

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Marek Przybyla

**Nabývání akcií zaměstnanci akciové
společnosti**

Diplomová práce

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

Katedra obchodního práva

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 26. 06. 2019

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 132 335 znaků včetně mezer.

V Praze dne 26. června 2019

Marek Przybyla

Poděkování

Rád bych poděkoval vedoucí diplomové práce paní prof. JUDr. Stanislavě Černé, CSc., za její cenné podněty, vstřícnost a ochotu při zpracování této diplomové práce.

Obsah

Úvod.....	1
1 Historický vývoj nabývání akcií zaměstnanci v České republice	6
1.1 Úvod do historie zaměstnaneckého akcionářství	6
1.2 Úprava vyplývající z obchodního zákoníku.....	8
1.2.1 Zaměstnanecké akcie	8
1.2.2 Změna obchodního zákoníku provedená zákonem č. 370/2000 Sb.....	13
1.2.3 Akcie pro zaměstnance	14
2 Zaměstnanecké akcionářství ve Spojeném království Velké Británie a Severního Irska	17
2.1 Stručný historický přehled	17
2.2 Obecná východiska	18
2.3 Přímé vlastnictví akcií zaměstnanci	21
2.3.1 Akciový pobídkový plán (SIP)	22
2.3.2 Opční akciové plány	24
2.3.2.1 „Spoř hned, jak vyděláš“ (SAYE)	24
2.3.2.2 Podnikový akciový opční plán (CSOP).....	26
2.3.2.3 Pobídky podnikovému managementu (EMI)	26
2.4 Nepřímé vlastnictví akcií zaměstnanci.....	27
2.5 Vybrané daňové aspekty zaměstnanecké participace	28
2.5.1 Daňové důsledky pro zaměstnance.....	29
2.5.2 Daňové důsledky pro společnost a její původní akcionáře.....	30
2.6 Motivační potenciál britské právní úpravy	30
3 Zvýhodněné nabývání akcií zaměstnanci dle úpravy platné v České republice.....	32
3.1 Východiska a limity úpravy v zákoně o obchodních korporacích	32
3.2 Formy možných zvýhodnění při nabývání akcií.....	36
3.2.1 Akcie pro zaměstnance jako kmenová akcie	37

3.2.2	Akcie pro zaměstnance jako zvláštní druh akcie	38
3.3	Akcie reálně nabývané zaměstnanci	39
3.3.1	Přímý převod na zaměstnance	39
3.3.2	Opční akciové plány	40
3.4	Vnitřní systémy motivace zaměstnanců.....	43
3.4.1	Zaměstnanecký svěřenský fond	44
3.4.2	„Stínové akcie"	46
3.5	Zaměstnanecké podílové bonusové plány.....	48
3.6	Daňové aspekty zvýhodněného nabývání akcií zaměstnanci.....	49
3.6.1	Zdanění opcí umožňujících nákup akcií zaměstnancům	49
3.6.2	Další daňové důsledky	50
	Závěr	51
	Seznam použitých zkratk	53
	Seznam použité literatury a dalších pramenů	54
	Abstrakt.....	63
	Abstract.....	64

Úvod

Zaměstnanecké akcionářství, které lze v širším kontextu subsumovat pod obecnější termín zaměstnanecké participace, považuji za velmi aktuální hned ze tří důvodů. Ty je možné vnímat na třech úrovních. Významem participace zaměstnanců v hospodářsky globálním měřítku počínaje, dále přes aspekt evropský, který je s Českou republikou jako členským státem Evropské unie neodmyslitelně spojen, až po rozměr národní.

V prostoru globálních tržně-politických ideologií lze za poslední století vyzorovat dvě dominantní hodnotová paradigmaty. Na straně jedné kapitalisticky řízenou ekonomiku, na straně druhé centrálně plánované hospodářství. Kapitalismus jako systém postavený na soukromém vlastnictví majetku je ovládán snahou každého na něm zúčastněného subjektu maximalizovat svůj zisk. Inherentním důsledkem státního kapitalismu je stále se rozšiřující nerovnost ve společnosti, klasickým případem jsou dnes Spojené státy americké, které se v této kategorii umísťují mezi nejhůře hodnocenými státy v rámci OECD.¹ Uvedená nerovnost vyplývá z jednoduchého schématu, jehož podstatou je násobení statků těch, kteří jimi už disponují. Svými oponenty je tento systém kritizován právě pro vykořisťování vrstvy zaměstnanců a z toho titulu plynoucí neschopnosti poskytovat řešení sociálních problémů pro 21. století.

Nespokojenost některých pracujících vrstev s ideologií státního kapitalismu vedla v posledním století ke vzestupu centrálně plánovaného socialismu, tedy ideologie z opačného konce hodnotového spektra. V tomto ideologickém nastavení je v maximální míře upozaděno soukromé vlastnictví, aby bylo následně nahrazováno vlastnictvím státním. Volný trh je vystřídán centrálním plánováním. Nejvýraznějším zástupcem druhého jmenovaného přístupu byl Sovětský svaz, na jehož příkladu se dobře demonstrují nedostatky tohoto systému. Jsou jimi úplné selhání demokracie jako stěžejní hodnoty moderního státu, absence spravedlnosti garantované funkčním justičním systémem a v neposlední řadě úplná ignorace ekologických témat, která jsou v současné době stále více akcentována.²

¹ BABONES, S. *OECD: Inequality Rising Faster than Ever* [online]. 19. 05. 2013 [cit. 24. 05. 2019]. Dostupné z: <https://inequality.org/research/oecd-report-inequality-rising-faster/>.

