</sup> Od té doby zaměstnanecké programy prošly zásadním vývojem a postupně se dostaly také do Evropy.<sup>14</sup>

Zaměstnanecké participační programy, jak i ze samotného pojmu vyplývá, představují nástroj zaměstnanecké participace. Zaměstnanecká participace bývá rozdělována do dvou kategorií. První kategorie je označována jako „*industrial democracy*“, doslovně přeloženo jako průmyslová demokracie, zahrnující participační práva zaměstnanců na řízení, resp. rozhodování nejrůznějších otázek ve společnosti.<sup>15</sup> Jako typický příklad průmyslové demokracie je možné uvést institut kodeterminace, tj. „*svěření volby části členů volených orgánů zaměstnancům společnosti*“.<sup>16</sup> Druhá kategorie je označována jako „*economic democracy*“, tedy ekonomická demokracie, někdy příhodněji nazývána jako „*financial participation*“, tedy *finanční participace*, zahrnující spoluúcast zaměstnanců na hospodářských výsledcích společnosti.<sup>17</sup>

---

<sup>13</sup> S myšlenkou prvního zaměstnaneckého programu přišel v roce 1958 právník a ekonom Louis O. Kelso. K podstatě a fungování tohoto programu viz např. STUMPF, A. W., Fifty Years of Utopia: A Half-Century after Louis Kelso's The Capitalist Manifesto, A look back at the Weird History of the ESOP. Tax Lawyer., roč. 62. s. 419 a násl. Online. 2008. Dostupné z: <https://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/txlr62&id=425&div=&collection>.

<sup>14</sup> K vývoji zaměstnaneckých programů např. MARSH T., MCALLISTER D., ESOPs tables: a survey of companies with employee stock ownership plans. In: *Journal of Corporation Law*, 1981, roč. 6 s. 558-563.

<sup>15</sup> Srov. např. POOLE, M. Theories of Industrial Democracy: The Emerging Synthesis. *The Sociological Review*, 1982, 30 (2), 181-207 nebo např. EUROFOUND. Industrial democracy. 2020. Online. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/en/europeanindustrialrelationsdictionary/industrialdemocracy>. [cit. 15. 8. 2024].

<sup>16</sup> Institut kodeterminace je v recentní právní úpravě možné najít v § 448 zákona o obchodních korporacích. Podle tohoto ustanovení v akciových společnostech s dualistickým systémem správy a s více než 500 zaměstnanci v pracovním poměru povinně volí alespoň 1/3 členů dozorčí rady zaměstnanci společnosti. Srov. např. HURYCHOVÁ, K., TOMÁŠEK, P. in PICHRT, J. a TOMŠEJ, J., a kol. Zaměstnanecké participativní modely. Praha: Wolters Kluwer, 2019, s. 105. ISBN 978-80-7598-589-7.

<sup>17</sup> UVALIC, M. THE PEPPER REPORT: Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the Member States of the European Community, s. 3. Online. 1991. Dostupné z: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_files/docs/areas/participationatwork/pepper1.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/areas/participationatwork/pepper1.pdf) (dále jen „PEPPER I“).

Právě zajištění finanční participace zaměstnanců ve společnosti je společné pro všechny formy zaměstnaneckých programů.

Český právní řád legální definici ani úpravu zaměstnaneckých programů neobsahuje a obecně přijímanou definici bychom také hledali jen stěží. Domnívám se, že zaměstnanecké programy, jak je známe dnes, by bylo obecně možné definovat jako společností aprobovaný soubor podmínek (pravidel), jejichž splnění ze strany zaměstnance vede k možnosti nabytí majetkové účasti na této společnosti zaměstnancem.<sup>18</sup>

S ohledem na absenci právní úpravy si společnosti, jež mají zájem o zavedení zaměstnaneckého programu, musí při tvorbě těchto podmínek (pravidel) vystačit s obecnou právní úpravou, principy a instituty, zejm. práva obchodních korporací a práva občanského.<sup>19</sup> Podoba konkrétního zaměstnaneckého programu tak bude závislá na vůli společníků, resp. akcionářů a potřebách té které společnosti.

Ony podmínky (pravidla) formující konkrétní zaměstnanecký program jsou zpravidla upraveny v rámcovém dokumentu přijatém společností. V této souvislosti vyvstává otázka, který orgán je nadán působností k jeho schvalování. Jelikož rozhodnutí týkající se výše a formy odměňování zaměstnanců spadají, dle ustálené judikatury, do obchodního vedení společnosti,<sup>20</sup> domnívám se, že působnost schvalovat rámcový dokument obsahující podmínky (pravidla) zaměstnaneckého programu náleží statutárnímu orgánu společnosti.<sup>21</sup> Pokud připustíme tento závěr, je namístě se ptát, zda si valná hromada společnosti může tuto působnost atrahovat, resp. zda je možné, aby jí byla tato kompetence v případě akciové společnosti svěřena prostřednictvím stanov.<sup>22</sup> Judikatura i většina autorů se totiž klaní k názoru, že valné hromadě

---

<sup>18</sup> V této souvislosti tak lze hovořit o tzv. ekvinním způsobu odměňování, viz např. HURYCHOVÁ, K. *Odměňování členů řídicích orgánů akciových společností*. 2016. Disertační práce, Univerzita Karlova, s. 39.

<sup>19</sup> K tomu blíže viz kapitola 3 této práce.

<sup>20</sup> Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 10. 2015, sp. zn. 29 Cdo 250/2015.

<sup>21</sup> Srov. ust. § 195 odst. 1 zákona o obchodních korporacích (pro společnosti s ručením omezeným), ust. § 435 odst. 2 zákona o obchodních korporacích (pro akciové společnosti s dualistickým systémem správy) a ust. § 456 odst. 2 zákona o obchodních korporacích (pro akciové společnosti s monistickým systémem správy).

<sup>22</sup> Podle § 190 odst. 3 zákona o obchodních korporacích si valná hromada společnosti s ručením omezeným může vyhradit rozhodování případů, které podle zákona o obchodních korporacích náleží do působnosti jiného orgánu společnosti (tzv. atrahace). Oproti tomu valná hromada akciové společnosti, s ohledem na ust. § 421 odst. 3 zákona

společnosti nemůže být nikterak svěřena působnost rozhodovat o otázkách spadajících do obchodního vedení společnosti, a to vzhledem k obecnému zákazu udílení pokynů týkajících se obchodního vedení statutárním orgánům společnosti.<sup>23</sup> Autorský kolektiv ve složení Hurychová, Trubač a Vrajík se problematikou možnosti svěřeni oprávnění schvalovat politiku odměňování valné hromadě zabýval v kontextu akciových společností, přičemž dospěl k závěru, že schvalování politiky odměňování může být valné hromadě svěřeno, pokud tato politika bude vykazovat určitou míru obecnosti, „*tj. pokud nebude obsahovat přesné určení přesné výše odměn a benefitů (tj. přesné určení pobídkových složek mzdy) pro jednotlivé, konkrétně určené zaměstnance.*“<sup>24</sup>

Domnívám se, že výše uvedený závěr je možné aplikovat i v prostředí společnosti s ručením omezeným. Dle mého názoru tak lze uzavřít, že pokud rámcové dokumenty zaměstnaneckého programu budou obsahovat podmínky (pravidla) zaměstnaneckého programu pouze v obecné rovině, je možné v zakladatelském právním jednání svěřit pravomoc k jejich schvalování valné hromadě společnosti. Valná hromada společnosti s ručením omezeným si navíc, na rozdíl od valné hromady akciové společnosti, na základě ust. § 190 odst. 3 zákona o obchodních korporacích, může tuto působnost pro sebe sama rozhodnutím atrahovat.

Tyto rámcové dokumenty, jak bude dále rozebráno, bývají doplněny o nejrůznější smlouvy a vedlejší dohody, které přivádí programy v život.

Ačkoli se jednotlivé programy mohou a budou lišit podle potřeb konkrétní společnosti, lze spatřovat jisté principy, jež jsou zaměstnaneckým programům společné. Tyto principy jsou často, včetně terminologie, převzaty z praxe zahraničních jurisdikcí, kde má zavádění zaměstnaneckých programů tradici a často i oporu v zákonech.

---

o obchodních korporacích, si nemůže vyhradit rozhodování případů, které do její působnosti nesvěřuje zákon o obchodních korporacích nebo stanovy.

<sup>23</sup> Srov. ust. § 195 odst. 2, resp. § 435 odst. 3 a § 456 odst. 3 zákona o obchodních korporacích, viz např. ŠUK, P. In: ŠTENGLOVÁ, I., HAVEL, B., CILEČEK, F., KUHN, P., ŠUK, P. Zákon o obchodních korporacích. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020. s. 481, marg. č. 67 a 68. ISBN 978-80-7400-799-6.

<sup>24</sup> HURYCHOVÁ, K. In: TRUBAČ, O. a VRAJÍK, M. *Odměňování exekutivy akciových společností. Právní monografie.* Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 225-226. ISBN 978-80-7552-840-7.

## 2.1. Principy zaměstnaneckých programů

Jak z výše uvedeného vyplývá, podstatou zaměstnaneckých programů je nastavení podmínek (pravidel), jejichž splnění ze strany zaměstnance povede k nabytí majetkové účasti ve společnosti. V následující podkapitole budou představeny zejména mimoprávní principy a mechanismy, jež jsou společné pro zaměstnanecké programy bez ohledu na jejich formu.

Souhrnná část na základním kapitálu určená k rozdělení mezi všechny zaměstnance zapojené do programu bývá označována jako *employee equity pool*.<sup>25</sup> Obecně je doporučováno vyčlenit do programu 10-20 % podílu na základním kapitálu společnosti.<sup>26</sup> Maximální počet akcií, potažmo velikost podílu, kterou může v zaměstnaneckém programu získat konkrétní zaměstnanec, je poté označována jako *grant size*.<sup>27</sup>

Předem určená pravidla, jejichž splnění ze strany zaměstnance ústí k možnosti nabýt tyto majetkové účasti, bývají nastavena tak, aby došlo ke slazení zájmů zaměstnanců se zájmy společnosti (resp. zaměstnavatele). Nastavení pravidel proto směřuje zejména ke dvěma cílům. Jednak k setrvání zaměstnance ve společnosti po co nejdelší dobu, a jednak k motivaci zaměstnance k podávání vyšších pracovních výkonů, které ideálně povedou k hospodářskému růstu společnosti.

Právě první z uvedených cílů, tj. setrvání zaměstnance ve společnosti, bývá zajištěn nastavením časového období (tzv. *vesting period*), během kterého zaměstnanec postupně získává majetkovou účast ve společnosti, a to například na kvartální či měsíční bázi.<sup>28</sup> V praxi toto období trvá nejčastěji po dobu 4 let.<sup>29</sup> Díky rozložení poskytování majetkových účastí v čase je zaměstnanec motivován ve společnosti setrvat alespoň po celé toto období. *Vesting period* lze rovněž nastavit tak, aby se s každým dalším rokem, který zaměstnanec ve společnosti setrvá, zvýšila velikost poskytované majetkové účasti, čímž dojde k posílení motivace zaměstnance

---

<sup>25</sup> Y SOFT VENTURES. *Employee Equity Handbook*. 2. vydání. 2024, s. 7. Online. Dostupné z: <https://www.ysoft.com/ventures>.

<sup>26</sup> K uvedenému blíže INDEX VENTURES. *Rewarding Talent: The Founder's Guide to Stock Options*. 2019. Online. Dostupné z: <https://www.indexventures.com/rewarding-talent/>. Kapitola 3. [cit. 15. 8. 2024].

<sup>27</sup> Ibid.

<sup>28</sup> Y SOFT VENTURES, ref. 25. s. 7.

<sup>29</sup> INDEX VENTURES, ref. 26, kapitola 4.

setrvat ve společnosti co nejdéle. V rámci *vesting period* bývá zpravidla stanovena i zkušební doba (tzv. *cliff*), po kterou zaměstnanec po vstupu do programu nebude mít možnost získávat majetkové účasti. Díky této zkušební době je motivační funkce posílena a současně dochází k zajištění ochrany společnosti, resp. dosavadních společníků, před nespolehlivými zaměstnanci. V praxi bývá typické stanovení této zkušební doby o délce 1 roku.<sup>30</sup>

Druhý z vytyčených cílů, tedy motivace zaměstnance k podávání vyšších pracovních výkonů, bývá zajištěn tím, že majetkové účasti budou v rámci programu zaměstnancům uvolňovány nikoli pouze na základě doby, kterou zaměstnanec ve společnosti odpracuje, ale možnost jejich nabytí bude navázána na splnění dalších podmínek. Těmi mohou být výkonnostní cíle konkrétního pracovníka, případně jeho oddělení nebo celé společnosti nebo dosažení určitého obrátu či zisku, dokončení dlouhodobého projektu nebo produktu (např. dokončení počítačového softwaru pro společnost) atp.<sup>31</sup>

Pro společnost může být dále žádoucí, aby zaměstnanci nabývali a vlastnili účasti ve společnosti pouze za předpokladu, že ve společnosti setrvají. V zájmu společnosti tak může být, aby zaměstnanci, kteří společnost opustí, v některých případech majetkovou účast pozbyli. Právě za tímto účelem bývá sestaven seznam okolností, které vedou ke zpětnému odkupu majetkových účastí pro případ ukončení zaměstnaneckého poměru se společností.<sup>32</sup> V praxi půjde typicky o sankční mechanismus, který je využíván pouze v případě, že k ukončení pracovního poměru se zaměstnancem vedly významné okolnosti. Typicky se tak mezi tyto okolnosti řadí ukončení pracovního poměru výpovědí pro hrubé porušení povinností zaměstnancem, porušení zákazu konkurence či povinnosti mlčenlivosti nebo jiný významný projev neloajality zaměstnance ke společnosti.<sup>33</sup>

K zajištění práva na zpětný odkup pro výše uvedené případy, bude vhodné uzavřít se zaměstnanci již při vstupu do programu smlouvy o smlouvě budoucí k převodu majetkových účastí, přičemž výzvu ze smlouvy o smlouvě budoucí směřující k uzavření převodní smlouvy

---

<sup>30</sup> Y SOFT VENTURES, ref. 25. s. 7.

<sup>31</sup> Ke konkrétním doporučeným podobám *vesting period* a nastavení podmínek pro získávání výhod z programu pro maximální motivaci a retenci zaměstnanců blíže viz např. INDEX VENTURES, ref. 26, kapitola 4.

<sup>32</sup> MAVERICKS. ESOP – Analýza zaměstnaneckých opčních programů v ČR. Online. 2. vydání. 2023, s. 16. Online. Dostupné z: <https://www.mavericks.legal/esop2023/>.

<sup>33</sup> Ibid.

by bylo možné učinit pouze pokud by došlo k naplnění shora uvedených předem stanovených okolností vedoucích k pozbytí majetkové účasti. Nutno však podotknout, že v prostředí společnosti s ručením omezeným bude pro striktní zákaz nabývání vlastních podílů společností na základě smlouvy o převodu podílu nutné, aby smluvní stranou těchto smluv byli sami společníci.<sup>34</sup> V případě akciové společnosti a programů, kde budou majetkové účasti převáděny přímo od společnosti na základě převodních smluv<sup>35</sup>, bude možné stejného cíle dosáhnout také tím, že přímo převodní smlouvy budou uzavřeny s rozvazovacími podmínkami, nebo v nich budou sjednány důvody pro odstoupení od smlouvy, které budou odpovídat okolnostem, jež mají vést k odebrání majetkových účastí.

Zůstává však otázkou, jak v případech zpětného odkupu nastavit cenu, za kterou budou majetkové účasti od zaměstnanců odkoupeny. Nejčastější bude jejich odprodej za nominální cenu nebo cenu, za kterou je zaměstnanec nabyt.<sup>36</sup> Tento mechanismus zajistí, že zaměstnanec, který ukončuje účast ve společnosti pro okolnosti vedoucí k odebrání majetkových účastí, ze zaměstnaneckého programu ve finále nezíská žádnou majetkovou výhodu, kromě potenciálně již vyplacených podílů na zisku a jiných vlastních zdrojích společnosti.

V zaměstnaneckých programech však mohou být také stanoveny okolnosti, které i přes ukončení pracovního poměru nevedou k pozbytí majetkových účastí anebo které vedou k odkupu majetkových účastí od zaměstnanců za spravedlivou tržní cenu. Mezi tyto bude typicky patřit například odchod do důchodu, úmrtí zaměstnance, ukončení pracovního poměru pro nezaviněnou pracovní neschopnost atp.<sup>37</sup>

V některých případech bude pro společnost, resp. dosavadní společníky/akcionáře, žádoucí zajistit, aby majetkové účasti zůstaly v rukou zaměstnanců a do vlastnické struktury se nedostala třetí osoba. Tohoto lze docílit jednoduše nastavením pravidel převoditelnosti podílů/akcií v zakladatelském právním jednání. Ve společnosti s ručením omezeným je možné převoditelnost podílů buďto omezit (např. podmíněním převodu souhlasem orgánu společnosti) anebo i zcela

---

<sup>34</sup> Srov. § 149 odst. 1 zákona o obchodních korporacích.

<sup>35</sup> K tomu blíže viz kapitola 3 této práce.

<sup>36</sup> Y SOFT VENTURES, ref. 25, s. 22.

<sup>37</sup> Ibid.

vyloučit.<sup>38</sup> Oproti tomu v prostředí akciové společnosti bude nutné za tímto účelem vydat akcie znějící na jméno, jejichž převoditelnost, na rozdíl od akcií znějících na majitele, lze alespoň omezit, nikoli však vyloučit.<sup>39</sup>

Zejména v případě startupových společností bude v zájmu dosavadních společníků a akcionářů vyřešit, jak majetkové účasti, které zaměstnanci v rámci zaměstnaneckého programu nabyli, zapojit do situací, které vedou ke změně kontroly nad společností (tzv. *exit event*).<sup>40</sup> Nejčastěji půjde o situace, kdy má být společnost jako celek prodána či fúzována s jinou společností,<sup>41</sup> nebo kdy má dojít k převodu významné části obchodního závodu. V této souvislosti bývá žádoucí ujednat se zaměstnanci tzv. *drag along right*, tedy právo vynutit po zaměstnancích, aby své majetkové účasti, jež nabyli v rámci programu, zapojili do *exit eventu* a „následovali“ tak dosavadní společníky.<sup>42</sup> Význam tohoto práva spočívá v tom, že oprávnění většinoví společníci/akcionáři, kteří chtějí prodat své majetkové účasti v rámci *exit eventu*, mohou účinně prosadit prodej většího podílu na základním kapitálu než vlastní, a tím maximalizovat prodejní cenu.<sup>43</sup> Pro potenciálního kupujícího toto může být zásadní podmínkou při koupi, jelikož po transakci nebude muset jednat s menšinovými společníky/akcionáři.

Ačkoli většina parametrů, které určují fungování zaměstnaneckého programu, bude upravena v rámcovém dokumentu přijatém na úrovni společnosti,<sup>44</sup> některé doložky, jako například právě *drag along right*, bude nutné ujednat nad rámec ve vedlejších dohodách akcionářů, resp. společníků a zaměstnanců.<sup>45</sup> Dohoda obsahující *drag along right* může být uzavřena jako prostá inominátní smlouva, ve které se zaměstnanec zaváže za dohodnutých podmínek převést své majetkové účasti ve společnosti na třetí osobu (budoucího zájemce),

---

<sup>38</sup> Srov. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 19. 9. 2017, sp. zn. 29 Cdo 5719/2016.

<sup>39</sup> Srov. ust. § 270 odst. 1 zákona o obchodních korporacích. Akcie na majitele musí zůstat neomezeně převoditelné viz ust. § 274 odst. 1 zákona o obchodních korporacích.

<sup>40</sup> *Exit event*. Lawinsider. Online. Dostupné z: <https://www.lawinsider.com/dictionary/exit-event>. [cit. 17. 08. 2024].

<sup>41</sup> Ve smyslu ust. § 61 a násl. zákona č. 125/2008, o přeměnách obchodních společností a družstev.

<sup>42</sup> ČERNÁ, S. In: KOTÁSEK, J. a ŠPAČKOVÁ, M. a kol. *Pocta prof. Josefu Bejčkovi k 70. narozeninám. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity*. Brno: Masarykova univerzita, 2022., s. 212. ISBN 978-80-280-0093-6.

<sup>43</sup> Ibid.

<sup>44</sup> K působnosti orgánu při schvalování tohoto dokumentu viz předchozí kapitola.

