

Posudek oponentky diplomové práce

Jméno diplomanta: **Daniel-Jan Krušina**
Téma: **Zaměstnanecké participační programy**
Rozsah práce: 137 824 znaků
Datum odevzdání práce: 4. 11. 2024

1. Náročnost tématu na teoretické znalosti, vstupní údaje a jejich zpracování a použité metody

Problematicke nabývání podílů zaměstnanci, resp. jiným možností zaměstnanecké participace je v české literatuře věnována omezená pozornost. Přitom se jedná o jednu z možností, jak zaujmout budoucí zaměstnance, popř. dosáhnout zlepšení výkonů stávajících zaměstnanců. Zvolené téma je proto velmi aktuální. K jeho zpracování je třeba dobře ovládat především právo obchodních korporací; s ohledem na minimální rozsah českých zdrojů je nezbytné pracovat se zahraničními zdroji. S ohledem na to lze zvolené téma hodnotit jako středně náročné.

2. Formální a systematické členění práce

Práce je rozdělena do pěti částí, přičemž první část tvoří úvod a pátou část závěr.

V rámci úvodu osvětluje diplomant důvody volby tématu, kdy zdůrazňuje, že zaměstnanecké participační programy jsou relevantní zejm. pro startupy. Vymezeny jsou některé pojmy (např. startup, zaměstnanecké akcie, zaměstnanecký program). Je specifikováno, že se práce zaměří na právní formy společnosti s ručením omezeným a akciové společnosti, které jsou nejčastěji využívány jako startupy, a to pouze ve vztahu k zaměstnancům.

Druhá část se zabývá pojmem, principy a významem zaměstnaneckých programů. Zaměstnanecký program je vymezen jako soubor pravidel, jejichž splnění ze strany zaměstnance vede k možnosti nabytí majetkovou účastí na společnosti. Dále je (poněkud nekonceptně) řešena otázka, který orgán je oprávněn participační program schválit. Vymezeny jsou principy zaměstnaneckých programů (vyčlenění části základního kapitálu, určení maximální výše podílu pro jednoho zaměstnance, stanovení podmínek zejm. v podobě délky setrvání zaměstnance ve společnosti a určení výkonu, realizace zpětného odkupu pro případ skončení pracovního poměru či změny vlastnické struktury). Představen je význam zaměstnaneckých programů (přilákání talentů, loajalita zaměstnanců, způsob poskytování bonusů zaměstnancům). Část pokračuje kritikou (absentujícího) legislativního rámce zaměstnanecké participace. Za hlavní nedostatky jsou označeny zdanění před získáním finančního příjmu (zásada „*No tax before cash*“) a absence možnosti vydávat podíly bez hlasovacího práva. Zároveň je však – pro čtenáře poněkud překvapivě – uzavřeno, že se danými otázkami práce zabývat nebude, neboť podíly bez hlasovacího práva jsou v České republice přípustné a zdanění je téma pro samostatnou práci (s. 25-26).

Jádrum práce je třetí část, jež představuje nejpoužívanější formy zaměstnaneckých programů. Největší pozornost je věnována zaměstnaneckým opčním plánům, které mohou být realizovány pomocí nabytí (a následného prodeje) vlastních podílů, efektivním zvýšením základního kapitálu za účasti zaměstnanců, popř. vytvořením poolu podílů mimo společnost (a např. jejich vložením do svěřenského fondu) (o poslední možnosti je z nejasného důvodu pojednáno v části označené jako „dílčí závěr“). Stručnější pozornost je věnována programům přímého prodeje, které jsou diplomantem považovány za rizikovější. Pojednáno je o stínových programech, v rámci kterých nedochází k nabytí účasti, ale pouze k poskytování finančních bonusů odpovídajících svou výší situaci skutečného nabytí účasti.

Čtvrtá část pojednává o zaměstnaneckých akciích. Nejprve je představena historická úprava a její nedostatky, následuje popis stávající úpravy. Dále je řešeno, zda podle stávající úpravy

zaměstnanecké akcie představují zvláštní druh akcií. Následně je analyzováno, v čem může spočívat „zvýhodněné nabývání“ zaměstnaneckých akcií.

Práce je zakončena přehledným závěrem, kde lze nalézt odpovědi na výzkumné otázky [na otázku ii) odkazem na příslušnou kapitolu práce]. Ve vztahu k výzkumné otázce i) pak diplomant navrhuje konkrétní změny, jež by mohly přispět k snazšímu využívání zaměstnaneckých participačních programů v praxi.

Uvedená struktura práce je možná (až na nevhodné začlenění pojednání o působnosti k přijetí zaměstnaneckého participačního programu a vytvoření poolu mimo společnost, viz výše).