² Participatory economics.info. *Introduction* [online]. [cit. 24. 5. 2019]. Dostupné z: <http://www.participatoryeconomics.info/introduction>.

Je to právě zaměstnanecká participace, jež by mohla představovat rozumnou alternativu k těmto dvěma hodnotovým proudům. Nabízí totiž střední cestu mezi sociálním státem jako dohlížejícím patronem rozdělujícím na daních vybrané prostředky tak, aby se vyrovnávala sociální nerovnost ve společnosti, na straně jedné, a zaměstnavatelem jakožto subjektem, který je při snaze o maximalizaci zisku bez státních intervencí solidární jen minimálně, na straně druhé. Cílem zaměstnanecké participace, tedy zapojení zaměstnanců do vlastnických struktur společností, pro niž pracují, může být také snaha minimalizovat roli státu jako přerozdělovacího subjektu.

Hnacím motorem tohoto schématu společenské solidarity mohou být právě ony zaměstnávající společnosti, prostřednictvím jejichž hospodářských výsledků se zaměstnanci skrze několik variant právních institutů, o kterých bude dále pojednáno, účastní i na zisku těchto společností. Podstata zmiňovaných úvah vychází ze snahy najít spravedlivou rovnováhu mezi pracovní silou a kapitálem, jinými slovy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jelikož pouze jejich spojením může docházet k vytváření hodnot. Při bližším pohledu je právě práce a know-how zaměstnanců tím, co obohacuje nejen zaměstnávající společnost, ale především lidské společenství jako celek.

Zdají se tedy rozumnými úvahy usilující o nalezení nové, spravedlivější rovnováhy mezi těmito dvěma stranami zavedením nástrojů umožňujících zaměstnance odměňovat mnohem efektivněji v případě dobrých hospodářských výsledků. Obzvláště za předpokladu, že pokud společnost neprosperuje, jsou to právě zaměstnanci, kteří špatnou ekonomickou situaci zaměstnavatele odnáší. To bylo ostatně možné pozorovat na dopadech ekonomické krize z roku 2008.³ Ve smyslu užšího zapojení může zaměstnanecké vlastnictví dost dobře představovat protiváhu silnému sociálnímu státu, jak ho můžeme pozorovat na evropském kontinentu, jelikož jeho roli částečně přebírá sama společnost zaměstnávajících a zaměstnaných osob. Celý proces se decentralizuje, důsledkem čehož probíhá na úrovni bližší koncovému uživateli takto přerozdělovaných finančních prostředků, což se mi zdá býti vhodnější než stav, kdy veškeré prostředky plynou skrze rozpočet.

Problematika většího zapojení zaměstnanců do řízení a správy společností, ne-li rovnou do jejich vlastnických struktur, není nová ani na úrovni Evropské unie.

³ JUNCKER, Jean-Claude. Foreword. In: *The PEPPER IV Report: Benchmarking of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the Member and Candidate Countries of the European Union*. Berlín: Institute for Eastern European Studies, Free University of Berlin, 2009, str. XX.

Důvodem je především nadstátní přesah velkých firem, který je v souvislosti s otevřeným trhem jednoznačně praktičtější reflektovat už na evropské úrovni, aby bylo skrze harmonizaci minimálních standardů se zaměřením na udržitelnost dosaženo určité úrovně ochrany napříč celým evropským kontinentem. Dle akčního plánu Evropské komise (dále jen Komise) z prosince roku 2012⁴ může zaměstnanecká participace nabývat několika podob. Ve své subtilnější formě může mít toto zapojení povahu předávání informací či konzultací mezi managementem a zaměstnanci. Dále mohou být zaměstnanci zapojeni do správních rad, popsany proces bývá souhrnně označován jako kodeterminace, jak vyplývá i z § 448 odst. 2 zákona č. 90/2012 Sb., obchodních společnostech a družstvech (dále jen zákon o obchodních korporacích či ZOK). Poslední variantou, kterou Komise zmiňuje, je možnost finančního zapojení do společnosti. V takovém případě se zaměstnanec stává akcionářem. Právě na poslední jmenovanou problematiku se zaměří tato práce.

V historicko-politické rovině spadají počátky hospodářské samosprávy a participace zaměstnanců na našem území do období před II. světovou válkou. Ve třicátých letech 20. století sice ještě nešlo o účast zaměstnanců v akciových společnostech, jak ji vidíme dnes, neboť celý koncept byl teprve ve svých počátcích, už v této době však snahy o zapojení zaměstnanců nabývaly formu družstevního sdružování. Za znatelné podpory Tomáše Bati se tak dělo především při Baťových závodech ve Zlíně.⁵ Další rozvoj v této oblasti nastává až po roce 1989 v souvislosti s pádem socialistického režimu v Československu a novými ekonomickými výzvami, které tato společenskopolitická změna přinesla. Danou problematiku přibližuje kapitola 1.1.