<sup>45</sup> ČERNÁ, S. In: KOTÁSEK, J. a ŠPAČKOVÁ, M. a kol., ref. 42, s. 212.

příčemž tomuto bude odpovídat právo dosavadních společníků/akcionářů tento převod požadovat.<sup>46</sup> Pokud by však zaměstnanec nedodržel své povinnosti z takové smlouvy, bude (bez dalšího) jedinou sankcí z této doložky nastupující povinnost k náhradě škody pro porušení smluvní povinnosti.<sup>47</sup> V praxi tak bude vhodné pro tyto případy ujednat smluvní pokutu. Kromě inominátní smlouvy se však nabízí *drag along right* formulovat jako smlouvu o smlouvě budoucí mezi dosavadními (většinovými) společníky/akcionáři a zapojeným zaměstnancem ke koupi jeho podílu/akcií. V případě dobrovolného nesplnění povinnosti vyplývající z *drag along right* může být tato smlouva o smlouvě budoucí jednoduše postoupena kupujícímu.<sup>48</sup> Tento mechanismus tak zajistí, že v případě nesplnění povinností ze strany zaměstnance se bude moci oprávněná strana domáhat, kromě náhrady škody za porušení smluvní povinnosti nebo případné úhrady smluvní pokuty, také nahrazení projevu vůle.<sup>49</sup>

*Drag along right* však nemusí být založeno pouze v obligační rovině, ale může být založeno i v rovině korporační, a to začleněním této povinnosti do zakladatelského právního jednání společnosti. Nespornou výhodou uvedené úpravy zakladatelského právního jednání je, že pokud tato povinnost nebude individuálně určena pro konkrétní společníky/akcionáře, stane se závaznou i pro všechny budoucí společníky/akcionáře.<sup>50</sup>

Jelikož zaměstnanci se ziskem majetkových účastí vstupují do vlastnické struktury společnosti, nabízí se vytvořit zvláštní druhy podílů/akcií, které by některá společnická/akcionářská práva omezovaly. V praxi se v tomto ohledu nejčastěji vytvářejí zvláštní druhy podílů či akcií, se kterými není spojeno hlasovací právo, aby si dosavadní společníci udrželi kontrolu nad společností. Vydávání podílů/akcií bez hlasovacích práv v České republice není

---

<sup>46</sup> Ibid.

<sup>47</sup> HORÁKOVÁ, B., Drag-along and tag-along clauses in shareholder agreements – Czech law perspective. In: Perspectives of Law in Business and Finance Praha. 2022, s. 33-34. Online. Dostupné z: <https://www.cceol.com/search/viewpdf?id=1150140>. [cit. 05. 09. 2024].

<sup>48</sup> K možnosti postoupení smlouvy o smlouvě budoucí např. GURIČOVÁ J. In: PETROV, J., VÝTISK, M., BERAN, V. a kol. Občanský zákoník. 2. vydání (3. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2024. K § 1895 [Postoupení smlouvy], marg. č. 5.

<sup>49</sup> Ve smyslu ust. § 1787 odst. 1 zákona č. 89/2012, občanský zákoník (dále jen „občanský zákoník“).

<sup>50</sup> ČERNÁ, S. In: KOTÁSEK, J. a ŠPAČKOVÁ, M. a kol., ref. 42, s. 217.



problémem poté, co novelou zákona o obchodních korporacích, účinnou od 1. 1. 2021<sup>51</sup> postaveno najisto, že lze vytvářet zvláštní druhy podílů a akcií i zcela bez hlasovacích práv.<sup>52</sup> V souvislosti s modifikací práv spojených s podíly či akciemi je však potřeba nezapomínat na to, že některá společnická, resp. akcionářská práva musí být zaměstnancům zachována. Mezi tato práva patří právo účasti na valné hromadě<sup>53</sup> nebo právo na informace<sup>54</sup>, potažmo právo na vysvětlení.<sup>55</sup> Rovněž nelze odebrat společníkovi právo souhlasu ve smyslu § 171 odst. 2 zákona o obchodních korporacích a akcionáři hlasovací právo podle § 417 odst. 1 až 3, § 448b odst. 6 zákona o obchodních korporacích, resp. právo souhlasu dle § 417 odst. 4 zákona o obchodních korporacích.<sup>56</sup> Právě v souvislosti s tvorbou podílů pro zaměstnance si lze představit, že v některých případech bude účelné vytvořit pro zaměstnance podíly, se kterými nebude spojeno právo žádat informace, kterými by bylo ohroženo obchodní tajemství společnosti. Dle recentní judikatury bylo vyjasněno, že taková modifikace práva na informace je ve společnostech s ručením omezeným přípustná.<sup>57</sup>

---

<sup>51</sup> Zákon č. 33/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), ve znění zákona č. 458/2016 Sb., a další související zákony.

<sup>52</sup> Novela upravila formulaci § 135 zákona o obchodních korporacích a § 256 zákona o obchodních korporacích, ačkoli judikatura tento závěr připouštěla již před novelou - srov. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 27. 3. 2019, sp. zn. 27 Cdo 3885/2017 odst. 49 nebo ŠUK, P.; ŠTENGLOVÁ, I., HAVEL, B., CILEČEK, F., KUHN, P., ŠUK, P., ref. 23, s. 410, k § 169, marg. č. 14 nebo tamtéž ŠTENGLOVÁ, I., s. 601, k § 256 marg. č. 4.

<sup>53</sup> Ust. § 161 odst. 1, resp. ust. § 398 odst. 1 zákona o obchodních korporacích.

<sup>54</sup> Ust. § 155 zákona o obchodních korporacích.

<sup>55</sup> Ust. § 357 zákona o obchodních korporacích.

<sup>56</sup> LÁLA, D., DĚDIČ, J., LASÁK, J. In: LASÁK, J., DĚDIČ, J., POKORNÁ, J., ČÁP, Z., SKÁLOVÁ, J. a kol. *Zákon o obchodních korporacích: Komentář*. K § 276 [Systém ASPI]. Wolters Kluwer. ASPI\_ID KO90\_2012CZ. Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X.

<sup>57</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 4. 2020, sp. zn. 27 Cdo 2708/2018 bod 27 a 28 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 11. 2022, sp. zn. 27 Cdo 1385/2022 bod 23. V případě akciových společností může představenstvo nebo správní rada společnosti poskytnutí vysvětlení zcela nebo částečně odmítnout přímo ze zákona i bez přísnější úpravy stanov, pokud by poskytnutí takového vysvětlení mohlo přivodit společnosti nebo jí ovládaným osobám újmu (srov. § 359 písm. a) zákona o obchodních korporacích). Tento důvod pro odmítnutí vysvětlení bude v praxi často naplněn právě tehdy, pokud by měly být předmětem podání vysvětlení skutečnosti, které tvoří předmět obchodního tajemství (srov. ŠUK, P. In: ŠTENGLOVÁ, I., HAVEL, B., CILEČEK, F., KUHN, P., ŠUK, P., ref. 23, k § 359, s. 710, marg. č. 4.).

Podoba konkrétního programu tedy bude závislá na celé řadě faktorů, ať už jde o vývojovou fázi společnosti, velikost společnosti, počet zaměstnanců ve společnosti nebo prostou představu dosavadních společníků/akcionářů o cílech programu. Jak bude dále ukázáno, velkou roli rovněž může hrát konkurenční prostředí nebo náborové potřeby dané společnosti.

## **2.2. Význam zaměstnaneckých programů**

Ačkoli zaměstnanecké programy mohou být zaváděny v jakékoli vývojové fázi společnosti, bude s ohledem na zaměření a cíle této práce dále pojednáno o významu zaměstnaneckých programů se zaměřením na startupové společnosti.

Jak již bylo nastíněno, hlavním cílem zaměstnaneckých programů je slazení zájmů dosavadních společníků, resp. akcionářů se zájmy zaměstnanců. Jak bude dále rozebráno, nejrůznější empirické studie ukazují, že zavedení zaměstnaneckých programů může mít mnohé pozitivní vlivy, a to nejen pro společnosti samotné.

### **2.2.1. Přilákání a retence talentů**

Zaměstnanecké programy bývají startupovými společnostmi využívány hlavně z důvodu možnosti přilákání nových zaměstnanců do společnosti a udržení těch talentovaných a klíčových.<sup>58</sup> Společnosti v rané fázi vývoje totiž často nemají dostatek vlastního kapitálu a nemohou si tak dovolit vyrovnat mzdy, které nabízí na trhu práce zavedené konkurující společnosti. Nabídka možnosti zisku majetkových účastí v rámci programu může zaměstnancům kompenzovat počáteční nižší příjmy.

V roce 2020 BCG Digital Ventures a German Startup Association vypracovaly studii<sup>59</sup>, ve které se snažily identifikovat problémy, které jsou spojeny se zaměstnaneckými programy ve startupové ekonomice v Německu. Domnívám se, že závěry této studie je možné aplikovat i v prostředí České republiky. V rámci studie bylo dotázáno téměř 1 900 účastníků ze startupového

---

<sup>58</sup> LÁLA, D., DĚDIČ, J., LASÁK, J. In: LASÁK, J., DĚDIČ, J., POKORNÁ, J., ČÁP, Z., SKÁLOVÁ, J. a kol., ref. 56, k § 276.

<sup>59</sup> BCG DIGITAL VENTURES a kol. #ESOPasap: How Better Conditions for Employee Ownership Promote Innovation and Growth. 2020. Online. Dostupné z: <https://medium.com/bcg-digital-ventures/esopasap-how-better-conditions-for-employee-ownership-promote-innovation-and-growth-78eba273dc51>. [cit. 26. 08. 2024].

ekosystému<sup>60</sup> na nejrůznější otázky týkající se problematiky zaměstnaneckých programů. Mezi hlavní poznatky lze řadit závěr, že nedostatečný právní rámec pro zavádění zaměstnaneckých participačních programů vede k odlivu zaměstnanců do zavedených společností nebo společností v zahraničních jurisdikcích s přívětivějším prostředím pro zavádění zaměstnaneckých programů.<sup>61</sup> Až 79 % dotázaných zaměstnanců uvedlo, že v budoucnu nepřijmou pracovní nabídku ve společnosti, která by nenabízela nějakou formu zaměstnaneckého programu.<sup>62</sup> Rovněž 18 % dotázaných společností souhlasilo s tvrzením, že plánovaly nebo plánují kvůli nepříznivým podmínkám německého právního řádu pro zavádění zaměstnaneckých programů přesunout sídlo svého startupu do zahraniční jurisdikce, kde bude zavádění těchto programů snazší, aby přilákaly talenty.<sup>63</sup>

Odchod klíčových zaměstnanců může mít zásadní dopad na provozuschopnost společnosti a v některých případech může vést i k jejímu zániku. Zaměstnanecké programy tak díky své retenční funkci mohou představovat také zásadní kritérium při rozhodování investora, zda společnosti poskytne financování. Až 95 % investorů dotázaných v rámci výše uvedené studie si myslí, že zavedení zaměstnaneckého programu ve startupové společnosti může mít dopad na úspěch startupu ve srovnání se startupy, které zaměstnanecký program zavedený nemají.<sup>64</sup> Pro 63 % investorů je zavedení zaměstnaneckého programu nutným předpokladem pro jejich investici do startupu,<sup>65</sup> zatímco pro dalších 32 % investorů je zaměstnanecký program důležitým investičním kritériem.<sup>66</sup>

---

<sup>60</sup> Mezi nimi zakladatelé (společníci), startupové společnosti, investoři a zaměstnanci startupových společností.

<sup>61</sup> BCG DIGITAL VENTURES a kol., ref. 59, s. 31 a 41.

<sup>62</sup> Ibid, s. 27.

<sup>63</sup> Ibid, s. 41.

<sup>64</sup> Ibid, s. 28 a 29.

<sup>65</sup> Ibid.

<sup>66</sup> Ibid.

Výnosy zaměstnanců ze zaměstnaneckých participačních programů navíc bývají běžně využívány k zakládání dalších startupů nebo k reinvesticím do již existujících startupů, což může vést k dalšímu růstu celého startupového ekosystému.<sup>67</sup>

S ohledem na výše uvedené lze konstatovat, že podpora zavádění zaměstnaneckých programů může mít přímý dopad nejen na udržení talentů, ale také společností a potenciálně úspěšných projektů v České republice a může tak přímo směřovat k podpoře české ekonomiky jako takové.

### 2.2.2. Motivace a loajalita zaměstnanců

Vhodným nastavením motivačních podmínek programu, jak bylo popsáno výše, mohou programy představovat také efektivní nástroj motivace zaměstnanců k vyššímu pracovnímu nasazení.<sup>68</sup> U společností v rané fázi vývoje bude navíc tato funkce posílena, jelikož výkony konkrétního zaměstnance mohou být znatelně zrcadleny v tržní hodnotě společnosti, a tedy i hodnotě podílu/akcií, které v zaměstnaneckém programu zaměstnanec nabyt nebo teprve nabude.

Ze zahraničních dat vyplývá, že společnosti, které mají zavedenou formu zaměstnaneckého programu, dlouhodobě vykazují větší produktivitu jednotlivců, což se odráží na profitabilitě společnosti.<sup>69</sup>

---

<sup>67</sup> Tento efekt bylo možné v minulosti sledovat u řady úspěšných startupů. V této souvislosti se nejčastěji uvádí skupina PayPal Mafia. Po úspěšném exitu společnosti PayPal v roce 2002 díky zaměstnaneckému programu zbohatla řada zaměstnanců, kteří dále zakládali nové startupy nebo investovali do již existujících. Mezi těmito zaměstnanci jsou zakladatelé společností jako Tesla Inc., SpaceX, LinkedIn, YouTube, Yelp či Square. Srov. např. BREHSE, T., KIRSCHNER, K. Members of the PayPal Mafia include tech titans like Elon Musk, Peter Thiel, and Reid Hoffman. Here's where they are now. In: *Business Insider*. Online. Dostupné z: <https://www.businessinsider.com/paypal-mafia-members-elon-musk-peter-thiel-reid-hoffman-companies>. [cit. 26. 08. 2024].

<sup>68</sup> K pozitivním dopadům zaměstnaneckých programů na produktivitu zaměstnanců a společností viz např. ATHAR, M. Employee Stock Option Plans: A Meta-Analysis (Understanding Impact of Esops Through Literature). *Studies in Business and Economics*. 2020, roč. 15, č. 1, s. 108. Online. Dostupné z: <https://sciendo.com/article/10.2478/sbe-2020-0009>.

<sup>69</sup> Viz např. KRUSE, D., BLASI, J. Employee ownership, employee attitudes, and firm performance. 1997, s. 24-25. Online. Dostupné z: [https://www.researchgate.net/profile/Douglas-Kruse/publication/5193252\\_Employee\\_Ownership\\_Employee\\_Attitudes\\_and\\_Firm\\_Performance/links/5563d0bc08ae9963a11ef532/Employee-Ownership-Employee-Attitudes-and-Firm-Performance](https://www.researchgate.net/profile/Douglas-Kruse/publication/5193252_Employee_Ownership_Employee_Attitudes_and_Firm_Performance/links/5563d0bc08ae9963a11ef532/Employee-Ownership-Employee-Attitudes-and-Firm-Performance)

Domnívám se, že vstup zaměstnanců do vlastnické struktury společnosti může vést také ke zvyšování loajality zaměstnanců a zlepšování firemní kultury, jelikož zaměstnanci se ziskem majetkové účasti mohou mít větší zájem o chod společnosti.

### **2.2.3. Význam v dalších vývojových fázích společnosti**

Význam zaměstnaneckých programů nelze omezovat pouze na ranou fázi vývoje společnosti. S vývojovými fázemi společnosti se však význam zaměstnaneckých programů může proměňovat.

Ve fázi pozdější, kdy se společnosti již podařilo překlenout prvotní období rychlého růstu a společnost již našla své místo na trhu, lze předpokládat, že motivační a retenční funkce programu bude do jisté míry oslabena. Do programu bude totiž zpravidla zapojeno již více zaměstnanců a jednotlivým zaměstnancům se bude v rámci programu dostávat menší podíl na základním kapitálu. Rovněž individuální výkony se již nebudou tak snadno promítat do tržní hodnoty společnosti.<sup>70</sup> Na druhou stranu je pravděpodobné, že společnost se v této fázi vývoje již dostala takřkajíc do zelených čísel a je schopná generovat zisk způsobilý k rozdělení mezi společníky/akcionáře. Pokud je tak s podíly/akciemi nabytými zaměstnanci v rámci programu spojeno právo na podíl na zisku, může zaměstnanecký program představovat i funkční bonusový odměňovací systém, zvláště pokud je výplata podílu na zisku vázána na dosahování určitých výkonnostních cílů.

V případě akciových společností, jejichž akcie byly přijaty k obchodování na regulovaném trhu, dochází, po vzoru důvodů v předchozím odstavci uvedených, k dalšímu oslabení motivační a retenční funkce. V této vývojové fázi společnosti však dochází k razantnímu posílení funkce odměňovací. Zaměstnanec může veškeré jím nabyté akcie v rámci zaměstnaneckého programu zpravidla ihned po jejich nabytí kapitalizovat díky vysoké likviditě zajištěné veřejným

---

-Attitudes-and-Firm-Performance.pdf. Ačkoli podle novějších výzkumů a studií se ukazuje, že spojitost mezi výkonností, resp. profitabilitou společnosti a zaměstnaneckým programem je spíše minimální viz např. HANDAYANI a YURNIWATI. Analysis of The Influence of Employee Stock Ownership Program (ESOP) Application of Company Financial Performance. 2020. Online. Dostupné z: <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33087/jiubj.v20i2.978>.

<sup>70</sup> Srov. např. HALL, B. J., MURPHY, K. J. The Trouble with Stock Options. In: Journal of Economic Perspectives. 2003, s. 57-58. Online. Dostupné z: <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/089533003769204353>. ISSN 1944-7965.

obchodováním akcií.<sup>71</sup> Zaměstnanec se tak může po zisku majetkové účasti rozhodnout, zda si akcie ponechá a bude spoléhat na jejich zhodnocování v čase, anebo zda je obratem prodá a zajistí si tak okamžitý bonus ke mzdě. V těchto společnostech tak zaměstnanecké programy mohou představovat ještě efektivnější bonusový systém odměňování.<sup>72</sup>

### 2.3. Kritika právního rámce zaměstnanecké participace

S ohledem na výše uvedený význam zaměstnaneckých programů se v posledních letech stále častěji ozývají evropští zakladatelé startupů a venture kapitálový investoři s žádostmi, aby evropské státy zatraktivnily právní prostředí pro zavádění zaměstnaneckých programů. Jinak tomu není ani v České republice.

O nedostatečném právním rámci a nepříznivých podmínkách pro zavádění zaměstnaneckých programů v členských státech Evropské unie může mimo jiné vypovídat i skutečnost, že v roce 2021 ve společnostech se sídlem na území Evropské unie vlastnilo akcie (podíly) ve společnosti svého zaměstnavatele cca 6,8 milionů zaměstnanců, přičemž hodnota těchto aktiv odpovídala celkové hodnotě cca 440 miliard eur.<sup>73</sup> Oproti tomu ve společnostech se sídlem ve Spojených státech amerických vlastnilo akcie (podíly) ve společnosti svého zaměstnavatele cca 14,7 milionů zaměstnanců o celkové hodnotě cca 3700 miliard dolarů.<sup>74</sup> Tento rozdíl je nadto zvýrazněn skutečností, že na území Evropské unie žije o cca 115 milionů obyvatel více než ve Spojených státech amerických.<sup>75</sup>

---

<sup>71</sup> Za předpokladu, že akcie, které byly v rámci programu nabyty zaměstnancem, jsou způsobilé k veřejnému obchodování ve smyslu zákona č. 256/2004 Sb., o podnikání na kapitálovém trhu (dále jen „**zákon o podnikání na kapitálovém trhu**“); k definici regulovaného trhu viz § 55 zákona o podnikání na kapitálovém trhu.

<sup>72</sup> Viz např. zaměstnanecké programy společnosti Kofola ČeskoSlovensko a.s. nebo Pilulka Lékárny a.s.

<sup>73</sup> Data z: MATHIEU, M. Annual economic survey of employee share ownership in european countries. Online. Brusel: European federation of employee share ownership, 2023. Online. Dostupné z: <https://www.efesonline.org/Annual%20Economic%20Survey/2023/Survey%202023.pdf>. ISBN 978-2-930903-38-5.

<sup>74</sup> Data z *Employee Ownership by the Numbers*. NCEO. 2024. Online. Dostupné z: <https://www.nceo.org/articles/employee-ownership-by-the-numbers>. [cit. 28. 8. 2024].

<sup>75</sup> Data z *Facts and figures on life in the European Union*. European-union.europa.eu. 2024. Online. Dostupné z: [https://european-union.europa.eu/principles-countries-history/key-facts-and-figures/life-eu\\_en](https://european-union.europa.eu/principles-countries-history/key-facts-and-figures/life-eu_en). [cit. 28. 08. 2024] a USA GOVERNMENT. *U.S. and World Population Clock*. Census.gov. 2024. Online. Dostupné z: <https://www.census.gov/popclock/world>. [cit. 28. 08. 2024].

O stejném závěru poté svědčí fakt, že již v roce 1992 bylo na úrovni Evropského společenství přijato doporučení 92/443/EEC<sup>76</sup> vyhotovené na základě zprávy PEPPER I.<sup>77</sup> Zpráva PEPPER I byla výsledkem několikaletého bádání akademiků, kteří shrnuli dosavadní stav právních řádů vybraných evropských států ve vztahu k systémům zaměstnanecké participace. V rámci této zprávy byly identifikovány překážky, jež brání efektivnímu využívání finanční participace zaměstnanců. Největší nedostatek byl již tehdy spatřován ve většině posuzovaných zemích v nedostatečném legislativním rámci a nedostatečných daňových pobídkách (zvýhodněních), které by motivovaly společnosti k zavádění forem zaměstnanecké participace.<sup>78</sup>

V souladu se závěry zprávy PEPPER I byly členské státy Evropského společenství v doporučení 92/443/EEC mimo jiné vyzvány, aby uznaly potenciální výhody širšího využívání systémů zaměstnanecké participace a aby zvážily daňová či jiná zvýhodnění, která budou společnosti (resp. zaměstnavatele) a zaměstnance motivovat k využívání forem zaměstnanecké finanční participace. Na doporučení 92/443/EEC a zprávu PEPPER I navazovala zpráva PEPPER II<sup>79</sup> z roku 1996, která přinesla závěry o vývoji stavu právních úprav členských států v oblasti finanční participace v letech 1991-1995. Aktualizované výsledky ukázaly, že v předmětných letech nedošlo k žádnému zásadnímu vývoji v podpoře forem finanční participace.<sup>80</sup>

---

<sup>76</sup> 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) (dále jen „**doporučení 92/443/EEC**“).