3. Vyjádření k práci

Předložená diplomová práce přehledně osvětluje způsoby, které jsou s to umožnit, aby se zaměstnanci podíleli na výkonech společnosti. Výklad je dobře dokreslován příklady z praxe. Za vydařenou považuji třetí a čtvrtou část. Přínosné jsou přehledy výhod a nevýhod, které jsou s jednotlivými typy zaměstnaneckých participačních programů spojeny (např. v případě stínového programu, s. 42-43).

Za nedostatečnou považuji práci se zdroji, zejm. nedostatek odborné literatury. To je zřejmé především ve druhé části, kde jsou formulovány obecné závěry, přičemž je odkazováno na marketingové podklady soukromých subjektů (Employee Equity Handbook vytvořená společností Y Soft Ventures, ESOP advokátní kanceláře Mavericks); nadměrná pozornost je věnována výzkumům soukromých subjektů (např. s. 18-19). Práci zbytečně kazí nevhodná terminologie („pálí peníze“ – s. 4, „retence zaměstnanců“ – s. 6, „startupový ekosystém“ – opakovaně, např. s. 25). Rovněž by se dalo polemizovat o některých tvrzeních (např. zaměstnanecké participační programy jsou významné i pro společnosti, které nemají podobu startupu).

4. Kritéria hodnocení práce

Splnění cíle práce	Cílem 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“ (s. 6). K naplnění cíle práce vymezuje diplomant dvě výzkumné otázky: (i) Může být právní komplexita, resp. administrativní náročnost při zavádění a realizaci zaměstnaneckých programů důvodem, který může odrazovat od jejich využívání v ČR? a (ii) Jakým způsobem lze využít možnosti zvýhodněného nabývání akcií zaměstnanci dle § 258 ZOK? Poměrně složitě formulovaný záměr i výzkumné otázky jsou nakonec zodpovězeny – druhá otázka je přesvědčivě zodpovězena na s. 55-57, první pak v rámci závěru. Cíl diplomové práce proto lze považovat za splněný.
Samostatnost při zpracování tématu	Není důvod se domnívat, že by diplomant práci nezpracoval samostatně.
Logická stavba práce	Zvolené uspořádání postupuje od obecného ke zvláštnímu a dobře umožňuje odpovědět na výzkumné otázky.
Práce se zdroji (využití cizojazyčných zdrojů, citace)	Diplomant využívá jen omezené množství odborných zdrojů (vědeckých textů), z velké části se spoléhá na marketingové produkty soukromých subjektů, popř. novinové články (CzechCrunch). Citace jsou provedeny jen v omezeném rozsahu.

Hloubka provedené analýzy	Za nejvydařenější považuji třetí a čtvrtou část práce, kde se diplomant zabývá platným právem. V této části považuji analýzu za dostatečnou. Druhá část práce je spíše povrchní.
Jazyková a stylistická úroveň	Text je srozumitelný a dobře formulovaný. Nevhodné je vytučňování v rámci textu (např. s. 50). Překlepy či gramatické chyby se v práci vyskytují spíše výjimečně (např. s. 38, 4, 41, 46, 53).

5. Připomínky a otázky k zodpovězení při obhajobě

- Jednou z možností, jak vytvořit zdroj podílů pro zaměstnanecký opční program, je vytvoření svěřenského fondu, do kterého společníci převedou část svých podílů, které následně budou poskytovány zaměstnancům jakožto obmyšleným (s. 36-37). Diplomant tuto variantu považuje za nepraktickou z důvodu „odtržení celého programu od společnosti.“ Jaké výhody, popř. nevýhody takový postup ve srovnání s ostatními způsoby (zvýšení základního kapitálu, nabytí vlastních podílů) má?
- V případě stínových programů práce počítá s tím, že výše finančního bonusu bude navázána na tržní hodnotu akcie či podílu ve společnosti (s. 42). Jak tento údaj v praxi zjišťovat v případě, že se nejedná o kótovanou společnost?
- Práce uzavírá, že s akciemi nabývanými zaměstnanci je možné spojit určitá práva, která by z akcie vytvořila zvláštní druh akcie (jenž by bylo možné pojmenovat jako zaměstnaneckou akcii, s. 51-52). Jaká práva (krom omezení hlasovacích práv či modifikací práva na plnění) by to mohla být? Bylo by možné s akcií spojit i povinnost (např. pracovní povinnost)?
- V závěru je zmíněno, že největší překážkou zaměstnaneckých participačních programů je absence právní úpravy, která by umožnila efektivně vyčlenit podíly určené k nabývání zaměstnanci společnosti (s. 58). Setkal se diplomant s takovou úpravou v některém ze zkoumaných zahraničních právních řádů?

6. (Ne)doporučen k obhajobě, navržený klasifikační stupeň

Vzhledem k výše uvedenému doporučuji diplomovou práci k obhajobě. Navrhuji ji klasifikovat klasifikačním stupněm velmi dobře.

V Praze dne 5. 1. 2025

doc. JUDr. Lucie Josková, Ph.D., LL.M., oponentka diplomové práce