V prvních desetiletích samostatného českého státu byla na politickém poli myšlenka zaměstnanecké participace nesena, byť šlo spíše o marginální téma, Českou stranou sociálně demokratickou, konkrétně pak vládami M. Zemana a V. Špidly. Ti problematiku zaměstnanecké participace neváhali zahrnout do programových prohlášení

⁴ Sdělení komise Evropskému parlamentu, radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a výboru regionů ze dne 12. 12. 2012. *Akční plán: Evropské právo obchodních společností a správa a řízení společností – moderní právní rámec pro angažovanější akcionáře a udržitelnější společnosti* [online]. [cit. 23. 05. 2019]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=celex:52012DC0740>.

⁵ KSLP Praha. *Zaměstnanecká participace v ČR 1990–2001* [online]. [cit. 17. 5. 2019]. Dostupné z: <http://www.efesonline.org/CEEEONet/REPORTS%202002/Country%20Report%20Czech%20CZ.pdf>.

svých vlád.⁶ Nutno konstatovat, že zůstalo jen u politických proklamací a komplexnější úprava zaměstnanecké participace obecně u nás chybí dodnes. To neplatí o zaměstnaneckém akcionářství, jež je u nás upraveno systematicky už od počátku devadesátých let, s přijetím zákona č. 513/1991 Sb., obchodního zákoníku (dále obchodní zákoník nebo jen ObchZ), dne 18. 12. 1991.

V současné době, provázené v České republice historicky nejnižší mírou nezaměstnanosti držící se dlouhodobě na úrovni kolem 2 %, ⁷ jsou to právě úvahy nad zavedením širšího zaměstnaneckého akcionářství, které by mohly představovat řešení problémů z takto nízké hladiny nezaměstnanosti vyplývajících. Společnosti se totiž musejí potýkat s nedostatkem kvalifikované pracovní síly. Kvalitní a spolehlivé zaměstnance bývá složité zaujmout, natož udržet, neboť škála nabídek pracovních pozic je s ohledem na nízkou míru nezaměstnanost vysoká. Instituty zaměstnanecké participace slibující určitou formu vzájemné provázanosti hospodářských výsledků zaměstnavatele s odměnou zaměstnance mohou v této situaci pro zaměstnavatele představovat rozhodující komparativní výhodu.

Do této práce jsem se rozhodl zahrnout také akciové zapojení zaměstnanců ve Spojeném království Velké Británie a Severního Irska (dále jen Velká Británie), učinil jsem tak především s ohledem na specifické postavení tohoto státu ve vztahu k České republice. Na jedné straně jde o zcela odlišnou právní kulturu stojící na angloamerickém pojetí práva zdůrazňujícím roli soudů. Zároveň jde o velmi kontinuální právní systém pod silným vlivem tradic, jenž historicky vedl ke vzniku nejstarších akciových společností. Na straně druhé je Velká Británie stále ještě členským státem Evropské unie, tedy adresátem evropského práva.⁸ Rozdílná historická tradice zaměstnaneckého akcionářství Velké Británie a České republiky nabízí možnost zvnějšku zhodnotit vývoj a případně se v některých směrech i inspirovat. Současně platí, že harmonizace vyplývající z evropské úpravy vytváří pro oba zdánlivě zcela rozdílné státy společný jmenovatel.

⁶ PÍCL, M. *Zaměstnanecká participace by se měla vrátit do programu sociální demokracie* [online]. 22. 06. 2015 [cit. 17. 05. 2019]. Dostupné z: <https://www.cssd.cz/aktualne/blogy/zamestnanecka-participace-by-se-mela-vratit-do-programu-socialni-demokracie/>.

⁷ Míra nezaměstnanosti k poslednímu čtvrtletí roku 2018 je 2 %, předběžné údaje za rok 2019 vykazují neměnný trend. Český statistický úřad. *Zaměstnanost, nezaměstnanost* [online]. [cit. 29. 05. 2019]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost_nezamestnanost_prace.

⁸ Datum vystoupení Velké Británie z Evropské unie je sice stanoveno, ale pro komplikovanost vzájemných vztahů a procesu vystoupení v době odevzdání práce stále není jisté, zda k odchodu skutečně dojde a případně kdy.

Oblast úpravy zaměstnaneckého akcionářství je v dlouhodobém kontextu v českém právu stále relativně mladá, a se zřetelem k výzvám doby aktuální. Tato práce si klade za cíl za použití kombinace metody deskriptivní, analytické, syntetické, ale i komparativní stručně popsat historický vývoj zaměstnaneckého akcionářství, zhodnotit úpravu zvýhodněného nabývání akcií zaměstnanci vyplývající ze zákona o obchodních korporacích, stejně jako některé další možnosti zaměstnaneckého zvýhodňování umožňované českým právním řádem, a posoudit, do jaké míry je tato úprava schopná naplňovat svůj motivační potenciál, to vše především s ohledem na možné inspirační zdroje v právním řádu Velké Británie.