<sup>77</sup> Viz UVALIC, M., ref. 17.

<sup>78</sup> Ibid.

<sup>79</sup> COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES. PEPPER II – promotion of participation by employed persons in profits and enterprise results (including equity participation) in Member States. 1996. Online. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A51996DC0697> (dále jen „**PEPPER II**“).

<sup>80</sup> Ibid, s. 33.

V následujících letech Evropské společenství, potažmo Evropská unie, přijala celou řadu dokumentů<sup>81</sup> a nechala vypracovat mnoho studií<sup>82</sup>, které se věnovaly možnostem zatraktivnění finanční participace a zaměstnaneckých programů. Nic však nevedlo k posunu v těchto otázkách a na úrovni Evropské unie až do dnešního dne nebyl přijat žádný závazný dokument, který by se pokoušel o zlepšení právního rámce využívání zaměstnaneckých programů (resp. forem zaměstnanecké finanční participace).

Prívětivost právního a daňového režimu ve 20 evropských a 4 neevropských státech v otázkách spojených se zaměstnaneckými programy analyzovala také již v roce 2017 společnost Index Ventures.<sup>83</sup> Česká republika se ve výzkumu umístila se 14 body z 30 možných na 19. místě z 24 posuzovaných zemí a byla zařazena do kategorie zemí s přízviskem „zralý na změnu“ (*ripe for change*).<sup>84</sup>

Změnu ve výše uvedeném dlouholetém pasivním postoji Evropské unie měla přinést iniciativa Not Optional pod záštitou společnosti Index Ventures.<sup>85</sup> Iniciativa Not Optional sdružuje více než 700 představitelů evropských startupů, politiky a venture kapitálové investory, aby diskutovali o praktických krocích, které musí evropské státy podniknout, aby se staly inkubátorem pro zakládání a růst startupů s vysokým potenciálem pro úspěch.<sup>86</sup> Tito v roce 2019

---

<sup>81</sup> Viz např. LOWITZSCH, J., The Pepper III Report: promotion of employee participation in profits and enterprise results in the new member and candidate countries of the European Union. 2006. Online. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2023-05/pepper3.pdf>. ISBN 3-929619-41-5 **nebo** zprávu LOWITZSCH, J., HASHI, I., WOODWARD, R. et al. The Pepper IV Report: Benchmarking of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the Member and Candidate Countries of the European Union. Berlin. 2006. Online. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2023-05/pepper4.pdf> **nebo** zprávu skupiny tvořené nezávislými odborníky ze dne 18. prosince 2003 „o nadnárodních překážkách růstu finanční účasti zaměstnanců v nadnárodních podnicích“ **nebo** usnesení ze dne 14. ledna 2014 o finanční účasti zaměstnanců na zisku společností a na stanovisko Hospodářského a měnového výboru (2013/2127(INI)).

<sup>82</sup> Viz např. studii „Finanční účast zaměstnanců na zisku společností“, kterou si vyžádal Výbor pro zaměstnanost a sociální věci Evropského parlamentu a která byla zveřejněna v září 2012.

<sup>83</sup> Viz INDEX VENTURES, ref. 26, kapitola 7.

<sup>84</sup> Ibid, kapitola 7. Nejlépe ve výzkumu dopadly pobaltské státy, Izrael a Kanada a v těsném závěsu potom Francie, Velká Británie, Portugalsko a Spojené státy americké.

<sup>85</sup> Letter Not Optional. Online. Dostupné z: <https://www.notoptional.eu/letter>. [cit. 20. 8. 2024]

<sup>86</sup> Ibid.



zaslali otevřený dopis politikům napříč Evropou, ve kterém je vyzývají ke spolupráci při vytváření atraktivního právního rámce, který umožní přilákání nových talentů do startupových společností. Konkrétně pak vyzývají zákonodárce „*aby napravili nejednotná, nekonzistentní a často trestuhodná pravidla, kterými se řídí vlastnictví zaměstnanců – praxi, kdy zaměstnancům společnosti dávají možnost získat části společnosti, pro kterou pracují.*“<sup>87</sup>

V návaznosti na otevřený dopis iniciativy Not Optional vznikla v roce 2021 iniciativa s názvem Startup Nation Standard, tentokrát přímo pod hlavičkou Evropské komise.<sup>88</sup> K této iniciativě se kromě sturtupistů a venture kapitálových investorů přidaly také přímo členské státy Evropské unie. Společně se semkli, aby našli osvědčené postupy (*best practices*), které v Evropské unii umožní vytvořit prostředí pro „*uvolnění obrovského inovačního a růstového potenciálu startupů.*“<sup>89</sup>

Ve vztahu k zaměstnaneckým programům bylo mezi tyto osvědčené postupy zařazeno dvojí:

- a) zavedení principu „no tax before cash“ a
- b) zavedení možnosti vydávat podíly/akcie bez hlasovacích práv.<sup>90</sup>

Ačkoli, jak již bylo řečeno, odebírání hlasovacích práv z podílů/akcií v České republice nečiní potíže, právě problematika tzv. předčasného zdanění (tzv. „*tax before cash*“) je jedním z nejpálčivějších témat při využívání zaměstnaneckých programů i v České republice. Uvedený osvědčený postup „*no tax before cash*“ má zajistit, aby zaměstnanci nebyli nuceni odvádět daně z nabytí majetkové účasti předtím, než z podílů/akcií nabytých v rámci zaměstnaneckých programů získají skutečný finanční příjem.

Po zlepšení právního rámce pro efektivní fungování startupového ekosystému v České republice volá také ryze česká iniciativa CzechStartupNation, která v otevřeném dopise vyzývá vládu České republiky k podpoře startupů a zaměstnaneckých programů v národním plánu

---

<sup>87</sup> Ibid.

<sup>88</sup> Startup Nations Standard. Online. Dostupné z: <https://startupnationsstandard.eu/index.html>. [cit. 20. 8. 2024]

<sup>89</sup> Declaration on the EU Startup Nations Standard of Excellence. 2021. Online. Dostupné z: <https://startupnationsstandard.eu/index.html>. [cit. 20. 08. 2024].

<sup>90</sup> Ibid.

obnovy.<sup>91</sup> I s ohledem na uvedené byla „*snaha o zatraktivnění vydávání zaměstnaneckých akcií*“ (resp. podpora zaměstnaneckých programů) zařazena do aktuálního Programového prohlášení Vlády ČR.<sup>92</sup>

Právě (ne)přívětivost českého právního rámce pro zavádění zaměstnaneckých programů bude předmětem následujících kapitol této práce. Ačkoli si uvědomuji, že značná část kritiky českého právního prostředí směřuje k problematice zdanění zaměstnaneckých programů, nebude s ohledem na omezený rozsah této práce a vytyčené cíle věnován daňové problematice větší prostor. Domnívám se však, že analýza přívětivosti daňových pravidel při zavádění a realizaci zaměstnaneckých programů by si zasloužila vlastní akademickou práci a bude tak předmětem mého dalšího výzkumu.

---

<sup>91</sup> Otevřený dopis iniciativy CzechStartupNation. Online. Dostupné z: <https://sites.google.com/view/czechstartupnation/>. [cit. 20. 08. 2024].

<sup>92</sup> Programové prohlášení Vlády ČR, Praha, březen 2023, s. 10. Online. Dostupné z: <https://vlada.gov.cz/assets/jednani-vlady/programove-prohlaseni/Aktualizovane-Programove-prohlaseni-vlady-.pdf>.

### 3. Vybrané zaměstnanecké programy

#### 3.1. Zaměstnanecké opční plány

Zejména v zahraničí jsou nejvyužívanějšími zaměstnaneckými programy tzv. zaměstnanecké opční plány<sup>93</sup>, které se do Evropy rozšířily ze Spojených států amerických, kde mají dlouholetou tradici.<sup>94</sup>

Zaměstnanecké opční plány, jak jejich označení napovídá, jsou vystaveny na opcích. Opce je finančním nástrojem, kterým je na základě opční smlouvy do rukou beneficianta na straně jedné vloženo právo koupit anebo prodat v budoucnu za předem dohodnutou cenu podkladové aktivum.<sup>95</sup> Povinný z opční smlouvy na straně druhé má po uplatnění opčního práva beneficiantem povinnost toto podkladové aktivum prodat či koupit. Pokud opce poskytují právo beneficiantovi podkladové aktivum v budoucnu koupit, hovoříme o tzv. *call opci* (kupní opci). Jestliže opce poskytují právo beneficiantovi podkladové aktivum v budoucnu prodat, hovoříme o tzv. *put opci* (prodejní opci).<sup>96</sup> V případě zaměstnaneckých opčních plánů bude tímto podkladovým aktivem právě podíl či akcie ve společnosti.

Opční smlouva poté bude z právního pohledu smlouvou o smlouvě budoucí o převodu podkladového aktiva, kdy beneficiantovi vznikne za splnění určitých podmínek právo domáhat se uzavření převodní smlouvy, nebo případně může jít přímo o smlouvu o převodu podkladového

---

<sup>93</sup> V zahraničí je pro tento druh programu zažit pojem ESOP, tentokrát ale tato zkratka užívána pro *Employee stock/share option plan*.

<sup>94</sup> FREEMAN, S. Effects of ESOP Adoption and Employee Ownership: Thirty years of Research and Experience. 2007, s. 3. Online. Dostupné z: <https://core.ac.uk/download/pdf/76379567.pdf>.

<sup>95</sup> Srov např. HINDLS, R., HRONOVÁ, S., a HOLMAN, R. *Ekonomický slovník. Beckovy odborné slovníky*. Praha: C.H. Beck, 2003, s. 279. ISBN 80-7179-819-3. **nebo** TELEC, I. Opce v soukromém právu. In: HENDRYCH, D. a kol. *Právní slovník*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009. (Ten pod pojmem opční právo chápe „*právo jednostranně rozhodnout o tom, zda práva a povinnosti z uzavřené smlouvy (např. smlouvy nájemní) vzniknou, anebo nikoli. Vznik práv a povinností ze smlouvy je vázán na odkládací podmínku, již je vyhlášení O. těchto práv a povinností nabyvatelem (majitelem opčního práva). Opční právo je právem majetkovým a zcizitelným. Lze je zřídit za úplatu nebo bezúplatně.*“).

<sup>96</sup> FEDER, N. M., Deconstructing Over-The-Counter Derivatives. *Columbia Business Law Review*. 2002, 3. vydání, s. 692.

aktiva, jejíž účinnost bude vázána na splnění určité odkládací podmínky.<sup>97</sup> V prvním případě vznikne beneficiantovi po splnění podmínek programu právo domáhat se uzavření převodní smlouvy, v druhém případě bude opce realizována samotným naplněním odkládací podmínky a nebude nutné uzavírat další smlouvu.

Podstata zaměstnaneckých opčních plánů poté ve světle výše uvedeného spočívá v tom, že zaměstnanec získává po určitou dobu (*vesting period*) kupní opce (*call opce*) na majetkové účasti ve společnosti. Zaměstnanec zpravidla opci získá po splnění předem stanovených podmínek, které mohou, jak již bylo výše řečeno, spočívat v prostém plynutí času v rámci *vesting period*, anebo mohou spočívat v dosahování nejrůznějších výkonnostních cílů atp.<sup>98</sup>

Z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 30. 3. 2017, sp. zn. 29 Cdo 1738/2015 se podává, že aby byla opce platně ujednána, mělo by ujednání smluvních stran obsahovat alespoň určení kdy, resp. za jakých podmínek vznikne zaměstnanci právo uplatnit opci, ohledně jakého podkladového aktiva se sjednává (tj. velikost podílu/počet akcií) a za jakou cenu lze opci realizovat (*strike price*), případně alespoň způsob jejího určení. Nejvyšší soud dále konstatoval, že pokud je opce uzavírána ohledně akcií, které dosud nebyly vydány, musí smlouva určit jejich podobu, formu, druh a nominální hodnotu, jakožto i celkový počet takto nově vydaných akcií.

Po zisku opce má zaměstnanec možnost se rozhodnout, zda své právo z opce využije a akcie nebo podíly nabude, či nikoliv. Zaměstnanec tak při zapojení do programu nenese žádné finanční riziko plynoucí z možnosti poklesu hodnoty společnosti. Toto riziko podstupuje až později, když se rozhodne opci realizovat a majetkové účasti odkoupí. Zejména v prostředí startupových společností tak při racionálním chování činí zpravidla až v čase, kdy už bude jasnější budoucí směřování společnosti, a není tak *de facto* nucen sázet na její budoucí úspěch.

### **3.1.1. Možnosti při zavádění opčních plánů**

Společnosti se při tvorbě opčních plánů musí vypořádat zejména s otázkami, jaké podíly/akcie budou do zaměstnaneckého opčního plánu (programu) vyčleněny, jaká bude podoba opcí a jakým způsobem bude moci zaměstnanec nabýt majetkové účasti.

---

<sup>97</sup> Srov např. HOLEŠÍNSKÝ, P. Opční akciové programy. In: Ekonom: Právní rádce. 2007. Online. Dostupné z: <https://pravniciradce.ekonom.cz/c1-20768380-opcni-akciov-programy>.

<sup>98</sup> Y SOFT VENTURES, ref. 25, s. 8.

V zahraničí je běžné, že majetkové účasti bývají do programu vyčleněny samotnou společností. Zaměstnanec, který po splnění podmínek programu získá opci, se může rozhodnout, zda opci vykoná a bude po společnosti žádat odkup majetkových účastí, jež tvoří podkladové aktivum opce, a to za předem určenou cenu (*strike price*), která bude zpravidla nižší než cena tržní.<sup>99</sup> Právě v této souvislosti však v českém právním prostředí společnosti naráží na několik potíží.

Obchodní korporace totiž může nabývat vlastní podíly pouze tehdy, pokud tak stanoví zákon o obchodních korporacích.<sup>100</sup> Nabývat vlastní podíly, resp. akcie v rámci efektivního zvyšování základního kapitálu je jak v prostředí akciové společnosti,<sup>101</sup> tak v prostředí společnosti s ručením omezeným vyloučeno. Pro tvorbu zaměstnaneckého programu bude tedy v první řadě zásadní vyřešit, jakým jiným způsobem dojde k vytvoření *employee equity poolu* v rukou společnosti, odkud budou majetkové účasti distribuovány do rukou zaměstnanců.

#### **A) Nabytí a následný prodej vlastních podílů/akcií**

V prostředí společnosti s ručením omezeným, kvůli zákazu nabývání vlastních podílů na základě smlouvy o převodu podílu<sup>102</sup>, nepřipadá v úvahu, aby společnost nabyla vlastní podíly od dosavadních společníků, které by byly dále distribuovány přímo od společnosti mezi zaměstnance v rámci zaměstnaneckého programu. S odkazem na § 33 zákona o obchodních korporacích se domnívám, že ke stejnému závěru by bylo nutné dojít i pokud by společnost vydala kmenové listy.

V prostředí akciové společnosti o výše uvedeném postupu uvažovat lze. Akciová společnost může nabývat vlastní akcie, pokud dojde ke splnění podmínek stanovených v § 301 a násl. zákona o obchodních korporacích. Stěžejní podmínkou je, že na nabytí vlastních akcií se usnese valná hromada společnosti. Toto usnesení bude mimo jiné obsahovat nejvyšší počet akcií, které může společnost nabýt, jejich jmenovitou hodnotu, nejvyšší a nejnižší cenu,

---

<sup>99</sup> Ibid.

<sup>100</sup> Ust. § 33 zákona o obchodních korporacích.

<sup>101</sup> V akciových společnostech je tento zákaz stanoven explicitně, když je dle ust. § 298 odst. 1 zákona o obchodních korporacích akciové společnosti zakázáno upisovat vlastní akcie.

<sup>102</sup> Srov. ust. § 149 odst. 1 zákona o obchodních korporacích.

za kterou může společnost akcie nabýt, a dobu, po kterou může společnost vlastní akcie nabývat, přičemž tato doba nesmí být delší 5 let.<sup>103</sup>

V odborných kruzích se objevovaly debaty ohledně toho, zda doba, po kterou může společnost vlastní akcie nabývat, není také maximální dobou po kterou může vlastní akcie i držet. Tento závěr byl zprvu dovozován z jazykového výkladu oficiálního českého překladu čl. 21 směrnice 2012/30/EU<sup>104</sup>, která mimo jiné harmonizovala právě úpravu nabývání vlastních akcií akciovými společnostmi. Nakonec ale po analýze dalších jazykových znění této směrnice bylo v souladu s eurokonformním výkladem přikloněno k závěru, že 5letá doba je pouze maximální dobou, po kterou může akciová společnost akcie nabývat a nejde tak nikterak o omezení doby, po kterou je akciová společnost může držet.<sup>105</sup>

Ustanovení § 305 zákona o obchodních korporacích dále stanoví, že pokud společnost nabývá vlastní akcie čistě za účelem jejich dalšího prodeje zaměstnancům, nemusí se na takovém nabytí usnést valná hromada společnosti.<sup>106</sup> Pokud tak však společnost (resp. její statutární orgán) učiní, musí takto nabyté akcie zcizit nejpozději do 1 roku ode dne jejich nabytí. Zaměstnanecké opční plány však zpravidla s ohledem na jejich dlouhodobý charakter vyžadují, aby k uvolňování podílů/akcií skrze opce do rukou zaměstnanců docházelo alespoň po dobu několika let. Tím je využitelnost § 305 zákona o obchodních korporacích pro opční plány prakticky vyloučena. I za předpokladu, že by společnost využila administrativní úlevy, kterou § 305 zákona o obchodních korporacích nabízí, musela by splnit další podmínky stanovené § 301 a násl. zákona o obchodních korporacích, jež mohou celý proces dále komplikovat. Mezi tyto podmínky patří povinnost zřídit rezervní fond<sup>107</sup> nebo povinnost obsáhnout celou řadu informací o nabytí vlastních

---

<sup>103</sup> Srov. ust. § 301 a násl. zákona o obchodních korporacích.

<sup>104</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2012/30/EU ze dne 25. října 2012 o koordinaci ochranných opatření, která jsou na ochranu zájmů společníků a třetích osob vyžadována v členských státech od společností ve smyslu čl. 54 druhého pododstavce Smlouvy o fungování Evropské unie při zakládání akciových společností a při udržování a změně jejich základního kapitálu, za účelem dosažení rovnocennosti těchto opatření.

<sup>105</sup> ŠTENGLOVÁ I. In: ŠTENGLOVÁ, I., HAVEL, B., CILEČEK, F., KUHN, P., ŠUK, P., ref. 23, s. 658, k § 305, marg. č. 2.

<sup>106</sup> Musí jít o zaměstnance ve smyslu § 6 zákoníku práce, tj. zaměstnance v pracovním poměru, případně zaměstnance vykonávajícího práci na základě dohody o provedení práce či pracovní činnosti.

<sup>107</sup> Ust. § 301 odst. 1 písm. c) zákona o obchodních korporacích.

akcií ve výroční zprávě společnosti.<sup>108</sup> Jelikož toto řešení pracuje s již vydanými akciemi, je nutno počítat s tím, že do *employee equity poolu* musí akcie poskytnout někteří dosavadní akcionáři ze svého výlučného vlastnictví, což může být v praxi značně komplikované.

S ohledem na výše uvedené lze uzavřít, že v prostředí akciové společnosti (na rozdíl od společnosti s ručením omezeným) by v zásadě nebylo problematické, aby společnost nabyla za účelem další distribuce akcií mezi zaměstnance v rámci zaměstnaneckého programu vlastní akcie. Toto vlastní nabývání však bude provázet řada administrativních kroků, které celý proces zásadně ztíží.

Poté, co by společnost nabyla vlastní akcie, může představenstvo, resp. správní rada společnosti uzavřít s vybranými zaměstnanci opční smlouvy. Domnívám se, že v tomto případě už není jakkoli nutné schvalovat opční smlouvy ze strany valné hromady, jelikož akcionáři jsou chráněni přednostním právem, které musí být vypořádáno před nabídkou akcií do rukou zaměstnanců (resp. třetích osob).<sup>109</sup> Opční smlouva může být ve světle dříve uvedeného uzavřena jako smlouva o smlouvě budoucí o převodu akcií, ze které by zaměstnanec, jenž splní podmínky programu, mohl mít právo vyzvat společnost k uzavření převodní smlouvy, anebo přímo jako smlouva o převodu akcií s odkládací podmínkou splnění podmínek zaměstnaneckého programu a uplatnění opce (učinění výzvy) zaměstnancem.

## **B) Účast zaměstnanců na zvýšení základního kapitálu**

Alternativu k výše uvedenému postupu, na jejímž základě, by bylo de facto možné simulovat celý opční plán, je možnost účasti zaměstnanců přímo na efektivním zvyšování základního kapitálu společnosti.

V prostředí společnosti s ručením omezeným by zaměstnancům zapojeným do programu mohlo být v obligační rovině přislíbeno, po splnění podmínek programu, právo žádat účast na zvýšení základního kapitálu převzetím vkladové povinnosti. Toto řešení však s sebou nese zásadní administrativní náklady, jelikož po uplatnění každé jednotlivé „opce“ musí být statutárním

---

<sup>108</sup> Ust. § 307 zákona o obchodních korporacích.

<sup>109</sup> K analogickému užití přednostního práva při prodeji vlastních akcií viz např. ČECH, P. Nabývání vlastních akcií akciovou společností. In: Právní rádce – ekonom. 2006. Online. Dostupné z: <https://pravniciradce.ekonom.cz/c1-19589910-nabyvani-vlastnich-akcii-akciovou-spolecnosti>. [cit. 29. 08. 2024].

orgánem společnosti svolána valná hromada, která by rozhodla o zvýšení základního kapitálu, schválila by osobu zaměstnance, jenž má převzít vkladovou povinnost,<sup>110</sup> určila částku zvýšení, lhůtu k převzetí a splnění vkladové povinnosti a případně další náležitosti stanovené v ust. § 223 zákona o obchodních korporacích.<sup>111</sup> Až na základě tohoto rozhodnutí valné hromady by zaměstnanec mohl převzít vkladovou povinnost písemným prohlášením podle ust. § 224 zákona o obchodních korporacích. Lze si představit, že by bylo možné v opčním programu stanovit, že opce lze uplatnit vždy pouze k určitému datu (např. jednou ročně), čímž by mohlo dojít ke snížení administrativních nákladů.

Pro úplnost nutno dodat, že zvýšením základního kapitálu převzetím vkladové povinnosti dochází ke zředění majetkových účastí dosavadních společníků, čímž dochází k zásahu do práv všech společníků, a proto tedy bude nutné zajistit jednomyslnou shodu na tomto.<sup>112</sup> Rovněž bude nutné vyřešit přednostní právo dosavadních společníků k účasti na zvýšení základního kapitálu. V prostředí společnosti s ručením omezeným se nabízí dvě varianty, jak tohoto docílit. Buďto vzdáním se přednostního práva společníky ad hoc ve smyslu ust. § 221 zákona o obchodních korporacích, anebo může přednostní právo společníků vyloučit či omezit přímo společenská smlouva pro všechny tyto případy do budoucna.<sup>113</sup>

Současná doktrína se shoduje, že v prostředí společnosti s ručením omezeným není jakkoli možné přenést působnost rozhodování o zvýšení základního kapitálu na jiný orgán společnosti.<sup>114</sup> Toto řešení tak v každém případě předpokládá zásadní součinnost všech společníků a společnosti pro realizaci programu. Proto by bylo pravděpodobně nutné doplnit „opční“ smlouvu mezi zaměstnancem a společností a rámcový dokument upravující zaměstnanecký opční plán o vedlejší dohodu mezi společníky, potažmo společníky a společností. V této dohodě by se společníci zavázali k absolutní součinnosti při realizaci opčního plánu, zejména pak k hlasování pro přijetí

---

<sup>110</sup> Podle ust. § 222 odst. 2 zákona o obchodních korporacích.

<sup>111</sup> Např. označení podílu, připadá-li nový vklad společníka na nový podíl a název podílu, připouští-li společenská smlouva vznik různých druhů podílů.

<sup>112</sup> K tomu, že rozhodnutí o zvýšení základního kapitálu převzetím vkladové povinnosti zasahuje do práv všech společníků viz např. ŠUK, P. In: ŠTENGLOVÁ, I., HAVEL, B., CILEČEK, F., KUHN, P., ŠUK, P., ref. 23, k § 171, s. 420, marg. č. 24.

<sup>113</sup> Ust. § 220 odst. 3 zákona o obchodních korporacích.

<sup>114</sup> POKORNÁ J. In: LASÁK, J., DĚDIČ, J., POKORNÁ, J., ČÁP, Z., SKÁLOVÁ, J. a kol., ref. 56, k § 216.



usnesení o zvýšení základního kapitálu pro každý jednotlivý případ uplatnění opce zaměstnancem a ke vzdání se přednostního práva k převzetí vkladové povinnosti. Toto by nebylo nutné, pokud by došlo k omezení přednostního práva přímo ve společenské smlouvě pro všechny takové případy dopředu.

V akciové společnosti je řešení opět poněkud snazší. Zaměstnanec se může podobně účastnit na zvýšení základního kapitálu upsáním nových akcií. K upsání akcií dochází na základě smlouvy uzavřené mezi upisovatelem a akciovou společností.<sup>115</sup> V případě zaměstnaneckých opčních plánů se nabízí, aby valná hromada akciové společnosti rozhodla o zvýšení základního kapitálu úpisem nových akcií o konkrétní počet a jmenovitou hodnotu celkově upisovaných akcií<sup>116</sup> a v tomto usnesení pověřila statutární orgán společnosti výběrem předem určených zájemců ve smyslu § 479 zákona o obchodních korporacích.

Ustanovení § 475 písm. d) zákona o obchodních korporacích připouští možnost v usnesení valné hromady o zvýšení základního kapitálu určit pouze způsob výběru předem určených zájemců. Není tak jakkoli nutné tyto předem určené zájemce konkrétně identifikovat. Lze si tak představit, že valná hromada společnosti v usnesení o zvýšení základního kapitálu určí, že výběr konkrétních předem určených zájemců náleží představenstvu, resp. správní radě společnosti.<sup>117</sup> Statutární orgán společnosti může být dále libovolně omezen ve svém výběru, například zúžením množiny osob, které mohou být jako předem určení zájemci vybráni, nebo stanovením jiných kritérií pro jejich výběr. V souvislosti se zaměstnaneckými programy tak bude vhodné určit, že statutární orgán společnosti může vybírat pouze z okruhu zaměstnanců, a to například jen těch, kteří se nachází na určité pracovní pozici (např. vedoucí zaměstnanci), nebo z těch, kteří splňují určitou délku trvání pracovního poměru (např. alespoň jeden rok). V úvahu připadá i omezení výběru z okruhu osob, které splní podmínky opčního programu.

Statutární orgán posléze může na základě tohoto pověření nabídnout jednotlivým zaměstnancům účast v zaměstnaneckém programu. Při vstupu zaměstnance do programu bude

---

<sup>115</sup> Srov. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 9. 2. 2000, sp. zn. 32 Cdo 2963/1999.

<sup>116</sup> Podle § 475 písm. b) zákona o obchodních korporacích. Součástí usnesení musí být dle § 475 písm. a) taktéž částka, o kterou má být základní kapitál zvýšen. Současně může být však připuštěno upisování akcií nad nebo pod navrhovanou částku.

<sup>117</sup> KUBÍK, M., KRÍŽ, J. In: LASÁK, J., DĚDIČ, J., POKORNÁ, J., ČÁP, Z., SKÁLOVÁ, J. a kol., ref. 56, k § 475 písm. d).

s tímto zaměstnancem uzavřena smlouva o smlouvě budoucí o úpisu akcií, přičemž možnost učinění výzvy směřující k uzavření smlouvy o úpisu akcií bude vázána na splnění podmínek zaměstnaneckého opčního plánu. Rovněž si lze představit uzavření přímo smlouvy o úpisu akcií, a to s odkládací podmínkou, že k úpisu dojde pouze v případě splnění podmínek zaměstnaneckého opčního plánu. Obě tyto možnosti de facto vedou k udělení opce zaměstnanci.

Kromě možnosti pověření statutárního orgánu společnosti k výběru předem určených zájemců je výhodou výše uvedeného postupu v prostředí akciové společnosti, na rozdíl od společnosti s ručením omezeným, možnost určení tzv. upisovací lhůty, tj. lhůty, v níž je možné upisovat upisované akcie.<sup>118</sup> Zákon nikterak tuto lhůtu neomezuje, lze si tak představit, že může být stanovena i na období několika let.<sup>119</sup> V této lhůtě pak statutární orgán společnosti může zapojovat nové zaměstnance do programu a udělovat nové opce na akcie až do doby, než bude celkový počet upisovaných akcií určený v usnesení valné hromady o zvýšení základního kapitálu zcela vyčerpán. Při stanovení upisovací lhůty je však nutné vzít v potaz důsledek stanovené v § 493 zákona o obchodních korporacích. Podle tohoto ustanovení, pokud nedojde k úpisu všech akcií v rozsahu potřebném ke zvýšení základního kapitálu v upisovací lhůtě, usnesení valné hromady o zvýšení základního kapitálu se ex lege ruší a vkladová povinnost zaniká. Tomuto důsledku se však lze vyhnout, pokud valná hromada ve svém usnesení o zvýšení základního kapitálu připustí, aby chybějící část upsali do 1 měsíce dosavadní akcionáři podle výše jejich podílů.<sup>120</sup>

Ačkoli k úpisu akcií dochází již k momentu uzavření smlouvy o úpisu akcií mezi společností a zaměstnancem, k nabytí vlastnického práva k akciím dochází až k momentu jejich

---

<sup>118</sup> Ve smyslu ust. § 475 písm. h) ve spojení s § 475 písm. b) zákona o obchodních korporacích.

<sup>119</sup> V případě společnosti s ručením omezeným se sice obdobně stanovuje v rozhodnutí valné hromady podle ust. § 223 písm. b) zákona o obchodních korporacích lhůta pro převzetí vkladové povinnosti. Možnost stanovení její délky je však omezena ust. § 218 odst. 1 písm. a) zákona o obchodních korporacích. Podle tohoto ustanovení musí být podán návrh na zápis zvýšení základního kapitálu do obchodního rejstříku do 2 měsíců od rozhodnutí valné hromady o zvýšení základního kapitálu, jinak dojde ex lege ke zrušení usnesení valné hromady o zvýšení základního kapitálu a vkladová povinnost zanikne. Celý proces zvýšení základního kapitálu převzetím vkladové povinnosti tak v prostředí společnosti s ručením omezeným musí být dokončen do 2 měsíců od rozhodnutí valné hromady. Srov. např. POKORNÁ J. In: LASÁK, J., DĚDIČ, J., POKORNÁ, J., ČÁP, Z., SKÁLOVÁ, J. a kol., ref. 56, k § 223.

<sup>120</sup> Ust. § 493 odst. 1 zákona o obchodních korporacích ve spojení s ust. § 475 písm. a) zákona o obchodních korporacích.

vydání.<sup>121</sup> Právním podkladem pro vydání akcií je až zápis nové výše základního kapitálu do obchodního rejstříku. Kubík s Křížem se domnívají, že na základě jednoho usnesení valné hromady o zvýšení základního kapitálu může docházet k postupnému zapisování zvýšení základního kapitálu tzv. v tranších.<sup>122</sup> Usnesení valné hromady by v takovém případě mělo stanovit, že upisovat se bude ve více tranších s časovým rozestupem, přičemž po dokončení každé tranše se zapíše zvýšení v rozsahu upsání dané tranše.<sup>123</sup> Po zápisu nové výše základního kapitálu odpovídající doposud upsaným akciím, by mohlo dojít k vydání akcií zaměstnancům, kteří v tomto časovém období využili svých opcí. K tomuto momentu by nabyli vlastnická práva k upsaným akciím. Tento postup však do navrhované varianty přináší další administrativní zátěž. Útěchou může být, že v souladu s § 492 odst. 2 zákona o obchodních korporacích může zaměstnanec vykonávat akcionářská práva v rozsahu upsaných akcií nikoli od okamžiku jejich vydání, ale již od okamžiku uzavření smlouvy o úpisu akcií.<sup>124</sup>

Pro úplnost nutno dodat, že vzhledem ke skutečnosti, že při zvyšování základního kapitálu dochází k ředění majetkových účastí dosavadních akcionářů, zákon o obchodních korporacích pro tento případ vyžaduje, aby rozhodnutí valné hromady o změně výše základního kapitálu bylo přijato dvoutřetinovou většinou hlasů přítomných akcionářů a vydala-li společnost akcie různého druhu, vyžaduje se také souhlas alespoň dvoutřetinové většiny hlasů přítomných akcionářů za každý druh akcií.<sup>125</sup>

Jelikož ve stanovách akciové společnosti, na rozdíl od společnosti s ručením omezeným, nelze omezit nebo vyloučit přednostní právo k úpisu nových akcií<sup>126</sup>, bude nutné zajistit spolupráci všech akcionářů, aby se přednostního práva k úpisu vzdali ad hoc.<sup>127</sup> I v tomto případě si lze představit uzavření vedlejší dohody, resp. dohody mezi akcionáři a společností ohledně povinnosti

---

<sup>121</sup> Viz ust. § 520 občanského zákoníku.

<sup>122</sup> KUBÍK, M., KŘÍŽ, J. In: LASÁK, J., DĚDIČ, J., POKORNÁ, J., ČÁP, Z., SKÁLOVÁ, J. a kol., ref. 56, k § 492.

<sup>123</sup> Ibid.

<sup>124</sup> Ibid.

<sup>125</sup> Dle ust. § 417 odst. 1 zákona o obchodních korporacích, případně pokud by mělo dojít ke zvýšení základního kapitálu nepeněžitými vklady, bude vyžadován souhlas tříčtvrtinové většiny hlasů přítomných akcionářů za každý druh akcií podle § 417 odst. 3 zákona o obchodních korporacích.

<sup>126</sup> Srov. ust. § 487 zákona o obchodních korporacích.

<sup>127</sup> Dle ust. § 490 odst. 2 a násl. zákona o obchodních korporacích.

ke vzdání se přednostního práva pro tyto případy. Valná hromada akciové společnosti může rovněž využít postupu podle ust. § 488 zákona o obchodních korporacích a svým usnesením omezit nebo zcela vyloučit přednostní právo k úpisu nových akcií ve vztahu ke konkrétnímu zvýšení základního kapitálu.<sup>128</sup> Valná hromada tak může učinit i přímo v rámci usnesení o zvýšení základního kapitálu.<sup>129</sup> Vyloučení přednostního práva valnou hromadou společnosti je možné pouze za předpokladu, že je to v důležitém zájmu společnosti. Domnívám se však, že právě realizace zaměstnaneckého programu ve společnosti bude dostatečným důvodem pro omezení nebo vyloučení přednostního práva akcionářů, neboť zavedení funkčního zaměstnaneckého programu může vést k udržení a motivaci zaměstnanců ve společnosti, a tedy může přímo vést k zajištění úspěšného budoucího fungování společnosti.<sup>130</sup> K přijetí usnesení, kterým bude vyloučeno přednostní právo dosavadních akcionářů k úpisu, je potřeba tříčtvrtinové většiny hlasů přítomných akcionářů a vydala-li společnost akcie různého druhu, tak souhlas alespoň tříčtvrtinové většiny hlasů přítomných akcionářů za každý druh akcií.<sup>131</sup>

### 3.1.2. Dílčí závěr

Další alternativou, která se nabízí, je, aby *employee equity pool* vytvořili přímo dosavadní společníci, resp. akcionáři, mimo společnost. Opční smlouvy na podíly, resp. akcie, by byly uzavírány přímo mezi zaměstnanci a společníky/akcionáři. Ve stejném duchu by společníci/akcionáři mohli založit kupříkladu svěrenský fond,<sup>132</sup> do kterého by vložili své podíly/akcie, které by tvořily *employee equity pool*. Ve statutu svěrenského fondu by mohli být jako obmyslení určeni zaměstnanci té které společnosti. Obmyslení zaměstnanci by po splnění

---

<sup>128</sup> ŠUK, P. In: ŠTENGLOVÁ, I., HAVEL, B., CILEČEK, F., KUHN, P., ŠUK, P., ref. 23, s. 1001, k § 488, marg. č. 1.

<sup>129</sup> V souladu s § 475 písm. g) zákona o obchodních korporacích.

<sup>130</sup> Srov. např. Rozsudek Vrchního soudu v Praze, sp. zn. 14 Cmo 183/2017: „*Důvodem omezení nebo vyloučení přednostního práva může být např. vstup strategického investora, kapitalizace pohledávky, zajištění přístupu na nové trhy, poskytnutí potřebného know-how, či jiný, pro další činnost a trvání společnosti zásadní důvod*“ nebo KUBÍK, M. a KRÍŽ, J. In: LASÁK, J., DĚDIČ, J., POKORNÁ, J., ČÁP, Z., SKÁLOVÁ, J. a kol., ref. 56, k § 492: „*Soudíme však, že by mělo jít o zájem, který je klíčový pro zajištění úspěšného budoucího fungování společnosti – ať již půjde o zájem záchranný (...) anebo rozvojový*“.

<sup>131</sup> Ust. § 417 odst. 3 zákona o obchodních korporacích.

<sup>132</sup> Dle ust. § 1448 an. občanského zákoníku.

podmínek programu mohli nabývat majetkové účasti ze svěřenského fondu.<sup>133</sup> Ačkoli jsou tyto varianty v praxi proveditelné a do jisté míry mohou plnit účely zaměstnaneckých programů, jsou však z mého pohledu nepraktické, jelikož dochází k odtržení celého „programu“ od společnosti.

Z výše uvedeného lze uzavřít, že v prostředí společnosti s ručením omezeným se v důsledku striktního zákazu nabývání vlastních podílů smlouvou o převodu podílu nabízí pouze jedna cesta, jak sama společnost může zaměstnancům nabídnout účast v zaměstnaneckém opčním plánu, a to skrze účast na zvýšení základního kapitálu převzetím vkladové povinnosti. Jak bylo ale výše popsáno, tento způsob bude pro společnost, zejména s ohledem na nutnost opakovaného svolávání valných hromad, administrativně složitý a nákladný.

Úprava akciových společností je ve vztahu k opčním plánům přívětivější, když si akciová společnost může vybrat hned dvě cesty. Akciová společnost může nabývat vlastní akcie a tyto dále prodávat zaměstnancům, to však pouze za splnění podmínek stanovených v § 301 a násl. zákona o obchodních korporacích. Tyto podmínky budou pro akciové společnosti představovat zvýšené náklady spojené s administrací. Administrativně podobně náročnou cestu představuje zavedení opčního plánu skrze výše popsanou alternativu při účasti zaměstnanců na zvýšení základního kapitálu úpisem nových akcií.

### 3.2. Programy přímého prodeje

Alternativou zaměstnaneckých opčních plánů jsou programy přímého prodeje, které do jisté míry umožňují eliminovat některé výše popsané administrativní náklady spojené se zaváděním a realizací opčních plánů.

Podstata programu přímého prodeje spočívá v tom, že zaměstnanec, na rozdíl od zaměstnaneckých opčních plánů, získává všechny podíly nebo akcie (celou *grant size*) ihned při vstupu do programu.<sup>134</sup> Společnost, resp. společníci nebo akcionáři nabudou oproti

---

<sup>133</sup> K možnostem využití svěřenského fondu při poskytování benefitů zaměstnancům viz MIMROVÁ, T. Svěřenský fond jako způsob poskytování benefitů zaměstnancům. *Právní rozhledy*, 2018, č. 20, s. 696-702.

<sup>134</sup> Modifikovaný program přímého prodeje využil např. i český jednorozec Rohlik.cz viz např. BEDŘICH, V. Online supermarket Rohlik.cz nabízí zaměstnancům možnost nákupu akcií. První měsíc je zájem za 10 milionů. In: *CzechCrunch* 12. 3. 2019. Online. Dostupné z: <https://www.czechcrunch.cz/2019/03/online-supermarket-rohlik-cz-nabizi-zamestnancum-moznost-nakupu-akcii-prvni-mesic-je-zajem-za-10-milionu/>. [cit. 5. 9. 2024].

poskytnutým majetkovým účastem právo vynutit si odkup<sup>135</sup> majetkových účastí zpět.<sup>136</sup> V této souvislosti bývá v rámci programu nastaveno období (tzv. *reverse vesting*), po které se právo vynutit si odkup oslabuje.<sup>137</sup> *Reverse vesting* poté může podléhat stejným pravidlům jako *vesting period*, jak bylo popsáno výše. V praxi tak bude typické, že *call opce* na majetkové účasti budou např. měsíčně, kvartálně nebo po dosažení výkonnostních cílů zaměstnancem postupně zanikat. Zpravidla je s tímto obdobím také spojen zákaz dispozic s nabytou majetkovou účastí, tedy zaměstnanec nesmí v tomto období podíl či akcie, jakkoli zcizit.<sup>138</sup> Stanoveny mohou být také okolnosti, při jejichž naplnění zaměstnanec majetkové účasti zcela pozbude.<sup>139</sup>

Podobně jako v případě opčních plánů bude stěžejní otázkou pro tvorbu programu, jaké majetkové účasti budou zvoleny k zapojení do programu a kým budou do programu poskytnuty.

V prostředí společnosti s ručením omezeným, stejně jako v případě opčních plánů, vzhledem k zákonnému omezení nabývání vlastních podílů na základě smlouvy o převodu podílu,<sup>140</sup> nepřipadá v úvahu, aby společníci nejdříve převedli část svých podílů na společnost, která by je následně převedla na zaměstnance v rámci zaměstnaneckého programu. Zaměstnanec tak může podíl získat přímo „od společnosti“ pouze prostřednictvím účasti na zvýšení základního kapitálu společnosti převzetím vkladové povinnosti. Alternativou je derivativní nabytí podílů

---

<sup>135</sup> Prostřednictvím *call opce*.