1 Historický vývoj nabývání akcií zaměstnanci v České republice

1.1 Úvod do historie zaměstnaneckého akcionářství

První formy vlastnické participace zaměstnanců můžeme na našem území pozorovat hned v letech bezprostředně následujících po sametové revoluci, k vývoji docházelo především s ohledem na potřebu ekonomické transformace, jinými slovy v souvislosti s přechodem ze státem plánovaného hospodářství na tržní ekonomiku. Jedním ze základních pilířů této transformace byla nutnost změny vlastnické struktury dosud státních podniků. Tento účel byl naplňován skrze proces privatizace, aby mohlo dojít k převodu majetkových podílů do rukou soukromých vlastníků.⁹

Dle V. Klause je možné privatizaci rozdělit do dvou fází. Nejprve bylo třeba ekonomiku transformovat do stavu umožňujícího privatizaci, teprve poté mohlo být přistoupeno k samotné její realizaci. Bylo tedy nutné státní podniky převést na akciové společnosti, jejichž akcie pak ve druhé fázi mohly být prodávány občanům.¹⁰ Otázkou sekundární, která musela být v následné fázi vyřešena, bylo, kterou z metod privatizace, s ohledem na specifický stav české ekonomiky, aplikovat.

V jedné z hlavních vládních koncepcí z počátku devadesátých let se hovořilo také o tzv. „vnitřním prodeji“ jako o jedné z variant. Jeho podstatou bylo umožnit majetkovou účast zaměstnancům daných podniků, aby jim dle velikosti vlastněných podílů přináležela spoluúčasť na ovládnutí společnosti.¹¹ Hlavním důvodem uvedeného postupu byl předpoklad vyšší motivace těchto osob vlastnictvím dotčené společnosti skutečně nabyt a následně držet, jakož i inherentně vyšší zájem na dobrých ekonomických výsledcích podniku, který je zaměstnával. I proto by se tento postup dal považovat za vhodný také při majoritní aplikaci.

Nehledě na tuto možnost se u nás ovšem dominantní metodou privatizace stala privatizace kupónová, privatizace zaměstnancům hrála pouze marginální roli. Z celkového počtu 1 688 státních podniků privatizovaných jako akciové společnosti pouze 480 vůbec usilovalo o provedení privatizace formou akcií pro zaměstnance. Podniků, jejichž akcie byly nakonec skutečně nabyty jejich zaměstnanci, bylo pouhých

⁹ ŠIMÍKOVÁ, I. *Dopady privatizace na restrukturalizaci hospodářství ČR* [online]. [cit. 16. 05. 2019]. Dostupné z: http://simikova.wz.cz/publ/HF_2003.pdf.

¹⁰ KLAUS, V. Akcie pro každého? In: KLAUS, V., DYBA, K., FÜRSTOVÁ, J., MINČIČ, L., TRÍSKA, D., WEIGL, J., ZEMAN, K. *25 let české transformace*. Praha: Institut Václava Klause, 2016, str. 145. Publikace.

¹¹ KSLP Praha. *Zaměstnanecká participace v ČR 1990–2001* [online]. [cit. 17. 05. 2019]. Dostupné z: <http://www.efesonline.org/CEEEONet/REPORTS%202002/Country%20Report%20Czech%20CZ.pdf>.

171. Procentuálně vyjádřeno, zlomek zmiňovaných společností představoval jen 0,31 % z celkové hodnoty privatizovaného majetku. Vhodné je poznamenat, že zaměstnanci nebyli nijak vyloučeni z kupónové privatizace, takže i oni mohli spolu s ostatními občany nabývat akcie společností, jež je zaměstnávaly. V rámci tohoto postupu bylo však na zaměstnance alokováno pouze 1,5 % všech privatizovaných akcií.¹²

Ministerstvo financí, vedené v té době V. Klausem, velkým zastáncem kupónové privatizace, vycházelo z předpokladu, že majetek patřící státu je ve své podstatě majetkem všeho lidu. Navrhovaným východiskem bylo, aby každý občan dostal svůj podíl skrze majetkový kupón, na jehož základě pak obdrží část privatizovaného státního majetku v podobě akcií podniku dle svého výběru.¹³ Obecněji nahlíženo je kupón cenným papírem, v tomto případě emitovaným státem, jehož prostřednictvím jeho vlastník mohl nárokovat akcie privatizovaných společností. Podstatným aspektem celého procesu bylo, že nabyvatelé kupónových knížek platili za kupóny pouze administrativní poplatek,¹⁴ díky čemuž nedocházelo ke znevýhodňování méně movitých občanů a současně byli mobilizováni ti skutečně zainteresovaní. V rámci kupónové privatizace šlo tedy o plošné zapojení nikoliv pouze zaměstnanců, ale obecně všech občanů splňujících daná kritéria.

Samotnou existenci institutu akcií pro zaměstnance můžeme v našem právním řádu pozorovat ve dvou vývojových etapách. První z nich počíná 1. 1. 1992, tedy účinností obchodního zákoníku, kdy byl tento institut jako novum poprvé zaveden do českého právního řádu, a končí 1. 1. 2001 účinností novely č. 370/2000 Sb., která mění obchodní zákoník a ruší zaměstnanecké akcie jako zvláštní druh akcií. Výše uvedené ale neznamená, že by český právní řád po zmíněné novele dále nepracoval s institutem zvýhodněného nabývání akcií zaměstnanci akciových společností. Následná právní úprava, ona druhá etapa, přejatá posléze jen s malými změnami i do zákona o obchodních korporacích, byla založena na zjevně ne tak striktních základech, jak bude

¹² LOWITZSCH, J. Czech Republic. In: *The PEPPER IV Report: Benchmarking of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the Member and Candidate Countries of the European Union*. Berlín: Institute for Eastern European Studies, Free University of Berlin, 2009, str. 76.