<sup>136</sup> Právo vynutit si odkup v prostředí společnosti s ručením omezeným mohou mít pouze společníci. Společnost s ručením omezeným nemůže ze zákona nabývat vlastní podíly na základě smlouvy o převodu podílu – srov. § 149 odst. 1 zákona o obchodních korporacích. Oproti tomu akciová společnost vlastní akcie nabývat může srov. ust. § 301 a násl. zákona o obchodních korporacích. Právo vynutit si odkup společníky by mělo být ujednáno mezi všemi dosavadními společníky na straně jedné a konkrétním zaměstnancem na straně druhé, přičemž uzavření této smlouvy by mělo být podmínkou zisku podílu zaměstnancem.

<sup>137</sup> Y SOFT VENTURES, ref. 25, s. 10.

<sup>138</sup> Proto někdy bývají tyto programy označovány jako „Restricted stock/share plans“ viz např. HURYCHOVÁ, K. ref. 18, s. 47.

<sup>139</sup> K tomu blíže viz kapitola 2 této práce.

<sup>140</sup> Ust. § 149 odst. 1 zákona o obchodních korporacích.

přímo od dosavadních společníků společnosti, kteří je k tomuto účelu vyčlení z jejich výlučného vlastnictví.

Za stejných podmínek bude potřeba přistupovat i k nastavení mechanismu *call opcí* v rámci *reverse vestingu*, jelikož ze stejného důvodu není možné, aby beneficentem z těchto *call opcí* byla přímo společnost s ručením omezeným. Ať už tedy budou pro účely zaměstnaneckého programu vytvořeny nové podíly prostřednictvím zvýšení základního kapitálu převzetím vkladové povinnosti, anebo je budou zaměstnanci nabývat derivativně od dosavadních společníků, vždy budou muset být *call opce* dány do rukou dosavadních společníků v rámci vedlejších dohod. Domnívám se, že právě tato skutečnost může v některých případech odrazovat společníky od zavedení programu přímého prodeje. Kromě toho, že se společníci musí mezi sebou dohodnout, jakým způsobem budou podíly odkupovány, musí být také připraveni vynaložit vlastní prostředky na jejich odkup.

Obdobně jako v případě opčních plánů bude v případě zvýšení základního kapitálu převzetím vkladové povinnosti docházet ke zředění majetkových účastí dosavadních společníků a bude tedy nutné zajistit jednomyslnou shodu na tomto postupu.<sup>141</sup> Rovněž bude nezbytné vyřešit přednostní právo dosavadních společníků k účasti na zvýšení základního kapitálu.<sup>142</sup> K tomu blíže viz předchozí podkapitola.

V prostředí akciové společnosti je na rozdíl od společnosti s ručením omezeným možné, vedle efektivního zvýšení základního kapitálu úpisem nových akcií nebo převodu akcií z dosavadních akcionářů, uvažovat o tom, že společnost pro účely dalšího převodu na zaměstnance sama zprvu nabude vlastní akcie od dosavadních akcionářů, kteří se rozhodnou do programu přímého prodeje akcie vyčlenit.<sup>143</sup> V případě programu přímého prodeje si již lze představit praktické využití úlevy, kterou nabízí § 305 zákona o obchodních korporacích, tedy že se na nabytí vlastních akcií nemusí usnést valná hromada společnosti, jelikož společnost pravděpodobně stihne

---

<sup>141</sup> K tomu, že rozhodnutí o zvýšení základního kapitálu převzetím vkladové povinnosti zasahuje do práv všech společníků viz např. ŠUK, P. In: ŠTENGLOVÁ, I., HAVEL, B., CILEČEK, F., KUHN, P., ŠUK, P., ref. 23, k § 171, s. 420, marg. č. 24.

<sup>142</sup> Ust. § 220 odst. 3 zákona o obchodních korporacích.

<sup>143</sup> Ačkoli platí obecný zákaz úpisu vlastních akcií dle § 298 odst. 1 zákona o obchodních korporacích, je připuštěno, aby společnost za výjimečných podmínek stanovených v § 301 a násl. zákona o obchodních korporacích nabývala vlastní akcie derivativně.

zcizit akcie do 1 roku ode dne jejich nabytí.<sup>144</sup> Jak již bylo výše řečeno, využití této možnosti však společnost nezabývá povinnosti splnit další podmínky podle ust. § 301 a násl. zákona o obchodních korporacích<sup>145</sup>, včetně zřízení zvláštního rezervního fondu.<sup>146</sup>

Ať už se společnost vydá postupem zvýšení základního kapitálu úpisem nových akcií nebo prodejem vlastních akcií, budou i akcionáři muset vyřešit otázku přednostního práva, a to buďto vzdáním se přednostního práva k úpisu ad hoc anebo omezením či jeho vyloučením na základě rozhodnutí valné hromady v důležitém zájmu společnosti, kterým, jak bylo v předchozí podkapitole vysvětleno, může dle mého soudu být i realizace zaměstnaneckého programu.<sup>147</sup>

Výhodou programu přímého prodeje je bezesporu jeho silný motivační a retenční účinek, jelikož se zaměstnanec stává vlastníkem podílu/akcií ihned. Z tohoto důvodu se navíc zaměstnanec může již od počátku podílet na výplatě podílu na zisku a jiných vlastních zdrojích společnosti. Na druhou stranu ve startupových společnostech bude tato výhoda plynoucí pro zaměstnance omezená, jelikož u startupů k výplatě podílu na zisku zpravidla nedochází.

Oproti tomu existuje několik zásadních nevýhod. Zaměstnanec zpravidla musí za majetkovou účast zaplatit, resp. vnést vklad/splatit emisní kurs ihned při vstupu do programu, což zejména v prostředí startupů představuje nejistou sázku na budoucí úspěch společnosti. Ovšem právě tato skutečnost může mít pozitivní dopad na motivační a retenční účinek tohoto typu programu. V případě programu přímého prodeje dále hrozí, že zaměstnanec nebude spolupracovat při využití *call opcí* nebo obdobných mechanismů směřujících k odebrání majetkové účasti ve společnosti z rukou zaměstnance. Za takové situace bude společnost nucena (potažmo její společníci/akcionáři) domáhat se svých práv u soudu, což s sebou nese negativní konsekvence

---

<sup>144</sup> Ust. § 305 zákona o obchodních korporacích, věta za středníkem.

<sup>145</sup> Jde zejm. o podmínku úplného splacení emisního kursu, nabytí akcií nezpůsobí snížení vlastního kapitálu pod upsaný základní kapitál zvýšený o fondy, které nelze podle zákona o obchodních korporacích rozdělit mezi akcionáře; společnost má zdroje na vytvoření rezervního fondu na vlastní akcie (ust. § 301 zákona o obchodních korporacích); společnost si nabytím vlastních akcií nezpůsobí úpadek (ust. § 302 zákona o obchodních korporacích); společnost uvede údaje o nabytí vlastních akcií ve výroční zprávě, nebo pokud nemá povinnost výroční zprávu vyhotovit tak v účetní závěrce (ust. § 307 zákona o obchodních korporacích).

<sup>146</sup> Ust. § 316 zákona o obchodních korporacích.

<sup>147</sup> K analogickému užití přednostního práva při prodeji vlastních akcií viz např. ČECH, P., ref. 109.



v podobě vysokých finančních nákladů. Po dobu sporu, který může trvat i řadu let, je navíc podíl (resp. akcie) blokován v rukou tohoto zaměstnance.

S ohledem na výše uvedené lze uzavřít, že programy přímého prodeje představují oproti opčním plánům administrativně podstatně jednodušší formu programu. Dle mého názoru však lze o jejich zavedení uvažovat pouze v případě, že společnost plánuje do programu zapojit pouze osvědčené a důvěryhodné zaměstnance, kteří jsou současně ochotní podstupovat riziko a mají počáteční kapitál na zaplacení majetkové účasti.

### 3.3. Stínové programy

Podstatou výše představených forem zaměstnaneckých programů je poskytnutí majetkových účastí do rukou zaměstnance. Ziskem majetkové účasti zaměstnanec vstupuje do vlastnické struktury společnosti. Pro některé společnosti tato skutečnost může představovat jistou nevýhodu, jelikož zaměstnanec získává společnická, resp. akcionářská práva, v důsledku čehož dosavadní společníci do jisté míry ztrácejí možnost kontroly nad společností v některých dílčích otázkách. Jak již bylo řečeno, ani modifikací práv spojených s podíly/akciemi se uvedenému nelze zcela bránit.<sup>148</sup>

Právě tato skutečnost, v kombinaci s popsanou administrativní náročností a právní komplexitou opčních plánů a programů přímého prodeje, vedla společnosti k nalézání inovativních alternativních programů, které tyto negativní konsekvence eliminují.

Vhodným nastavením těchto alternativních programů lze dosáhnout, byť v omezené míře, stejných funkcí, které nabízí výše popsané zaměstnanecké programy pracující se skutečnou majetkovou účastí. Právě takové alternativní řešení představují tzv. **stínové programy**.<sup>149</sup>

Podstata stínových programů spočívá v tom, že zaměstnanci zapojení do tohoto programu postupně sbírají jakési virtuální jednotky, jejichž hodnota následně stínuje tržní cenu podílů či akcií společnosti (odtud stínové). Možnost zisku těchto jednotek bývá zpravidla navázána na shodné podmínky jako u zaměstnaneckých programů, které pracující se skutečnou majetkovou

---

<sup>148</sup> Viz kapitola 2.1. této práce.

<sup>149</sup> Často označovány také jako fantomové (phantom shares/stocks) nebo virtuální, viz např. HAYES A., Phantom Stock Plan: What It Is, How It Works, Types. *Investopedia*. 2024. Online. Dostupné z: <https://www.investopedia.com/terms/p/phantomstock.asp>. [cit. 9. 9. 2024]

účastí, jak bylo popsáno výše. Zaměstnanci tak mohou nabývat tyto jednotky shodně např. v rámci 4leté *vesting period* s jednoroční zkušební dobou (*cliffem*) a/nebo po splnění určitých výkonnostních cílů.<sup>150</sup>

Následně bude záviset na nastavení konkrétního programu, jaká skutečnost „aktivuje“ možnost výplaty finančního bonusu, jenž bude odpovídat součinu počtu dosud získaných virtuálních jednotek a tržní ceny podílu či akcie společnosti ke dni výplaty bonusu.

Lze si tak například představit, že k výplatě bonusu bude moci dojít po splnění předem určených podmínek pouze na základě prosté žádosti zaměstnance. Taková podoba programu však bude připomínat spíše prosté bonusové odměňovací schéma s tím specifickým, že výše finančního bonusu bude navázána na tržní hodnotu podílu či akcie společnosti. To v případě startupových společností, které trpí nedostatkem vlastního kapitálu, nebude zcela žádoucí. V praxi proto bude možnost výplaty bonusu zpravidla spojována s *exitem* společnosti, tj. nejčastěji k výplatě bonusu bude docházet k momentu změny kontroly nad společností, tj. například v důsledku prodeje celé společnosti nebo přijetí akcií k obchodování na regulovaném trhu.<sup>151</sup> Stínový program poté představuje prostředek pomocí kterého společnosti, resp. společníci/akcionáři mohou sdílet finální úspěch společnosti se zaměstnanci, přičemž zaměstnanci, kteří byli ve společnosti nejdéle a nebo plnili stanovené výkonnostní cíle nejpilněji, budou při vhodném nastavení podmínek odměnění nejvíce, čímž dochází k zajištění kýžené motivační a retenční funkce.

Vzhledem k tomu, že stínové programy jsou vytvářeny čistě v rovině obligační a společnost nemusí podstupovat poměrně složité machinace s podíly/akciemi, než se dostanou do rukou zaměstnanců, je tato alternativní forma zaměstnaneckého programu v různých formách poměrně hojně využívána i v České republice.<sup>152</sup> Využitelnost tohoto typu programů si dovedu představit zejména v prostředí startupových společností s právní formou společnosti s ručením

---

<sup>150</sup> Y SOFT VENTURES, ref. 25, s. 12.

<sup>151</sup> Ibid.

<sup>152</sup> Viz např. OKRUHLICA, A. Zaměstnanecké akcie nemusí vyhovovat každé firmě. Místo toho sdílíme zisk, píše šéf Panaxea. In: *CzechCrunch*. 17. 8. 2023. Online. Dostupné z: <https://cc.cz/zamestnanecke-akcie-nemusi-vyhovovat-kazde-firme-misto-toho-sdilime-zisk-pise-sef-panaxea/>. [cit. 6. 9. 2024] **nebo** KREČ, L. Zaměstnanecké akcie v Česku? Vznikají absurdní daňové situace, změna je nutná, říká poradce Jelínek. In: *CzechCrunch*. 8. 5. 2023. Online. Dostupné z: <https://cc.cz/zamestnanecke-akcie-v-cesku-vznikaji-absurdni-danove-situace-zmena-je-nutna-rika-poradce-jelinek/>. [cit. 6. 9. 2024].

omezeným, kde je administrativní složitost při zavádění zaměstnaneckých programů pracujících s majetkovou účastí, jak bylo výše popsáno, podstatně větší. Nevýhodou stínových programů je však oslabení motivační a retenční funkce, jelikož zaměstnanci nevstupují do vlastnické struktury a zůstávají od společnosti více izolováni. Rovněž ve stínových programech, kde je výplata bonusu vázána na *exit* společnosti, nemusí být program schopen zaměstnance dostatečně zainteresovat na hospodářských výsledcích společnosti, jelikož pro některé zaměstnance může být *exit event* těžko čitelný a příliš v nedohlednu.

Zaměstnanec zpravidla virtuální jednotky navíc nekupuje, ale získává je plněním výkonnostních cílů nebo v návaznosti na odpracovanou dobu atd. Tato skutečnost může být na jedné straně výhodou, jelikož zaměstnanec nemusí pro vstup do programu vynaložit žádné finanční prostředky, v důsledku čehož tak nenesení finanční riziko z poklesu tržní hodnoty podílu či akcií. Na druhou stranu však může tato skutečnost zapříčinit další oslabení motivační a zejména retenční funkce programu, poněvadž zaměstnanec při opuštění programu sice nic nezíská, ale ani o nic fakticky nepřichází.

Při zavádění stínových programů je nutné vyřešit otázku, kdo zaměstnancům, kteří v programu získají virtuální jednotky, vyplatí finanční bonus, a to zejména v těch programech, kde je výplata bonusu vázána na *exit* společnosti. Pokud tímto subjektem má být společnost, může to pro ni znamenat velmi podstatný zásah do jejího cash flow. Proto se nabízí, aby tento finanční obnos uhradil sám kupující investor. K tomuto by bylo vhodné, aby část prostředků, jež mají být vynaloženy na nákup společnosti, vložil do společnosti sám investor prostřednictvím příplatku mimo základní kapitál, přičemž následně by tyto prostředky byly vyplaceny do rukou zaměstnanců přímo společností. Ačkoli se takové řešení jeví jako vhodné, nelze při tvorbě programu jakkoli zavázat neznámého kupujícího, aby do společnosti vložil prostředky, jež budou sloužit k výplatě zaměstnancům.

Druhou variantou je, aby do programu přistoupili přímo dosavadní společníci/akcionáři, kteří se na základě vedlejších dohod zaváží vyplatit při *exit event* zaměstnance z prostředků, které obdrží za své skutečné podíly/akcie. V takovém případě je však nutné zajistit, aby k takové dohodě přistoupil i každý další nový společník.

## 4. Zaměstnanecké akcie

Jak již bylo v úvodu této práce zmíněno, pojem zaměstnanecké akcie bývá laickou i odbornou veřejností často nesprávně používán jako souhrnné označení pro všechny typy zaměstnaneckých programů.<sup>153</sup> V následující kapitole bude detailně rozebrán vývoj pojetí zaměstnaneckých akcií v českém právním řádu. Pochopení vývoje pojetí zaměstnaneckého akcionářství poslouží jednak k objasnění této terminologické nesprávnosti, a jednak k zodpovězení jedné z dílčích výzkumných otázek této práce, tj. jakým způsobem lze využít možnosti zvýhodněného nabývání akcií zaměstnanci ve smyslu § 258 zákona o obchodních korporacích při tvorbě zaměstnaneckých participačních programů.

### 4.1. Vývoj pojetí zaměstnaneckých akcií v české právní úpravě

Institut zaměstnaneckých akcií do české právní úpravy přinesl již akciový zákon.<sup>154</sup> Akciový zákon v ust. § 9 stanovil, že stanovy akciové společnosti mohou určit vydání zaměstnaneckých akcií za zvýhodněnou cenu.<sup>155</sup> Akciový zákon tyto zaměstnanecké akcie chápal jako zvláštní druh akcií, přesto pokud nebylo určeno jinak, měli zaměstnanci, kteří nabyli zaměstnanecké akcie, stejná práva jako ostatní akcionáři.<sup>156</sup> Zaměstnanecké akcie však musely znít výlučně na jméno a byly převoditelné jen mezi zaměstnanci společnosti.<sup>157</sup> V případě úmrtí nebo ukončení pracovního poměru, s výjimkou odchodu do důchodu, zanikla práva ze zaměstnanecké akcie a tato akcie musela být odevzdána společnosti, přičemž platilo, že akciová společnost byla povinna v takovém případě akcie odkoupit, ledaže stanovy určily jinak.<sup>158</sup>

Akciový zákon byl účinný pouze necelé dva roky, než byl následně nahrazen obchodním zákoníkem.<sup>159</sup> Obchodní zákoník přejal úpravu z akciového zákona téměř beze změny,

---

<sup>153</sup> SALAČ, J. a VÍTEK, M., ref. 4.

<sup>154</sup> Tento zákon nahradil zákon č. 243/1949 Sb., o akciových společnostech, kde úprava zaměstnaneckých akcií absentovala.

<sup>155</sup> Ust. § 9 odst. 1 akciového zákona.

<sup>156</sup> Ust. § 9 odst. 4 akciového zákona.

<sup>157</sup> Potažmo i mezi zaměstnanci, kteří odešli do důchodu, viz § 9 odst. 2 akciového zákona.

<sup>158</sup> Ust. § 9 odst. 3 akciového zákona.

<sup>159</sup> Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník (dále jen „obchodní zákoník“).

a tudíž i za jeho účinnosti byly zaměstnanecké akcie považovány za zvláštní druh akcií, které mohli zaměstnanci nabývat za zvýhodněných podmínek a mohly být převáděny pouze mezi zaměstnanci společnosti a zaměstnanci, kteří odešli do důchodu. Při skončení pracovního poměru musely být i nadále akcie vráceny, resp. odkoupeny ze strany společnosti.<sup>160</sup>

Ačkoli byl obchodním zákoníkem nově zaveden obecný zákaz úpisu a nabývání vlastních akcií akciovou společností, akciová společnost mohla vlastní akcie nabývat, pokud k tomu docházelo při odkupu zaměstnaneckých akcií od jejich zaměstnanců.<sup>161</sup> Pro případ odkupu vlastních akcií od zaměstnanců neplatilo ani obecně platné omezení, spočívající v tom, že společnost mohla použít k získání vlastních akcií pouze majetek převyšující její základní kapitál.<sup>162</sup>

Úpravy zaměstnaneckých akcií se posléze dotkla novela č. 142/1996<sup>163</sup> obchodního zákoníku. Novela č. 142/1996 mimo jiné upřesnila, že výhodami, jež je možné se zaměstnaneckými akciemi spojit, je právo zaměstnance na jejich vrácení společnosti, tj. právo žádat odkup, aniž by skončil pracovní poměr nebo zaměstnanec odešel do důchodu. Rovněž bylo upřesněno, že upisovatel zaměstnaneckých akcií nemusí platit celý emisní kurs, pokud rozdíl společnost pokryje z vlastních zdrojů.<sup>164</sup>

Novela č. 142/1996 přinesla také změny v pravidlech pro nabývání vlastních akcií společností. Ve vztahu k zaměstnaneckým akciím bylo stanoveno, že pokud společnost nabývá zaměstnanecké akcie, nemusí se na tomto nabytí usnést valná hromada, za předpokladu, že tyto akcie budou prodány dalším zaměstnancům do 12 měsíců od jejich nabytí.<sup>165</sup> Pro případ, že by se zaměstnanecké akcie nepodařilo do 12 měsíců zcizit, musela společnost

---

<sup>160</sup> Ust. § 158 obchodního zákoníku v původním znění.

<sup>161</sup> Ust. § 161 odst. 1 písm. b) ve spojení s § 161 odst. 2 obchodního zákoníku v původním znění.

<sup>162</sup> Ust. § 161 odst. 2 obchodního zákoníku v původním znění.

<sup>163</sup> 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 (dále jen „**novela č. 142/1996**“).

<sup>164</sup> Ust. §158 odst. 2 obchodního zákoníku ve znění novely č. 142/1996. Rovněž ust. 178 odst. 4 obchodního zákoníku nově obsahovalo pravidlo, dle kterého při účasti zaměstnanců na rozdělení podílu na zisku, mohl být tento podíl na zisku použit ke splacení emisního kursu zaměstnaneckých akcií společnosti.

<sup>165</sup> Ust. § 161a odst. 3 obchodního zákoníku ve znění novely č. 142/1996.

snížit o jmenovitou hodnotu těchto akcií její základní kapitál.<sup>166</sup> Novela č. 142/1996 rovněž zakotvila přednostní právo zaměstnanců vlastnicích zaměstnanecké akcie k úpisu dalších zaměstnaneckých akcií při zvýšení základního kapitálu, pokud se základní kapitál zvyšoval pouze úpisem zaměstnaneckých akcií.<sup>167</sup> Ostatní akcionáři, kteří nebyli u společnosti zaměstnání, nemohli zaměstnanecké akcie vlastnit a tudíž se z logiky věci nemohli podílet ani na jejich úpisu.

Zaměstnanecké akcie měly představovat nástroj zainteresování zaměstnanců na hospodářských výsledcích společnosti. V odborné literatuře však převažují názory, že koncepce tohoto institutu nebyla pro zaměstnance příliš výhodná a spíše je odrazovala od jejich nabývání, než aby stimulovala zaměstnance k účasti na jejich upisování či jiném nabývání, a tím ke zvýšenému zájmu o výsledky společnosti.<sup>168</sup>

V praxi bylo velmi problematické, že zaměstnanecké akcie byly převoditelné pouze mezi zaměstnanci společnosti a jejich vlastnictví bylo vázáno na trvalý pracovní poměr u společnosti (s výjimkou případů odchodu do důchodu), což jejich praktickou využitelnost značně limitovalo. Zaměstnanci totiž nebyli nikterak zainteresováni na tržní ceně akcií, jelikož byly neprodejně třetím osobám a společnost je odkupovala za jmenovitou hodnotu nebo jinou částku určenou stanovami, která nemusela být nijak závislá na tržní ceně akcií.<sup>169</sup>

Ani pro společnost nebyla právní úprava zcela příznivá, jelikož mohlo docházet k situacím, kdy ze společnosti odcházelo větší množství zaměstnanců najednou. Odchod těchto zaměstnanců mohl společnost provozně ochromit a uvrhnout ji do nepříznivé hospodářské situace, přičemž povinnost povinného odkupu a s tím spojené požadavky na volný kapitál, které musela společnost alokovat k odkupu akcií odcházejících zaměstnanců, mohla již tak negativní hospodářskou situaci citelně zhoršit a společnost uvrhnout do ještě větších potíží.

---

<sup>166</sup> Ust. § 161b odst. 4 obchodního zákoníku ve znění novely č. 142/1996.

<sup>167</sup> Ust. § 204a obchodního zákoníku ve znění novely č. 142/1996.

<sup>168</sup> ŠTENGLOVÁ, I. Oddíl 3 [Zvýhodněné akcie pro zaměstnance společnosti]. In: DĚDIČ, J., ŠTENGLOVÁ, I., KŘÍŽ, R., ČECH, P. Akciové společnosti. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 115. ISBN 978-80-7400-404-9.

<sup>169</sup> Viz Důvodová zpráva k zákonu č. 370/2000 Sb. a k pravidlu určující cenu akcií při odkupu viz § 158 odst. 4 obchodního zákoníku ve znění novely č. 142/1996.

Jelikož zaměstnanecké akcie byly přímo ze zákona zvláštním druhem akcií, další podstatnou nevýhodu mohl představovat potenciál k vytvoření blokační menšiny.<sup>170</sup> Již podle obchodního zákoníku platilo, že některé zásadní otázky jsou v akciových společnostech rozhodovány odděleným hlasováním podle druhu akcií. Zaměstnanci, jejichž zájmy se z povahy věci mohly často rozcházet se zájmy zbylých akcionářů, tak mohli blokovat přijímání zásadních rozhodnutí.<sup>171</sup> Jako další nevýhodu je možné zmínit, že s celým procesem emise, povinného odkupu a následné povinnosti tyto akcie do 12 měsíců prodat dalším zaměstnancům, byly spojeny poměrně vysoké administrativní náklady.

Tyto nedostatky měla řešit následující novela č. 370/2000.<sup>172</sup> Jak vyplývá z důvodové zprávy, tato novela si kladla za cíl učinit ze zaměstnaneckých akcií atraktivní motivační nástroj<sup>173</sup> a zároveň harmonizovat úpravu s požadavky tzv. druhé směrnice.<sup>174</sup> Za tímto účelem byla přijata zásadní změna, která zcela proměnila pojetí zaměstnaneckých akcií.

Zaměstnanecké akcie totiž byly přímo ze zákona „konvertovány“ do akcií kmenových.<sup>175</sup> Nově tak zaměstnanecké akcie nepředstavovaly zvláštní druh akcií. Za zaměstnanecké akcie šlo

---

<sup>170</sup> PAULY, J. BĚLOHLÁVEK, A. J. a A KOLEKTIV. Komentář k zákonu o obchodních korporacích. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2013, s. 1205.

<sup>171</sup> Mezi rozhodnutí, pro která obchodní zákoník vyžadoval hlasování podle každého druhu akcií, patří rozhodování o změně výše základního kapitálu nebo o vyloučení přednostního práva na získání vyměnitelných a prioritních dluhopisů, nebo o vyloučení přednostního práva při úpisu nových akcií při zvýšení základního kapitálu, viz § 186 odst. 2 a 4 obchodního zákoníku ve znění novely č. 142/1996.

<sup>172</sup> 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 (dále jen „**novela č. 370/2000**“).

<sup>173</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 370/2000 Sb.

<sup>174</sup> 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.

<sup>175</sup> Čl. VIII bod 25. novely č. 370/2000 (přechodná ustanovení k části první).

nově považovat jednoduše veškeré akcie společnosti, které společnost určila k nabytí do rukou zaměstnanců, bez ohledu na jejich druh.

Novelizované znění ust. § 158 obchodního zákoníku, ve kterém byly předtím upraveny zaměstnanecké akcie jako zvláštní druh, nově pouze zakotvovalo možnost distribuovat jakékoli akcie společnosti mezi zaměstnance za zvýhodněných podmínek. Touto zvýhodněnou podmínkou, po vzoru předchozí úpravy, bylo, že zaměstnanci společnosti či bývalí zaměstnanci, kteří odešli do důchodu, nemusí splácet celý emisní kurs akcií, pokud bude rozdíl pokryt z vlastních zdrojů společnosti.<sup>176</sup>

Z obchodního zákoníku tak byla zcela odstraněna povinnost odkupu zaměstnaneckých akcií ze strany společnosti a zaměstnanci si, pokud nebylo stanoveno jinak, akcie mohli ponechat i po skončení jejich pracovního poměru. Navíc tím, že zaměstnanecké akcie přestaly představovat zvláštní druh a byly konvertovány na akcie kmenové, odpadlo i zákonné omezení jejich převoditelnosti pouze mezi zaměstnanci. Zejména poslední uvedená změna měla způsobit, že zaměstnanecké akcie začnou plnit jejich motivační funkci, jelikož zaměstnanci mohli těžit z jejich tržní hodnoty.

#### **4.2. Zaměstnanecké akcie v zákoně o obchodních korporacích**

S příchodem zákona o obchodních korporacích pojetí zaměstnaneckého akcionářství neprošlo prakticky žádnou změnou, když zákonodárce, až na drobné odchylky, převzal úpravu z obchodního zákoníku ve znění novely č. 370/2000.

Po vzoru předchozí úpravy zákon o obchodních korporacích v ust. § 258 dává akciové společnosti možnost (resp. jejím zakladatelům, potažmo valné hromadě), aby ve stanovách určila, že její zaměstnanci a bývalí zaměstnanci, kteří odešli do důchodu, mohou nabývat akcie této společnosti nebo společností s ní propojených za zvýhodněných podmínek. Zvýhodněné podmínky předvídá odstavec druhý § 258 zákona o obchodních korporacích, když stanoví, že zaměstnanci nemusí splatit celý emisní kurs upsaných akcií nebo je mohou nabývat za jiných zvýhodněných podmínek, pokud bude případný rozdíl mezi splacenou částí emisního kursu a cenou nebo emisním kursem a cenou pokryt z vlastních zdrojů společnosti.

---

<sup>176</sup> Ust. § 158 odst. 1 ve spojení s § 158 odst. 2 zákona o obchodních korporacích.



Zákon o obchodních korporacích však nově počítá s možností, že zaměstnanci mohou nabývat i akcie společností „propojených“ se společností, u které jsou zaměstnáni. Pojem propojené společnosti však není v zákoně o obchodních korporacích, ani v jiném právním předpise, definován. V odborné literatuře se lze setkat s názory, že je možné vycházet z úpravy obchodního zákoníku,<sup>177</sup> který pro účely povinnosti vyhotovit zprávu o vztazích stanovil legislativní zkratku propojených osob. Pod pojmem propojené osoby rozuměl osobu ovládající a ovládanou a ostatní osoby ovládané stejnou ovládající osobou.<sup>178</sup> Zákon o obchodních korporacích úpravu povinnosti vyhotovit zprávu o vztazích téměř doslovně převzal do ust. § 82 zákona o obchodních korporacích, avšak absentuje doslovná legislativní zkratka pro propojené osoby. Nicméně se lze domnívat, že je i přes absenci legislativní zkratky možné považovat za propojené společnosti všechny osoby (společnosti) ovládající danou společnost a současně všechny osoby (společnosti) ovládané danou společností.

#### **4.2.1. Zaměstnanecké akcie jako zvláštní druh akcií dle zákona o obchodních korporacích**

Po přijetí zákona o obchodních korporacích se v odborných kruzích objevily debaty ohledně problematiky tvorby zvláštních druhů akcií ve smyslu § 276 zákona o obchodních korporacích. Těmto debatám neunikla ani úprava zvýhodněného nabývání akcií zaměstnanci. V této souvislosti byly kladeny otázky, zda přeci jen nelze akcie nabyté zaměstnanci na základě § 258 zákona o obchodních korporacích považovat za zvláštní druh akcií. Převážná část autorů se shoduje, že samotné využití postupu předvídaného v § 258 zákona o obchodních korporacích samostatný druh akcií nezaloží.<sup>179</sup> Tento závěr je odůvodňován tím, že § 258 zákona o obchodních korporacích je koncipován pouze jako možnost, aby stanovy akciové společnosti určily, že zaměstnanci mohou nabývat za zvýhodněných podmínek jakékoli akcie, které společnost

---

<sup>177</sup> LÁLA, D., DĚDIČ, J., LASÁK, J. In: LASÁK, J., DĚDIČ, J., POKORNÁ, J., ČÁP, Z., SKÁLOVÁ, J. a kol., ref. 56, k § 258.

<sup>178</sup> Ust. § 66 odst. 9 obchodního zákoníku.

<sup>179</sup> Srov. např. LÁLA, D., DĚDIČ, J., LASÁK, J. In: LASÁK, J., DĚDIČ, J., POKORNÁ, J., ČÁP, Z., SKÁLOVÁ, J. a kol., ref. 56, k § 258 nebo ŠTENGLOVÁ, I. In: ŠTENGLOVÁ, I., HAVEL, B., CILEČEK, F., KUHN, P., ŠUK, P., ref. 23, k § 258, s. 605, marg.č.1.

emitovala bez ohledu na jejich druh.<sup>180</sup> Nejde tedy nikterak o variaci práv a povinností spojených s akcií, jak vyžaduje § 276 zákona o obchodních korporacích pro tvorbu zvláštního druhu akcií.

Otázkou však zůstává, zda samostatný druh akcií nezaloží situace, kdy společnost využije možnosti zvýhodněného nabývání zaměstnanci a za tímto účelem vyčlení určitou část akcií k nabývání pouze osobami z řad zaměstnanců.

Např. Štenglová v této souvislosti uvádí: *"Mohou-li zaměstnanci nabývat za zvýhodněných podmínek akcie, jejichž nabytí je otevřeno (za standardních, tedy nikoliv zvýhodněných podmínek) i jiným nabyvatelům (upisovatelům), což v praxi bývá pravidlem, nelze zvýhodněné podmínky považovat za právo vtělené do akcií, a nečiní tudíž z těchto akcií zvláštní druh."* **Stanovy však mohou upravit zvláštní druh akcií, které mohou nabývat pouze (stávající či bývalí) zaměstnanci; učiní-li tak, budou zaměstnanecké akcie představovat zvláštní druh akcií, s nimiž je spojeno (do kterých je vtěleno) jako zvláštní právo ve smyslu § 276 právo zaměstnanců nabyt (upsat) tyto akcie za stanovených podmínek.**<sup>181</sup>

Proti tomuto závěru se však ohradili např. Dědič, Lasák a Lála, kteří uvádí, že samotná skutečnost, že nabytí určitých akcií je podmíněno postavením dané osoby (tj. omezením na právní postavení zaměstnance), nezakládá bez dalšího druh akcie, protože nejde o právo spojené s akcií, nýbrž o právo k akcii jako předmětu vlastnictví.<sup>182</sup> Tyto úvahy vychází z jejich přesvědčení, že samostatný druh akcií je tvořen pouze variacemi obsahu akcie, nikoli variacemi práv k akcii, jakožto předmětu vlastnického práva.<sup>183</sup>

Aby akcie tvořily zvláštní druh, musí dle mého soudu dojít k takové variaci obsahu akcie, která je významná s ohledem na své dopady do právního postavení akcionáře ve společnosti. Jinými slovy, akcionář, který nabude takovou akcii, musí mít jiné právní postavení vůči společnosti, v porovnání s ostatními akcionáři, kteří nabyli akcie jiné, resp. jiného druhu. Domnívám se tak, že pokud by stanovy společnosti pouze určily, že určitý počet akcií je vyčleněn

---

<sup>180</sup> PIHERA, V. 4. Druhy akcií. In: ŠTENGLOVÁ, I., DĚDIČ, J., LASÁK, J., PIHERA, V., LÁLA, D., JOSKOVÁ, L. Akciové společnosti. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 71, marg. č. 284. ISBN 978-80-7400-914-3.

<sup>181</sup> ŠTENGLOVÁ, I. In: ŠTENGLOVÁ, I., HAVEL, B., CILEČEK, F., KUHN, P., ŠUK, P. ref. 23, s. 605, k § 258, marg.č.1.

<sup>182</sup> LÁLA, D., DĚDIČ, J., LASÁK, J. In: LASÁK, J., DĚDIČ, J., POKORNÁ, J., ČÁP, Z., SKÁLOVÁ, J. a kol., ref. 56, k § 276.

<sup>183</sup> Ibid.

k nabývání osobami výlučně z řad zaměstnanců, zaměstnanec, který takovou akcií nabude, nezíská bez dalšího žádné speciální postavení vůči společnosti oproti ostatním akcionářům, resp. nedojde k variaci práv, jež jsou s akcií spojena, a proto nelze takové akcie bez dalšího považovat za zvláštní druh.<sup>184</sup>

Stejně tak souhlasím s názorem Lály, Dědiče a Lasáka, že ani omezení převoditelnosti akcií netvoří zvláštní druh akcií.<sup>185</sup> Tudíž pokud by společnost určila, že akcie, jež mohou nabývat výlučně zaměstnanci, jsou převoditelné dále pouze mezi zaměstnanci (anebo by převoditelnost podmínila například souhlasem valné hromady), stále nedojde k vytvoření nového druhu akcií, jelikož jde pouze o modifikaci práv jako předmětu vlastnického práva, nikoli o variaci obsahu akcií ve smyslu § 276 zákona o obchodních korporacích. Tento závěr podporuje i skutečnost, že pravidla tvorby druhů akcií a pravidla o omezení převoditelnosti akcií slouží jiným účelům. Zatímco pravidla o omezení převoditelnosti mají společnosti přinášet možnost kontrolovat složení akcionářské základny, tak pravidla pro tvorbu druhů akcií slouží primárně k modifikaci práv a povinností vůči společnosti a ochraně dotčených akcionářů skrze stanovení blokační menšiny ve smyslu § 417 odst. 2 a 3 zákona o obchodních korporacích.<sup>186</sup>

Výše uvedené však nikterak neomezuje, aby ve stanovách společnosti byla s akciemi, které budou jinak určeny k nabytí zaměstnanci, třebaže za zvýhodněných podmínek v intencích § 258 zákona o obchodních korporacích, spojena nějaká zvláštní práva, resp. tato modifikována, což samostatný druh akcií založí. Takový druh akcií lze ve stanovách společnosti jakkoli označit, například příhodně jako akcie zaměstnanecké.

S ohledem na výše uvedené lze uzavřít, že pro tvorbu zvláštních druhů akcií je nerozhodné, zda akcie zaměstnanci nabyli za zvýhodněných podmínek v intencích § 258 zákona o obchodních korporacích. Zaměstnanci mohou zvýhodněně nabyt jakýkoliv druh akcií, který byl společností emitován, resp. který je ve stanovách upraven. S akciemi nabytými za zvýhodněných podmínek tak budou spojena stejná akcionářská práva jako s jinými akciemi stejného druhu a na tyto akcie

---

<sup>184</sup> Ibid.

<sup>185</sup> Ibid.

<sup>186</sup> Srov. FILIP, V., LASÁK, J., LÁLA, D. In: LASÁK, J., DĚDIČ, J., POKORNÁ, J., ČÁP, Z., SKÁLOVÁ, J. a kol., ref. 56, k § 417 odst. 1.

se uplatní i stejná pravidla převoditelnosti.<sup>187</sup> Stanovy mohou určit, že akcie, jež zaměstnanci nabudou, třebaže za zvýhodněných podmínek, budou mít omezenou převoditelnost<sup>188</sup>. Omezení převoditelnosti akcií, jež jsou určeny k nabytí zaměstnancům, umožní společnosti kontrolovat, že „zaměstnanecké akcie“ zůstávají v rukou zaměstnanců, avšak toto omezení převoditelnosti samo o sobě taktéž nezaloží zvláštní druh akcií. Nic však nebrání tomu, aby společnost upravila ve stanovách, že zaměstnanci mohou za zvýhodněných podmínek nabývat pouze určitý druh akcií, který k tomuto účelu společnost speciálně vytvoří. Typické bude vydávání „zaměstnaneckých akcií“ s omezenými hlasovacími právy nebo modifikovaným právem na podíl na zisku či podílu na likvidačním zůstatku. To však bude záviset na účelu zaměstnaneckých akcií a potřebách konkrétní společnosti.

#### **4.2.2. Zvýhodněné nabývání zaměstnaneckých akcií**

Nabývání akcií zaměstnanci od společnosti obecně připadá v úvahu ve dvou scénářích. Prvním scénářem je upsání nových akcií při efektivním zvýšení základního kapitálu společnosti, a druhým scénářem je prodej vlastních akcií společností, jež společnost předtím nabyla v souladu s § 301 a násl. zákona o obchodních korporacích.

Ať se společnost rozhodne pro jakýkoli ze scénářů, bude čistě na úvaze společnosti, zda využije mechanismu podle § 258 zákona o obchodních korporacích a zaměstnanec při úpisu (resp. prodeji) zvýhodní, anebo je nechá nabýt akcie mimo režim § 258 zákona o obchodních korporacích, tj. zcela bez zvýhodnění.

Zvýhodněné podmínky mohou spočívat v tom, že zaměstnanci nemusí splatit celý emisní kurs (resp. cenu) upsaných (resp. nabytých) akcií. Ve všech případech však musí být rozdíl mezi emisním kursem (resp. cenou) a splacenou částí emisního kursu (resp. cenou) zaměstnancem pokryt z vlastních zdrojů společnosti.<sup>189</sup> Druhý odstavec § 258 zákona o obchodních korporacích

---

<sup>187</sup> Srov. LÁLA, D., DĚDIČ, J., LASÁK, J. In: LASÁK, J., DĚDIČ, J., POKORNÁ, J., ČÁP, Z., SKÁLOVÁ, J. a kol., ref. 56, k § 258.

<sup>188</sup> Samozřejmě za předpokladu, že půjde o akcie na jméno. Převoditelnost akcií, jež znějí na majitele nemůže být omezena, viz ust. § 274 odst. 1 zákona o obchodních korporacích.

<sup>189</sup> Společnost může pokrýt i celý emisní kurs akcií (resp. cenu za jejich nabytí), tj. zaměstnanec může akcie nabýt defacto za „nulovou cenu“. V každém případě však musí být emisní kurs, resp. cena za akcii stanovena,

potom stanoví, že vedle výše uvedené výhody mohou zaměstnanci nabývat akcie také za „jiných zvýhodněných podmínek“. Co je myšleno pod pojmem „jiné zvýhodněné podmínky“ není zcela jasné. Dle Štanglové si však pod tímto pojmem lze představit například i obyčejné zvýhodnění plynoucí ze zvláštního druhu akcií.<sup>190</sup>

Z ustanovení § 258 odst. 1 zákona o obchodních korporacích vyplývá, že pokud společnost chce využít možnosti zvýhodněného nabývání pro zaměstnance, musí zvýhodněné nabývání připouštět její stanovy. Za jakých konkrétních zvýhodněných podmínek mohou akcie zaměstnanci nabývat může být upraveno nejen ve stanovách, ale také v rozhodnutí o zvýšení základního kapitálu (první scénář).<sup>191</sup> Nabízí se však otázka, zda může valná hromada určit konkrétní zvýhodnění i pro případ, že rozhoduje o zvýhodněném prodeji vlastních akcií (druhý scénář). Vzhledem k tomu, že obě situace se ve svých důsledcích prakticky neliší, domnívám se, že tak valná hromada učinit může.