¹³ KLAUS, V. Akcie pro každého? In: KLAUS, V., DYBA, K., FÜRSTOVÁ, J., MINČIČ, L., TRÍSKA, D., WEIGL, J., ZEMAN, K. *25 let české transformace*. Praha: Institut Václava Klause, 2016, str. 146. Publikace.

¹⁴ TRÍSKA, D. Kupónová privatizace po 25 letech. In: KLAUS, V., DYBA, K., FÜRSTOVÁ, J., MINČIČ, L., TRÍSKA, D., WEIGL, J., ZEMAN, K. *25 let české transformace*. Praha: Institut Václava Klause, 2016, str. 97. Publikace.

detailněji popsáno dále. Zaměstnanecké akcionářství tedy nezaniklo, existovalo nadále skrze kmenové akcie, které mohly být nabývány za zvýhodněných podmínek.¹⁵

1.2 Úprava vyplývající z obchodního zákoníku

1.2.1 Zaměstnanecké akcie

Samou podstatou byla zaměstnanecká akcie cenným papírem vydávaným ve formě akcie na jméno, obnášejícím navíc určitá zvýhodnění. Právní úprava vycházela z ustanovení § 158 ObchZ. Majiteli zaměstnaneckých akcií se mohli stát pouze současní či bývalí zaměstnanci, emitující akciové společnosti. Podrobnější postup nabývání a převodu akcií měly určovat stanovy. Limitujícím byla v tomto případě, kromě zmíněné vázanosti na osobu zaměstnance, jež bude přiblížena dále, i hranice 5 % základního jmění, která nesměla být překročena celkovým souhrnem všech jmenovitých hodnot, takto vydaných akcií, nepodléhajících splacení. V tomto kontextu je na místě slovy K. Eliáše upozornit na to, že „*pětiprocentní omezení se tedy nevztahuje, jak se v praxi často míní, k souhrnu nominále všech zaměstnaneckých akcií v poměru k základnímu jmění, ale jen k poměru nesplacené části jmenovité hodnoty vůči základnímu jmění.*“¹⁶

Zvýhodnění představuje klíčový prvek právní konstrukce zaměstnaneckých akcií, rozlišovat lze dvě podoby výhod. V prvním případě benefit spočívá v tom, že po zaměstnanci není vyžadováno splacení celé jmenovité hodnoty dané akcie, v druhém pak možnost spojit s akcií právo na vrácení akcie společnosti. Rozsah prvního zvýhodnění, tedy rozdíl mezi jmenovitou hodnotou a cenou, za kterou zaměstnanec skutečně nabyl, jinými slovy emisní disážio, nebyl stanoven zákonem, byl ponechán na libovůli emitující společnosti. Požadavkem však bylo určení míry zvýhodnění ve stanovách. To vše pouze za podmínky dodržení zmiňované pětiprocentní hranice. Inherentním následkem vydání takových akcií je vznik schodku na straně společnosti v rozsahu poskytnutého zvýhodnění. Jelikož takový deficit není akceptovatelný především s ohledem na ochranu zájmů třetích osob, musí být nesplacená část základního jmění kryta přímo ze zdrojů společnosti.¹⁷ Co se týče splácení emisního kurzu, zákonodárce v § 178 odst. 4 ObchZ jednak předvídá právo zaměstnanců na podíl na zisku, jednak připouští možnost určit ve stanovách vázanost podílu na zisku pouze na

¹⁵ JANOVEC, M. Historie a současnost akcií pro zaměstnance. *Právník*. 2008, č. 11, str. 1267.

¹⁶ ELIÁŠ, K. *Akciová společnost: systematický výklad obecného akciového práva se zřetelem k jeho reformě*. Praha: Linde, 2000, str. 123.

¹⁷ ELIÁŠ, op. cit., str. 123.

splacení emisního kurzu zaměstnaneckých akcií. V návaznosti na zmíněné ustanovení je nutno uvést také § 210 odst. 3 ObchZ, jenž konstatuje, že při zvyšování základního jmění úpisem zaměstnaneckých akcií je třeba, aby to předvíдалy stanovy.

Účinností zákona č. 142/1996 Sb. dochází k novelizaci obchodního zákoníku, díky níž s akcií může být nově spojeno právo na její vrácení společnosti. Uvedené platilo ale pouze v případě, kdy se majitel akcie nerozhodl ji prodat jinému zaměstnanci. *„Fakticky a právně tu ovšem o žádné „vrácení“ akcií nejde. Osoba, která akcii důvodně a na základně řádného právního titulu nabyla, nemá ji komukoli – neřku-li už společnosti – co vracet. Zákonodárce měl i tu jistě na mysli institut smluvního přimusu: tedy povinnost společnosti přistoupit na návrh majitele zaměstnaneckých akcií na uzavření smlouvy o koupi těchto jeho cenných papírů.“*¹⁸ Textace ustanovení § 158 odst. 1 ObchZ uvedené novelizace ovšem nepřilíš jasně definovala oprávněný subjekt. Nutno konstatovat, že jím byl nade vše pochybnost akcionář.¹⁹

Spolu s právem na vrácení akcie společnosti ovšem existovala za určitých okolností dokonce i povinnost akcii vrátit. Jednalo se především o případy úmrtí majitele akcie či skončení jeho pracovního poměru bez následného odchodu do důchodu, jak vyplývalo z ustanovení § 158 odst. 4 ObchZ. Pokud za popsáných okolností nedošlo k vrácení akcií ve lhůtě k tomu určené rozhodnutím valné hromady a akcionář byl neúspěšně vyzván představenstvem, mohlo následně představenstvo takové akcie prohlásit za neplatné a dále v oběhu nepoužitelné, dle ustanovení § 214 odst. 1 a 2 ObchZ. Aplikační praxe ovšem přinesla problémy spojené s vymahatelností této povinnosti s ohledem na dvojí podobu cenných papírů, zaknihovaných a listinných.