Lála, Dědič a Lasák se domnívají, že pokud mají být podmínky zvýhodněného nabytí určeny v rozhodnutí valné hromady, musí i v takovém případě stanovy obsahovat alespoň obecnou úpravu těchto výhod. Valná hromada rozhodující o zvýšení základního kapitálu (nebo tedy o prodeji vlastních akcií) může maximálně konkretizovat, které z podmínek uvedených ve stanovách se v tom konkrétním případě uplatní.<sup>192</sup> Dle Lály, Dědiče a Lasáka by stanovy rovněž měly obsahovat alespoň obecná pravidla, na základě kterých, bude možné určit, jací konkrétní zaměstnanci budou mít právo nabývat akcie společnosti za zvýhodněných podmínek. Například si podle nich lze představit ujednání, dle kterého mají právo nabývat akcie za zvýhodněných podmínek pouze zaměstnanci, kteří jsou zaměstnáni na plný úvazek (40 hodin týdně), nebo jejichž pracovní poměr ke společnosti trvá alespoň určitou dobu (např. 5 let), nebo kteří zastávají určitou funkci ve společnosti (např. pouze vedoucí zaměstnanci) atp.<sup>193</sup> Zákon však takové omezení vůbec

---

srov. např. LÁLA, D., DĚDIČ, J., LASÁK, J. In: LASÁK, J., DĚDIČ, J., POKORNÁ, J., ČÁP, Z., SKÁLOVÁ, J. a kol., ref. 56, k § 258.

<sup>190</sup> ŠTENGLOVÁ, I. In: ŠTENGLOVÁ, I., HAVEL, B., CILEČEK, F., KUHN, P., ŠUK, P., ref. 23., s. 605, k § 258, marg. č. 3.

<sup>191</sup> Viz ust. § 258 odst. 2 zákona o obchodních korporacích.

<sup>192</sup> LÁLA, D., DĚDIČ, J., LASÁK, J. In: LASÁK, J., DĚDIČ, J., POKORNÁ, J., ČÁP, Z., SKÁLOVÁ, J. a kol., ref. 56, k § 258.

<sup>193</sup> Ibid.

nevyžaduje, proto se v této rovině domnívám, že pokud budou taková pravidla absentovat, budou mít právo nabývat akcie za zvýhodněných podmínek všichni zaměstnanci společnosti.

Za předpokladu, že zaměstnanci doposud nejsou akcionáři, je pokrytí rozdílu mezi emisním kursem a splacenou částí emisního kursu (resp. ceny) možné považovat za rozdělení zisku nebo jiných vlastních zdrojů společnosti osobám odlišným od akcionářů.<sup>194</sup> Z toho pramení, že jestliže se společnost rozhodne poskytnout takovou výhodu zaměstnancům, bude se na tomto rozhodnutí muset usnést valná hromada, a to tří čtvrtinovou většinou hlasů. Pokud společnost vydala akcie různého druhu, tak bude vyžadován také tříčtvrtinový souhlas akcionářů za každý druh akcií.<sup>195</sup>

Ze stejného důvodu musí být při poskytování takové výhody zaměstnancům splněny zákonem stanovené bilanční testy<sup>196</sup> a insolvenční test<sup>197</sup> pro rozdělování podílu na zisku a jiných vlastních zdrojích.<sup>198</sup>

V případě, že společnost bude zaměstnancům prodávat vlastní akcie (druhý scénář), aniž by zaměstnancům byla poskytnuta výhoda spočívající v pokrytí části ceny za akcie, nemusí se na tomto postupu usnést valná hromada, jelikož nepůjde o rozdělení zisku nebo jiných vlastních zdrojů mimo akcionáře. Pokud stanovy neurčí jinak, bude tak celý proces prodeje v působnosti představenstva, resp. správní rady společnosti a rozhodnutí valné hromady nebude vyžadováno.

---

<sup>194</sup> Ve smyslu ust. § 34 odst. 1, věty poslední zákona o obchodních korporacích.

<sup>195</sup> Ust. § 417 odst. 3 zákona o obchodních korporacích.

<sup>196</sup> Ve smyslu ust. § 34 odst. 2 a § 40 odst. 1, 2 zákona o obchodních korporacích.

<sup>197</sup> Ve smyslu ust. § 40 odst. 3 zákona o obchodních korporacích.

<sup>198</sup> Lála, Dědič a Lasák k tomu uvádí: „Jsme názoru, že o každém zvýhodněném nabývání akcií zaměstnanci musí rozhodnout valná hromada společnosti, a to i s přihlédnutím ke skutečnosti, že jde v zásadě o distribuci zisku a jiných vlastních zdrojů; rozhodování o rozdělení zisku a jiných vlastních zdrojů přitom náleží vzhledem ke svému zásadnímu charakteru do výlučné rozhodovací působnosti valné hromady.“ Viz LÁLA, D., DĚDIČ, J., LASÁK, J. In: LASÁK, J., DĚDIČ, J., POKORNÁ, J., ČÁP, Z., SKÁLOVÁ, J. a kol., ref. 56, k § 258.

### 4.3. Možnost využití zvýhodněného nabývání akcií v zaměstnaneckých programech

Nyní zbývá posoudit, zda a jakým způsobem je možné využít zvýhodněného nabývání akcií ve smyslu § 258 zákona o obchodních korporacích při tvorbě zaměstnaneckých programů a odpovědět tak na jednu z dílčích výzkumných otázek této práce.

Domnívám se, že akciové společnosti nic nebrání, aby zaměstnancům nabídla akcie za zvýhodněných podmínek i v rámci zaměstnaneckých programů.

V případě programu přímého prodeje společnost může zaměstnanci při jeho vstupu do programu nabídnout majetkové účasti za zvýhodněnou cenu. V případě jeho účasti na zvýšení základního kapitálu zaměstnanec nemusí hradit celý emisní kurs akcie. Veškeré majetkové účasti (tvořící grant size) mohou být zaměstnanci poskytnuty dokonce za cenu nulovou,<sup>199</sup> nebo emisní kurs může být za zaměstnance zcela hrazen z vlastních zdrojů společnosti. Využití zvýhodněného nabývání poté může činit zaměstnanecký program atraktivnějším, jelikož zaměstnanec nemusí nést od počátku (celé) finanční riziko spojené s poklesem tržní hodnoty podílu.

Rovněž v případě zaměstnaneckých opčních plánů mohou být opční smlouvy formulovány tak, že zaměstnanec při uplatnění opce nemusí hradit cenu za akcie, za kterou je společnost předtím nabyta za účelem dalšího převodu. Rovněž v případě, že se společnost vydá alternativní cestou a umožní zaměstnancům účastnit se na zvyšování základního kapitálu úpisem nových akcií, jak bylo popsáno v kapitole 3.1.1. této práce, mohou být smlouvy o úpisu akcií, resp. smlouvy o smlouvách budoucích o úpisu akcií, formulovány také tak, že zaměstnanec nebude nucen platit celý emisní kurs a rozdíl bude nahrazen z vlastních zdrojů společnosti. I v případě opčních plánů může zvýhodněné nabývání akcií zvyšovat atraktivitu programu, jelikož zaměstnanec může opce využít v době, kdy je jasné, že tržní cena podílu/akcie je oproti zvýhodněné nabývací ceně podstatně vyšší.

Při užití zvýhodněného nabývání je však při tvorbě zaměstnaneckých programů potřeba počítat s tím, že možnost zvýhodněného nabývání musí připouštět stanovy a vzhledem k tomu, že rozhodování o rozdělení zisku nebo jiných vlastních zdrojů patří do výlučné působnosti valné hromady,<sup>200</sup> bude nutné, aby se na poskytnutí výhody, jež je předpokládána ve stanovách, usnesla

---

<sup>199</sup> Ibid.

<sup>200</sup> Ust. § 421 odst. 2 písm. h) zákona o obchodních korporacích.

valná hromada společnosti. Domnívám se však, že valná hromada nemusí rozhodovat o poskytnutí výhody pro každé jednotlivé zapojení zaměstnance do programu, ale postačí, pokud přijme rozhodnutí, ve kterém určí, že výhoda bude poskytována v rámci zaměstnaneckého programu a zároveň stanoví lhůtu, ve které může dojít k realizaci zvýhodněného nabývání akcií zaměstnanci společnosti.<sup>201</sup>

Rovněž je nutné pamatovat na to, že v důsledku zvýhodněného nabývání dochází k distribuci vlastních zdrojů společnosti. Za předpokladu, že má být výhoda poskytnuta zaměstnancům, kteří doposud nejsou akcionáři, je pokrytí rozdílu mezi emisním kursem a splacenou částí emisního kursu (resp. ceny) možné považovat za rozdělení zisku nebo jiných vlastních zdrojů společnosti osobám odlišným od akcionářů.<sup>202</sup> Poskytnutí takové výhody bude podléhat rozhodnutí valné hromady přijaté tříčtvrtinovou většinou hlasů a pokud společnost vydala akcie různého druhu, bude také vyžadován tříčtvrtinový souhlas akcionářů za každý druh akcií.<sup>203</sup> Ze stejného důvodu musí být při poskytování této výhody splněny zákonem stanovené bilanční testy<sup>204</sup> a insolvenční test<sup>205</sup> pro rozdělování podílu na zisku a jiných vlastních zdrojích.<sup>206</sup>

Dále platí, že ať už by zaměstnanci měli nabýt akcie při zvýšení základního kapitálu úpisem nových akcií, nebo prodejem vlastních akcií z rukou společnosti, bude nutné, aby se stávající akcionáři vzdali přednostního práva k úpisu<sup>207</sup> resp. nákupu akcií<sup>208</sup>, ledaže by bylo valnou hromadou v souladu s § 488 zákona o obchodních korporacích rozhodnuto o vyloučení přednostního práva akcionářů k úpisu akcií. Valná hromada může vyloučit přednostní právo k úpisu jen v případě existence důležitého zájmu společnosti, kterým dle Lály, Dědiče a Lasáka

---

<sup>201</sup> Shodně též LÁLA, D., DĚDIČ, J., LASÁK, J. In: LASÁK, J., DĚDIČ, J., POKORNÁ, J., ČÁP, Z., SKÁLOVÁ, J. a kol., ref. 56, k § 258.

<sup>202</sup> Ve smyslu ust. § 34 odst. 1, věty poslední zákona o obchodních korporacích.

<sup>203</sup> Ust. § 417 odst. 3 zákona o obchodních korporacích.

<sup>204</sup> Ve smyslu ust. § 34 odst. 2 a § 40 odst. 1, 2 zákona o obchodních korporacích.

<sup>205</sup> Ve smyslu ust. § 40 odst. 3 zákona o obchodních korporacích.

<sup>206</sup> Viz poznámka pod čarou č. 197.

<sup>207</sup> Ust. § 484 zákona o obchodních korporacích.

<sup>208</sup> K analogickému užití přednostního práva při prodeji vlastních akcií viz např. ČECH, P., ref. 109.



může být přímo „*snaha provázat zájmy zaměstnanců se zájmy společnosti a tímto způsobem je náležitě motivovat*“<sup>209</sup>.

Pro úplnost nutno dodat, že jistou formu zvýhodněného nabývání je možné využít i v prostředí společnosti s ručením omezeným. Jak bylo v předchozích kapitolách popsáno, prakticky jedinou možností, jak mohou zaměstnanci nabývat podíly přímo od společnosti, je při jejich účasti na zvýšení základního kapitálu společnosti. V této souvislosti zákon připouští, aby zvýšení základního kapitálu proběhlo převzetím vkladové povinnosti v kombinaci se zvýšením základního kapitálu z vlastních zdrojů společnosti.<sup>210</sup> Tento mechanismus de facto nabízí možnost stejného zvýhodnění jako § 258 zákona o obchodních korporacích v prostředí akciových společností, když vklady zaměstnance při převzetí vkladové povinnosti za podmínek ust. § 222 zákona o obchodních korporacích mohou být doplněny z vlastních zdrojů společnosti.<sup>211</sup>

---

<sup>209</sup> LÁLA, D., DĚDIČ, J., LASÁK, J. In: LASÁK, J., DĚDIČ, J., POKORNÁ, J., ČÁP, Z., SKÁLOVÁ, J. a kol., ref. 56, k § 258, k problematice možností vyloučení přednostního práva valnou hromadou společnosti viz také předchozí kapitoly.

<sup>210</sup> Viz ust. § 216 odst. 1 písm. c) a násl. zákona o obchodních korporacích.

<sup>211</sup> Srov. např. Pokorná, J. In: LASÁK, J., DĚDIČ, J., POKORNÁ, J., ČÁP, Z., SKÁLOVÁ, J. a kol., ref. 56, k § 216.

## 5. Závěr

Cílem této práce bylo podrobit analýze vybrané formy zaměstnaneckých participačních programů, které lze v českém právním prostředí využít k poskytnutí možnosti zaměstnancům podílet se na (budoucích) hospodářských výsledcích společnosti, a tím zaručit jejich motivaci k lepším výkonům, loajalitu a retenci.

Jednou z výzkumných otázek této práce bylo posoudit, jakým způsobem lze využít možnosti zvýhodněného nabývání akcií zaměstnanci v intencích § 258 zákona o obchodních korporacích při tvorbě zaměstnaneckých programů. Co se týče odpovědi na tuto otázku, dovoluji si odkázat na shrnující kapitolu 4.3. této práce, kde zaznívá jednoznačná odpověď.

Zvláštní pozornost byla dále věnována právním a administrativním překážkám, které mohou české startupové společnosti odrazovat od implementace zaměstnaneckých programů. V této souvislosti jsem si položil výzkumnou otázku, zda právní komplexnost, resp. administrativní náročnost při zavádění a realizaci zaměstnaneckých programů, může odrazovat české startupové společnosti od jejich využívání.

S ohledem na zjištěné závěry v rámci této práce se domnívám, že odpovědi na tuto otázku je jednoznačně ano.

Celý proces tvorby zaměstnaneckých programů a následné realizace je pro společnosti nákladný a náročný. Z důvodu absence právní úpravy zaměstnaneckých programů se společnosti, a potažmo jejich společníci či akcionáři, musí v první řadě vypořádat s nastavením podmínek konkrétního programu. V tomto ohledu právně nejkompexnější řešení představují zaměstnanecké opční plány, které však plní kýžené cíle nejefektivněji. Vedle nastavení podmínek programu se musí společnost vypořádat také s přípravou opčních smluv a vedlejších dohod, které doplní opční plány a opční smlouvy o často nezbytné principy. Mezi tyto lze řadit např. *drag along right* nebo práva k povinným odkupům majetkových účastí pro případy naplnění okolností vedoucích k odevzdání majetkových účastí. Právní úprava dále často vyžaduje pro přijímání stěžejních rozhodnutí, která jsou nezbytná pro zavedení zaměstnaneckých opčních plánů, vysoká kvora. To však s ohledem na jejich nezbytnou ochrannou funkci nelze právní úpravě vyčítat.

Za největší překážku však považuji absenci právní úpravy, která by umožnila efektivně vyčlenit podíly, resp. akcie společnosti k dalšímu nabývání zaměstnanci v rámci zaměstnaneckých opčních plánů.

Společnostem s ručením omezeným současná právní úprava prakticky neumožňuje vytvářet *employee equity pool* v rukou společnosti, ze kterého by bylo možné dále distribuovat majetkové účasti zaměstnancům. Společnosti s ručením omezeným jsou s ohledem na zákaz nabývání vlastních podílů smlouvou o převodu podílu při vytváření *employee equity poolu* odkázány na možnosti, které nabízí úprava zvyšování základního kapitálu. Jak bylo detailně rozebráno v kapitole 3.1.1. této práce, tento způsob společnostem způsobuje při tvorbě zaměstnaneckých opčních plánů značné administrativní náklady, jelikož společnost musí v zásadě při každé uplatněné opci svolávat valnou hromadu společnosti.

Právní úprava akciových společností je ve vztahu k zaměstnaneckým opčním plánům přívětivější, když je akciovým společnostem umožněno, aby nabývaly vlastní akcie. Nabývání vlastních akcií však pro společnosti může být samo o sobě taktéž administrativně náročné, když musí být mimo jiné splněny podmínky stanovené v § 301 a násl. zákona o obchodních korporacích. Zákon poskytuje jistou úlevu, když § 305 zákona o obchodních korporacích stanoví, že se na nabytí vlastních akcií nemusí usnést valná hromada společnosti, nabývá-li vlastní akcie za účelem jejich dalšího prodeje zaměstnancům. Takto nabyté akcie však společnost musí zcizit nejpozději do 1 roku ode dne jejich nabytí, čímž je praktická využitelnost tohoto ustanovení při tvorbě opčních plánů, s ohledem na jejich dlouhodobý charakter, vyloučena.

Domnívám se, že zejména z těchto důvodů jsou společnosti s ručením omezeným, ale i akciové společnosti, často odkázány na tvorbu alternativních zaměstnaneckých programů, jako jsou programy přímého prodeje nebo stínové programy.

V případě programů přímého prodeje však, z důvodu zákazu nabývání vlastních podílů společností s ručením omezeným, bude nutné vkládat call opce k potenciálnímu zpětnému odkupu podílů od zaměstnanců v rámci *reverse vestingu* do rukou dosavadních společníků prostřednictvím vedlejších dohod. Kromě složité proveditelnosti může být překážkou také to, že společníci budou muset na zpětný odkup vynaložit vlastní finanční prostředky. Dále hrozí, že zaměstnanec nebude spolupracovat v případě aktivace mechanismu zpětného prodeje, což může přinést další administrativní a finanční náklady spojené s vymáháním splnění jeho povinnosti. Zaměstnanec navíc zpravidla musí za majetkovou účast zaplatit, resp. vnést vklad/splatit emisní kurs ihned při vstupu do programu, což zejména v prostředí startupů představuje nejistou sázku na budoucí úspěch společnosti.

Stínové programy poté představují administrativně a právně nejméně náročnou formu zaměstnaneckého programu, jelikož společnosti vůbec nemusí podstupovat složité operace

s majetkovými účastmi. To však jde na úkor motivační a retenční funkce programu, jelikož zaměstnanci nemají možnost získat majetkovou účast ve společnosti, nevstupují do její vlastnické struktury a zůstávají tak od společnosti izolováni. Rovněž ve stínových programech, kde je výplata bonusu vázána na *exit* společnosti, nemusí být stínový program schopen zaměstnance dostatečně zainteresovat na hospodářských výsledcích společnosti.

Je to ale právě právní forma společnosti s ručením omezeným, která je českými zakladateli (nejen) startupových společností, z důvodu nízkých požadavků na založení, organizační strukturu a následný provoz, využívána nejvíce. Domnívám se proto, že zákonodárce by měl za účelem podpory zavádění zaměstnaneckých programů přijmout legislativní změny, zejména v právní úpravě regulující právní formu společnosti s ručením omezeným. Podle mého názoru by pomohlo, kdyby bylo umožněno, aby společnost s ručením omezeným mohla nabývat vlastní podíly nebo alespoň kmenové listy za účelem jejich dalšího prodeje zaměstnancům. Dále by mohlo pomoci, pokud by alespoň rozhodování o zvýšení základního kapitálu mohlo být pro účely realizace zaměstnaneckých programů, na základě rozhodnutí valné hromady společnosti nebo úpravy společenské smlouvy, zcela přeneseno na statutární orgán společnosti, aby nemusela být svolána valná hromada společnosti při každém případě uplatnění opce.

Další naprosto zásadní nevýhodou, která může odrazovat společnosti s ručením omezeným od zavádění opčních plánů i programů přímého prodeje, je nutnost průpisu změny ve vlastnické struktuře do obchodního rejstříku. Nejen, že se do obchodního rejstříku zapisují jména všech společníků, včetně adresy místa jejich pobytu, ale je nutné zapsat s konstitutivními účinky také změny ve velikosti podílu společníka na základním kapitálu společnosti.<sup>212</sup> To ve svém důsledku znamená, že při každém jednotlivém uplatnění opce v opčním programu nebo *call opce* v rámci *reverse vestingu* v programu přímého prodeje, musí být tato skutečnost promítnuta v obchodním rejstříku, což opět zvyšuje administrativní náklady na straně společnosti.

Dále je možno uvažovat o tom, že než aby byly prováděny změny v dosavadní právní úpravě společnosti s ručením omezeným, mohlo by být vhodnějším řešením vytvoření nové právní formy obchodní korporace, která by byla uzpůsobena přímo potřebám startupových společností. Toto řešení by mohlo kromě podpory zavádění zaměstnaneckých programů vést i k celkové

---

<sup>212</sup> Ust. § 48 odst. 1 písm. j) zákona č. 304/2013 o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob a o evidenci svěřenských fondů.

podpoře zakládání startupových společností v České republice. Pro inspiraci v tomto ohledu není nutné chodit daleko. S účinností již k 1. 1. 2017 byla do právního řádu Slovenské republiky zavedena právní forma obchodní korporace, která kombinuje prvky typické pro společnosti s ručením omezeným a akciové společnosti.<sup>213</sup> Tato právní forma je ve slovenském obchodním zákoníku<sup>214</sup> pojmenována jako *jednoduchá spoločnosť na akcie*.<sup>215</sup> Podobná právní forma obchodní korporace by v České republice mohla kombinovat výhody, které přináší česká akciová společnost s výhodami české společnosti s ručením omezeným. Nízké požadavky na základní kapitál a organizační strukturu by v kombinaci s rozvržením základního kapitálu na akcie a vhodným nastavením podmínek pro nabývání a další distribuci akcií do rukou zaměstnanců mohl být vhodnou cestou pro zatraktivnění právního prostředí pro zavádění zaměstnaneckých programů v České republice.

---

<sup>213</sup> Viz zákon Slovenské republiky č. 389/2015 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony a dôvodová zpráva k tomuto zákonu dostupná na: [nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=417987](http://nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=417987).