Nejasnostem učinilo zadost až rozhodnutí vrchního soudu v Olomouci sp. zn. 3 Cmo 346/2000, který se zabýval dematerializovanými akciemi. V tomto rozhodnutí soud traktoval, že listinný cenný papír se skutečně vrací fyzickým předáním a jeho vrácení se lze domáhat žalobou na vydání. To ale neplatí v případě zaknihovaných akcií, přičemž odmítá-li zaměstnanec splnit svou zákonnou povinnost dobrovolně, tedy umožnit společnosti akcie zpětně nabýt, prostředkem ochrany pro společnost je žaloba na uložení povinnosti uzavřít smlouvu o převodu akcií. Podstatné je totiž, že k převodu takového dematerializovaného cenného papíru dochází dle ustanovení § 21 odst. 1 zákona č. 591/1992 Sb., o cenných papírech (dále jen zákon o

¹⁸ ELIÁŠ, K. *Akciová společnost: systematický výklad obecného akciového práva se zřetelem k jeho reformě*. Praha: Linde, 2000, str. 123.

¹⁹ PELIKÁNOVÁ, I. *Komentář k obchodnímu zákoníku: § 56-§ 260*. Díl 2, (S přihlédnutím k evropskému právu). 2. přepracované a doplněné vydání. Praha: Linde, 1998, str. 638. *Zákony – komentáře*.

cenných papírech), až registrací. K ní je nutno přiložit doklad o změně osoby majitele cenného papíru, například smlouvu o převodu.

Součástí úpravy zaměstnaneckých akcií v obchodním zákoníku byla kromě oné pětiprocentní hranice podílu na základním jmění i další omezení. Nejvýznamnějším bylo poměrně striktní omezení převoditelnosti, které obchodní zákoník upravoval kogentně. Cenný papír bylo možné převádět pouze mezi zaměstnanci emitující společnosti nebo na osoby, jež ukončily pracovní poměr se společností odchodem do důchodu. Z titulu zaměstnanecké akcie jako akcie na jméno je zřejmé, že k převodu byla nutná indosace, pročež osoba indosatáře musela patřit do jedné ze dvou výše zmíněných kategorií. Koho rozumět oním pracujícím, potažmo důchodcem, nebylo blíže vymezeno. Lze se domnívat, že vztah zaměstnance ke společnosti nemusel být dlouhodobého charakteru a zaměstnanecké akcie mohly být nabývány rovnou po nastoupení do zaměstnání. Co se týče důchodce, bylo nasnadě, že práce pro emitující společnost musela být jeho posledním zaměstnáním před odchodem do důchodu.

Je dobré připomenout, že s ohledem na kogentnost zákonné úpravy akciové společnosti nemohly společnosti tato pravidla stanovami upravit odlišně.²⁰ V okamžiku, kdy majitel akcie přestal splňovat podmínku zaměstnání či důchodu, práva ze zaměstnanecké akcie byla pozastavena přímo ze zákona, v důsledku čehož byl majitel následně povinen akcie vydat společnosti bez zbytečného odkladu. Činil tak proti náhradě ve výši splacené části emisního kurzu nebo případně poměrné části kursovní hodnoty, měla-li společnost emitovány akcie se stejnou jmenovitou hodnotou, které byly veřejně obchodovatelné.²¹ Pro některé společnosti mající akciovou formu zákon přímo vylučoval možnost vydávat zaměstnanecké akcie, což představovalo další z limitů. Uvedené se týkalo například investičních fondů dle ustanovení § 7 odst. 6 zákona č. 248/1992 Sb., o investičních společnostech a investičních fondech, burzy cenných papírů dle ustanovení § 4 odst. 1 zákona č. 214/1992 Sb., o burze cenných papírů, či penzijních fondů dle § 4 odst. 3 zákona č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění a státním příspěvku.²²

Zákonem o cenných papírech došlo k novelizaci ustanovení § 155 odst. 3 ObchZ přidáním věty „*Jiné druhy akcií, než které upravuje tento zákon, nesmějí být vydávány.*“

²⁰ PELIKÁNOVÁ, I. *Komentář k obchodnímu zákoníku: § 56-§ 260*. Díl 2, (S přihlédnutím k evropskému právu). 2. přepracované a doplněné vydání. Praha: Linde, 1998, str 640. *Zákony – komentáře*.

²¹ ELIÁŠ, K. *Akciová společnost: systematický výklad obecného akciového práva se zřetelem k jeho reformě*. Praha: Linde, 2000, str 123-124. ISBN: 80-7201-232-0.

²² ŠTENGLOVÁ, I. In: ŠTENGLOVÁ, I., PLÍVA, S., TOMSA, M. a kol. *Obchodní zákoník: komentář*. 13. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 522. Beckova edice komentované zákony.

Došlo tedy ke zkogentnímu úpravě akcií, kterážto začíná § 158 odst. 1 ObchZ, a jiné než následně upravené akcie nebylo možné vydávat.²³ Praktickým dopadem byla nemožnost uplatnění diskrece ohledně druhu zvýhodnění, rozhodly-li se společnosti zvýhodňovat své zaměstnance formou zaměstnaneckých akcií, zvýhodnění bylo totiž předvídané zákonem. Nebylo proto možné vydat ani jiný druh akcie zvýhodňující zaměstnance.

Zaměstnanecké akcie byly od počátku koncipovány obchodním zákoníkem jako zvláštní druh akcií.²⁴ Takto je bylo nutné chápat i přesto, že obchodní zákoník je výslovně za samostatný druh akcií neoznačoval. Tento výklad vychází z toho, že stejně jako u akcií kmenových či prioritních je v případě hlasování na valné hromadě o zvýšení či snížení základního kapitálu zasahováno do práv zaměstnanců akcionářů, bylo tedy logické i v tomto případě postupovat podle původního znění § 202 odst. 1 a § 211 odst. 1 ObchZ, který vyžadoval v dané situaci souhlas alespoň dvou třetin z přítomných akcionářů v rámci každého druhu akcií emitovaných společnostmi zvlášť.²⁵

Primárním účelem zaměstnaneckých akcií, což, dle mého názoru, u zaměstnanecké participace platí vždy, byla snaha motivovat zaměstnance k vyššímu pracovnímu výkonu a nasazení. Zaměstnanci byli do společnosti majetkově zapojeni, což se při snaze o dobrý ekonomický výkon společnosti mělo následně odrazit v celkově vyšší efektivitě práce.²⁶ Nutno podotknout, že úspěšnému dosahování tohoto účelu byla do určité míry na překážku právě právní regulace. Ve svém důsledku úprava postrádala především pozitivní vliv na motivaci zaměstnance na růstu tržní hodnoty akcií, přeneseně tedy společnosti samotné, a to právě z důvodu omezené převoditelnosti, kdy akcie nebyly samostatně obchodovatelné na regulovaných trzích. Možná až demotivačně působilo zakotvení povinnosti společnosti odkoupit akcie od zaměstnanců při skončení pracovního poměru za stanovenou cenu. Odkup neprobíhal za tržní hodnotu akcie, nýbrž za její jmenovitou hodnotu či jinou částku určenou ve stanovách. Emitující společnost se může v různých obdobích dostávat do ekonomicky složitých pozic, tehdy tato úprava přinášela jen další rizika, protože rozhodovali-li se zaměstnanci v takové situaci ukončovat pracovní poměry, a tedy vyžadovat odkup zaměstnaneckých akcií, mohlo to společnost ve svém důsledku více zadlužit, či jí

²³ PELIKÁNOVÁ, I. *Komentář k obchodnímu zákoníku*: § 56-§ 260. Díl 2, (S přihlédnutím k evropskému právu). 2. přepracované a doplněné vydání. Praha: Linde, 1998, str. 638. *Zákony – komentáře*.

²⁴ ŠTENGLOVÁ, I. In: ŠTENGLOVÁ, I., PLÍVA, S., TOMSA, M. a kol. *Obchodní zákoník: komentář*. 13. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 522. Beckova edice komentované zákony.

²⁵ HODEK, J. Druhy akcií podle obchodního zákoníku. *Právní rádce*. Praha: Economia, a.s, roč. 2, č. 8, 1994, str. 15.

²⁶ POKORNÁ, J. In: POKORNÁ, J., KOVAŘÍK, Z., ČÁP, Z. a kol. *Obchodní zákoník: komentář*. I. díl. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2009, str. 718. Kodex.

dokonce přivodit platební neschopnost. Jako vhodnější se ve srovnání s tím jeví úprava umožňující zaměstnancům s akciemi volně nakládat, především je nabývat a prodávat na regulovaném trhu tak, aby mohli mít na pozitivním ekonomickém vývoji společnosti určitý zájem a podíl. Jedině za takových podmínek může docházet k naplňování motivačního účelu zaměstnaneckých akcií.²⁷

Podstatnou otázkou týkající se druhu akcií je jejich vzájemná přeměnitelnost. Mohou být zaměstnanecké akcie zaměněny za akcie kupříkladu kmenové nebo naopak? Vzájemná přeměnitelnost byla umožněna až zmiňovanou novelou obchodního zákoníku č. 142/1996 Sb., která novelizovala § 186 odst. 3 ObchZ a stanovila v něm podmínky pro takový postup. Nutným předpokladem bylo rozhodnutí valné hromady o změně druhu akcií odsouhlasené alespoň třemi čtvrtinami přítomných akcionářů vlastnících dotčený druh akcií.²⁸ Jelikož jednotlivé druhy akcií, které se společnost rozhodla emitovat, bylo nutno zakotvit ve stanovách dle ustanovení § 174 ObchZ, muselo rozhodnutí o změně druhu akcií nutně obnášet změnu stanov. Dle zákonné dikce § 186 odst. 2 ObchZ bylo nutné naplnit obecný požadavek kvalifikované většiny, konkrétně souhlas dvou třetin přítomných, bez ohledu na druh jimi držných akcií. Následnou formální podmínkou vyplývající z ustanovení § 186 odst. 5 ObchZ byla také forma notářského zápisu pro rozhodnutí o změně druhu akcií.