<sup>214</sup> Zákon č. 513/1991 Zb. obchodný zákonník (dále jen "slovenský obchodní zákoník").

<sup>215</sup> § 220h a násl. slovenského obchodního zákoníku.

## **SEZNAM ZKRATEK**

**Akciový zákon** – zákon č. 104/1990 Sb., o akciových společnostech;

**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;

**Občanský zákoník** – Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník;

**Obchodní zákoník** – Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník;

**PEPPER I** – THE PEPPER REPORT: Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the Member States of the European Community. 1991;

**PEPPER II** – PEPPER II – promotion of participation by employed persons in profits and enterprise results (including equity participation) in Member States;

**Směrnice 2012/30/EU** – Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2012/30/EU ze dne 25. října 2012 o koordinaci ochranných opatření, která jsou na ochranu zájmů společníků a třetích osob vyžadována v členských státech od společností ve smyslu čl. 54 druhého pododstavce Smlouvy o fungování Evropské unie při zakládání akciových společností a při udržování a změně jejich základního kapitálu, za účelem dosažení rovnocennosti těchto opatření;

**Slovenský obchodní zákoník** – Zákon Slovenské republiky č. 513/1991 Zb. obchodný zákonník;

**Novela č. 142/1996** – 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;

**Novela č. 370/2000** – 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 o obchodních korporacích** – Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), ve znění pozdějších předpisů;

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

**Zákon o podnikání na kapitálovém trhu** – zákon č. 256/2004 Sb., o podnikání na kapitálovém trhu.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### Česká literatura

- ČERNÁ, S., ŠTENGLOVÁ, I. a PELIKÁNOVÁ, I. a kol. Právo obchodních korporací. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2021. ISBN 978-80-7598-991-8;
- ČERNÁ, S. In: KOTÁSEK, J. a ŠPAČKOVÁ, M. a kol. Pocta prof. Josefu Bejčkovi k 70. narozeninám. Spisy Právnické fakulty Masarykovy univerzity. Brno: Masarykova univerzita, 2022., s. 212. ISBN 978-80-280-0093-6;
- GURIČOVÁ J. In: PETROV, J., VÝTISK, M., BERAN, V. a kol. Občanský zákoník. 2. vydání (3. aktualizace). Praha: C. H. Beck, 2024. K § 1895 [Postoupení smlouvy], marg. č. 5;
- HINDLS, R., HRONOVÁ, S., a HOLMAN, R. *Ekonomický slovník. Beckovy odborné slovníky*. Praha: C.H. Beck, 2003, ISBN 80-7179-819-3, s. 279;
- HURYCHOVÁ, K.; TRUBAČ, O. a VRAJÍK, M. *Odměňování exekutivy akciových společností. Právní monografie*. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 225-226. ISBN 978-80-7552-840-7;
- HURYCHOVÁ, K., TOMÁŠEK, P. in PICHRT, J. a TOMŠEJ, J., a kol. Zaměstnanecké participativní modely. Praha: Wolters Kluwer, 2019, s. 105. ISBN 978-80-7598-589-7;
- LASÁK, J., DĚDIČ, J., POKORNÁ, J., ČÁP, Z., SKÁLOVÁ, J. a kol. Zákon o obchodních korporacích: Komentář. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer. ASPI\_ID KO90\_2012CZ. Dostupné z: [www.aspi.cz](http://www.aspi.cz). ISSN 2336-517X;
- PAULY, J. In: BĚLOHLÁVEK, A. J. a kol. Komentář k zákonu o obchodních korporacích. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2013. ISBN 978-80-7380-451-0, s. 1205;
- PIHERA, V. Druhy akcií. In: ŠTENGLOVÁ, I., DĚDIČ, J., LASÁK, J., PIHERA, V., LÁLA, D., JOSKOVÁ, L. *Akciové společnosti*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 71, marg. č. 284. ISBN 978-80-7400-914-3;
- ŠTENGLOVÁ, I. In: DĚDIČ, J., ŠTENGLOVÁ, I., KRÍŽ, R., ČECH, P. *Akciové společnosti*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 115, ISBN 978-80-7400-404-9;



- ŠTENGLOVÁ, I., HAVEL, B., CILEČEK, F., KUHN, P., ŠUK, P. Zákon o obchodních korporacích. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020. ISBN 978-80-7400-799-6;
- TELEC, I. Opce v soukromém právu. In: HENDRYCH, D. a kol. Právní slovník. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009.

### **Zahraniční literatura**

- FEDER, N. M., Deconstructing Over-The-Counter Derivatives. Columbia Business Law Review. 2002, vol. 2002, 3. vydání, s. 692;
- HALL, B. J., MURPHY, K. J. The Trouble with Stock Options. In: Journal of Economic Perspectives. 2003, s. 57-58. Online. Dostupné z: <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/089533003769204353>. ISSN 1944-7965;
- HORÁKOVÁ, B., Drag-along and tag-along clauses in shareholder agreements – Czech law perspective. In: Perspectives of Law in Business and Finance. Praha. 2022, s. 33-34. Online. Dostupné z: <https://www.ceeol.com/search/viewpdf?id=1150140>;
- MARSH T., MCALLISTER D., ESOPs tables: a survey of companies with employee stock ownership plans. In. *Journal of Corporation Law*, 1981, roč. 6 s. 558-563;
- POOLE, M. Theories of Industrial Democracy: The Emerging Synthesis. The Sociological Review, 1982, 30 (2), 181-207 nebo např. EUROFOUND. Industrial democracy. 2020. Online. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/en/europeanindustrialrelationsdictionary/industrialdemocracy>;
- STUMPF, A. W., Fifty Years of Utopia: A Half-Century after Louis Kelso's The Capitalist Manifesto, A look back at the Weird History of the ESOP. Tax Lawyer., roč. 62. s. 419 a násl. Online. 2008. Dostupné z: <https://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/txlr62&id=425&div=&collection>.

### **České odborné články**

- ČECH, P. Nabývání vlastních akcií akciovou společností. In: Právní rádce – ekonom. 2006. Online. Dostupné z: <https://pravniradce.ekonom.cz/c1-19589910-nabyvani-vlastnich-akcii-akciovou-spolecnosti>. [cit. 29. 08. 2024];
- HOLEŠÍNSKÝ, P. Opční akciové programy. In: Ekonom: Právní rádce. 2007 Online. Dostupné z: <https://pravniradce.ekonom.cz/c1-20768380-opcni-akciove-programy>;

- MIMROVÁ, T. Svěřenský fond jako způsob poskytování benefitů zaměstnancům. *Právní rozhledy*, 2018, č. 20, s. 696-702;
- SALAČ, J. a VÍTEK, M. Zaměstnanecké akcie – Právní možnosti a rizika. In: *Práce a mzda*. 2018. Online. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/6890/zamestnaneckeakcie>.

### **Cizojazyčné odborné články a studie**

- ATHAR, M. Employee Stock Option Plans: A Meta-Analysis (Understanding Impact of Esops Through Literature). *Studies in Business and Economics*. 2020, roč. 15, č. 1, s. 108, Online. Dostupné z: <https://sciendo.com/article/10.2478/sbe-2020-0009>;
- FREEMAN, S. Effects of ESOP Adoption and Employee Ownership: Thirty years of Research and Experience. 2007. Online. Dostupné z: <https://core.ac.uk/download/pdf/76379567.pdf>;
- HANDAYANI a YURNIWATI. Analysis of The Influence of Employee Stock Ownership Program (ESOP) Application of Company Financial Performance. 2020. Online. Dostupné z: <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33087/jiubj.v20i2.978>;
- KRUSE, D., BLASI, J. Employee ownership, employee attitudes, and firm performance. 1997, s. 24-25. Online. Dostupné z: [https://www.researchgate.net/profile/Douglas-Kruse/publication/5193252\\_Employee\\_Ownership\\_Employee\\_Attitudes\\_and\\_Firm\\_Performance/links/5563d0bc08ae9963a11ef532/Employee-Ownership-Employee-Attitudes-and-Firm-Performance.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Douglas-Kruse/publication/5193252_Employee_Ownership_Employee_Attitudes_and_Firm_Performance/links/5563d0bc08ae9963a11ef532/Employee-Ownership-Employee-Attitudes-and-Firm-Performance.pdf);
- MATHIEU, M. Annual economic survey of employee share ownership in european countries. Brusel: European federation of employee share ownership, 2023. Online. Dostupné z: <https://www.efesonline.org/Annual%20Economic%20Survey/2023/Survey%202023.pdf>. ISBN 978-2-930903-38-5.

### **Další elektronické zdroje**

- BEDŘICH, V. Online supermarket Rohlik.cz nabízí zaměstnancům možnost nákupu akcií. První měsíc je zájem za 10 milionů. In: *CzechCrunch*. 12. 3. 2019. Online. Dostupné z: <https://www.czechcrunch.cz/2019/03/online-supermarket-rohlik-cz-nabizi-zamestnancum-moznost-nakup-u-akcii-prvni-mesic-je-zajem-za-10-milionu/>. [cit. 5. 9. 2024];

- BLANK, S. What's A Startup? First Principles. 25. 1. 2010. Online. Dostupné z: <https://steveblank.com/2010/01/25/whats-a-startup-first-principles/>. [cit. 13. 08. 2024];
- BREHSE, T., KIRSCHNER, K. Members of the PayPal Mafia include tech titans like Elon Musk, Peter Thiel, and Reid Hoffman. Here's where they are now. In: *Business Insider*. Online. Dostupné z: <https://www.businessinsider.com/paypal-mafia-members-elon-musk-peter-thiel-reid-hoffman-companies>. [cit. 26. 08. 2024];
- EUROFOUND. Industrial democracy. 2020. Online. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/industrial-democracy> [cit. 15. 8. 2024];
- *Facts and figures on life in the European Union*. European-union.europa.eu. 2024. Online. Dostupné z: [https://european-union.europa.eu/principles-countries-history/key-facts-and-figures/life-eu\\_en](https://european-union.europa.eu/principles-countries-history/key-facts-and-figures/life-eu_en). [cit. 28. 08. 2024];
- GRANT, M. What a Startup Is and What's Involved in Getting One Off the Ground. In: Investopedia. 2024. Online. Dostupné z: <https://www.investopedia.com/terms/s/startup.asp> [cit. 13. 08. 2024];
- KREČ, L. Zaměstnanecké akcie v Česku? Vznikají absurdní daňové situace, změna je nutná, říká poradce Jelínek. In: *CzechCrunch*. 8. 5. 2023. Online. Dostupné z: <https://cc.cz/zamestnanecke-akcie-v-cesku-vznikaji-absurdni-danove-situace-zmena-je-nutna-rika-poradce-jelinek/>. [cit. 6. 9. 2024];
- *Exit event*. Lawinsider. Online. Dostupné z: <https://www.lawinsider.com/dictionary/exit-event> [cit. 17. 08. 2024];
- *Employee Ownership by the Numbers*. NCEO. 2024. Online. Dostupné z: <https://www.nceo.org/articles/employee-ownership-by-the-numbers>. [cit. 28.8.2024].
- HAYES A., Phantom Stock Plan: What It Is, How It Works, Types. *Investopedia*. 2024. Online. Dostupné z: <https://www.investopedia.com/terms/p/phantomstock.asp>. [cit. 9. 9. 2024];
- OKRUHLICA, A. Zaměstnanecké akcie nemusí vyhovovat každé firmě. Místo toho sdílíme zisk, píše šéf Panaxea. In: *CzechCrunch*. 17. 8. 2023. Online. Dostupné z: <https://cc.cz/zamestnanecke-akcie-nemusi-vyhovovat-kazde-firme-misto-toho-sdilime-zisk-pise-sef-panaxea/>. [cit. 6. 9. 2024];

- USA GOVERNMENT. *U.S. and World Population Clock*. Census.gov. 2024. Online. Dostupné z: <https://www.census.gov/popclock/world>. [cit. 28. 08. 2024];
- V Česku vzniká méně firem než v uplynulých letech. Důvodem jsou zvýšená podnikatelská rizika. 11. 10. 2022. Online. Dostupné: <https://www.businessinfo.cz/clanky/v-cesku-vznika-mene-firem-nez-v-uplynulych-letech-duvodem-jsou-zvysena-podnikatelska-rizika/>. [cit. 14. 08. 2024].

## **Právní předpisy ČR**

- Zákon č. 104/1990 Sb., o akciových společnostech;
- Zákon č. 243/1949 Sb., o akciových společnostech;
- Zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád;
- 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. 33/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), ve znění zákona č. 458/2016 Sb., a další související zákony;
- 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. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích);
- Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník;
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník;
- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů;
- Zákon č. 256/2004 Sb., o podnikání na kapitálovém trhu;

- Zákona č. 125/2008, o přeměnách obchodních společností a družstev;
- Zákon č. 304/2013 o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob a o evidenci svěřenských fondů;
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

### **Zahraníční právní předpisy**

- Zákon Slovenské republiky č. 513/1991 Zb., obchodný zákonník;
- Zákon Slovenské republiky č. 389/2015 Zb., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.

### **Evropské legislativní akty**

- 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;
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2012/30/EU ze dne 25. října 2012 o koordinaci ochranných opatření, která jsou na ochranu zájmů společníků a třetích osob vyžadována v členských státech od společností ve smyslu čl. 54 druhého pododstavce Smlouvy o fungování Evropské unie při zakládání akciových společností a při udržování a změně jejich základního kapitálu, za účelem dosažení rovnocennosti těchto opatření.

### **Důvodové zprávy**

- Důvodová zpráva k zákonu č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník;
- Důvodová zpráva k zákonu č. 90/2012 Sb. o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích);
- Důvodová zpráva k zákonu 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;

- Důvodová zpráva k zákonu Slovenské republiky č. č. 389/2015 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.

### **Seznam použité judikatury**

- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 10. 2015, sp. zn. 29 Cdo 250/2015;
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30.3.2017, sp. zn. 29 Cdo 1738/2015;
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 4. 2020, sp. zn. 27 Cdo 2708/2018;
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 11. 2022, sp. zn. Cdo 1385/2022;
- Rozsudek Vrchního soudu v Praze, sp. zn. 14 Cmo 183/2017;
- Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 9. 2. 2000, sp. zn. 32 Cdo 2963/1999;
- Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 19. 9. 2017, sp. zn. 29 Cdo 5719/2016;
- Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 27. 3. 2019, sp.zn. 27 Cdo 3885/2017.

### **Seznam ostatních zdrojů**

- BCG DIGITAL VENTURES a kol. #ESOPasap: How Better Conditions for Employee Ownership Promote Innovation and Growth. 2020. Online. Dostupné z: <https://medium.com/bcg-digital-ventures/esopasap-how-better-conditions-for-employee-ownership-promote-innovation-and-growth-78eba273dc51>. [cit. 26. 08. 2024];
- COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES. PEPPER II – promotion of participation by employed persons in profits and enterprise results (including equity participation) in Member States. 1996. Online. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A51996DC0697>;
- Declaration on the EU Startup Nations Standard of Excellence. 2021. Online. Dostupné z: <https://startupnationsstandard.eu/index.html>. [cit. 20. 08. 2024].;
- Doporučení Rady č. 92/443/EEC z 27. července ohledně prosazování participace zaměstnaných osob na ziscích a hospodářských výsledcích (včetně účasti na základním kapitálu);

- HURYCHOVÁ, K. *Odměňování členů řídicích orgánů akciových společností*. 2016, Disertační práce, Univerzita Karlova, s. 47;
- INDEX VENTURES. *Rewarding Talent: The Founder's Guide to Stock Options*. 2019. Online. Dostupné z: <https://www.indexventures.com/rewarding-talent/>. [cit. 15. 8. 2024];
- LOWITZSCH, J., *The Pepper III Report: promotion of employee participation in profits and enterprise results in the new member and candidate countries of the European Union*. 2006. Online. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2023-05/pepper3.pdf>. ISBN 3-929619-41-5;
- LOWITZSCH, J., HASHI, I., WOODWARD, R. a kol. *The Pepper IV Report: Benchmarking of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the Member and Candidate Countries of the European Union*. Berlin. 2006. Online. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2023-05/pepper4.pdf>;
- MAVERICKS. *ESOP – Analýza zaměstnaneckých opčních programů v ČR*. Online. 2. vydání. 2023, s. 16. Online. Dostupné z: <https://www.mavericks.legal/esop2023/>;
- *Otevřený dopis iniciativy CzechStartupNation*. Online. Dostupné z: <https://sites.google.com/view/czechstartupnation/>. [cit. 20. 08. 2024];
- *Programové prohlášení Vlády ČR, Praha, březen 2023, s. 10*. Online. Dostupné z: <https://vlada.gov.cz/assets/jednani-vlady/programove-prohlaseni/Aktualizovane-Programove-prohlaseni-vlady-.pdf>;
- *Letter Not Optional*. Online. Dostupné z: <https://www.notoptional.eu/letter>. [cit. 20. 8. 2024];
- *Startup Nations Standard*. Online. Dostupné z: <https://startupnationsstandard.eu/index.html>. [cit. 20. 08. 2024];
- *Usnesení ze dne 14. ledna 2014 o finanční účasti zaměstnanců na zisku společností a na stanovisko Hospodářského a měnového výboru (2013/2127(INI))*;
- UVALIC, M. *THE PEPPER REPORT: Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the Member States of the European Community, s. 3*. Online. 1991. Dostupné z: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_files/docs/areas/participationatwork/pepper1.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/areas/participationatwork/pepper1.pdf);

- Y SOFT VENTURES. *Employee Equity Handbook*. 2. vydání. 2024, s. 7. Online. Dostupné z: <https://www.ysoft.com/ventures>.



## **Zaměstnanecké participační programy**

### **ABSTRAKT**

Tato diplomová práce se zaměřuje na analýzu vybraných forem zaměstnaneckých participačních programů, které lze v českém právním prostředí využít k poskytnutí možnosti zaměstnancům podílet se na hospodářských výsledcích a budoucím úspěchu společnosti.

Tyto programy, v zahraničí známé pod zkratkou ESOP (Employee Stock/Share Ownership Plans), představují společností aprobovaný soubor podmínek (pravidel), jejichž splnění ze strany zaměstnance vede k možnosti nabytí majetkové účasti na této společnosti zaměstnancem.

Při vhodném nastavení mohou tyto programy sloužit startupovým společnostem jako účinný nástroj k vyrovnání mzdových podmínek ve srovnání se zavedenými společnostmi ve stejném nebo příbuzném odvětví. Díky tomu mohou tyto společnosti přilákat a udržet talentované zaměstnance a podpořit motivaci zaměstnanců k lepším výkonům, které se v ideálním případě podepíší na růstu společnosti.

V diplomové práci je zprvu rozebrán pojem a význam zaměstnaneckých participačních programů a jsou představeny hlavní principy, které bývají společné zaměstnaneckým participačním programům bez ohledu na jejich formu. Dále jsou v práci rozebrány jednotlivé formy zaměstnaneckých participačních programů, které jsou v praxi využívány nejčastěji. Mezi tyto formy je možné řadit zaměstnanecké opční plány, programy přímého prodeje, ale i alternativní stínové programy. Stěžejní část práce je věnována analýze možností, které český právní řád nabízí (nejen) startupovým společnostem při zavádění těchto forem zaměstnaneckých participačních programů. Tato analýza vede k závěru, že absence právní úpravy, právní komplexnost a administrativní náročnost při zavádění a realizaci zaměstnaneckých participačních programů, české startupové společnosti může odrazovat od jejich implementace.

V rámci práce je rozebrán rovněž vývoj pojetí zaměstnaneckého akcionářství v české legislativě a je posouzeno jakým způsobem lze využít možnosti zvýhodněného nabývání akcií zaměstnanci v intencích § 258 zákona o obchodních korporacích při tvorbě zaměstnaneckých participačních programů.

### **KLÍČOVÁ SLOVA:**

zaměstnanecké participační programy – zaměstnanecké opční plány – zaměstnanecké akcie – ESOP

## **Employee participation plans**

### **ABSTRACT**

The thesis focuses on the analysis of selected forms of employee participation plans that can be implemented within the Czech legal framework to provide employees with the opportunity to share in the company's economic results and future success. These plans, internationally known under the acronym ESOP (Employee Stock/Share Ownership Plans), represent a set of conditions (rules) approved by the company, the fulfillment of which enables employees to acquire an ownership interest in the company.

If set up appropriately, these plans can serve as an effective tool for startup companies to level wage conditions compared to established companies in the same or related sectors. As an outcome, these companies can attract and retain talented employees while increasing employees motivation, ideally resulting in improved performance that contributes to the company's growth.

The thesis begins by discussing the concept and significance of employee participation plans, outlining the main principles that tend to be common to such plans, regardless of their form. The thesis then analyzes the various forms of employee participation plans most commonly used in practice, including employee stock/share option plans, direct share purchase plans, and alternative shadow stock/share plans. The main part of the thesis is devoted to analyzing the legal possibilities offered by the Czech legal system for (not only) startup companies to implement these forms of employee participation plans. This analysis leads to the conclusion that the lack of legal regulation, legal complexity, and administrative burden of implementing such programs may discourage Czech startups from adopting them.

Additionally, the thesis analyses the development of the concept of employee stock ownership in Czech legislation and assesses how to use the possibility of preferential acquisition of stocks by employees in the context of Section 258 of the Business Corporations Act within the creation of employee participation plans.

### **KEY WORDS:**

employee participation plans – employee stock ownership plans – employee share ownership plans – employee shares – ESOP