Při souhrnnějším pohledu můžeme v úpravě zaměstnaneckých akcií jako samostatného druhu akcií nalézt jak výhody, tak i nevýhody. Na okraj uvádím, že se tato naše úprava spíše rozcházela s pohledem jiných evropských států, kde jsou akcie pro zaměstnance většinou upravovány jako akcie ne-zvláštního druhu. Evidentním handicapem byla povinnost zaměstnance akcii vrátit po skončení pracovního poměru.²⁹ S ohledem na to, že zaměstnancům nebylo umožněno s akciemi volně na trhu disponovat, docházelo do velké míry k omezování reálné motivace zaměstnance-akcionáře na hospodářském růstu společnosti. Je možné, že nabytí takové akcie mělo, spíše než materiálním prospěchem motivovaná pobídka k lepším pracovním výkonům, za následek prohloubení vztahu zaměstnance a společnosti. To samé se mohlo na druhé straně negativně podepsat i na emitující společnosti, která byla nucena tyto akcie za stanovenou cenu vykupovat, aniž by byly zohledněny její reálné hospodářské výkony.

²⁷ ŠTENGLOVÁ, I. In: ŠTENGLOVÁ, I., PLÍVA, S., TOMSA, M. a kol. *Obchodní zákoník: komentář*. 13. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 522-523. Beckova edice komentované zákony.

²⁸ PELIKÁNOVÁ, I. *Komentář k obchodnímu zákoníku: § 56-§ 260*. Díl 2, (S přihlédnutím k evropskému právu). 2. přepracované a doplněné vydání. Praha: Linde, 1998, str 641. *Zákony – komentáře*.

²⁹ DĚDIČ, J. *Obchodní zákoník: komentář*. Díl II, § 93 - § 175. Praha: Polygon, 2002, str. 1529.

Zásadní nevýhoda zaměstnaneckých akcií jako zvláštního druhu akcií ovšem tkvěla v podmínce hlasování na valné hromadě podle všech společností vydaných druhů akcií, což je vyžadováno, je-li rozhodnutím zasahováno do práv akcionářů. Toto pravidlo ve svém důsledku znamenalo, že zaměstnanci vlastníci akcie mohli některá rozhodnutí nevyslovením souhlasu za svůj druh akcií zablokovat. Rozhodla-li se tedy akciová společnost emitovat zaměstnanecké akcie, inherentně se vystavovala riziku, že se v souvislosti s určitými rozhodnutími stane rukojmím svých vlastních zaměstnanců. Je totiž zřejmé, že zájem zaměstnanců mohl být mnohdy diametrálně odlišný od dlouhodobějšího a komplexnějšího zájmu společnosti.³⁰

1.2.2 Změna obchodního zákoníku provedená zákonem č. 370/2000 Sb.

Účinností zákona č. 370/2000 Sb., novely obchodního zákoníku, k 1. 1. 2001, dochází k nejvýznamnější změně zaměstnaneckého akcionářství v historickém kontextu české právní úpravy. Zákonodárce opustil úpravu zaměstnaneckých akcií jako samostatného druhu akcií. Nově se mělo jednat pouze o akcie kmenové, případně prioritní.

Proces změny druhově samostatných zaměstnaneckých akcií byl upraven přechodnými ustanoveními zmiňované novely. Rozhodným momentem pro určení okamžiku, kdy přestávaly být tyto akcie zvláštním druhem a stávaly se akciemi kmenovými či prioritními, byl zápis rozhodnutí valné hromady o takové změně do obchodního rejstříku dle § 173 odst. 2 ObchZ. Druhou možností představovalo rozhodnutí valné hromady o změně stanov v části upravující podmínky, za kterých zaměstnanci akcie nabývali. Příkladem může být nabývání akcie za cenu nižší, než byla její jmenovitá hodnota, a to podle § 158 ObchZ.³¹ Pokud však do dvou let od nabytí účinnosti zákona č. 370/2000 Sb. nedošlo k rozhodnutí o přeměně druhu akcií, docházelo k přeměně na kmenové akcie ipso iure marným uplynutím této doby. V tehdejší praxi se bylo možno setkat i s názory, například J. Dědiče, že jedním z postupů společnosti, jak se s touto novelou vypořádat, je rozhodnutí o změně druhu akcií dle § 186 odst. 3 ObchZ, se kterým by se pak vázal vznik povinnosti emitující společnosti odkoupit akcie podle § 186a ObchZ.³² Opačný názor zastává I. Štenglová, jež soudí, že tomu tak v této situaci není, jelikož „v takovém případě vlastně valná

³⁰ DĚDIČ, J. *Obchodní zákoník: komentář*. Díl II, § 93 - § 175. Praha: Polygon, 2002, str. 1529.

³¹ JANOVEC, M. Historie a současnost akcií pro zaměstnance. *Právník*. 2008, č. 11, str. 1269.

³² DĚDIČ, J. op. cit., str. 1529.

*hromada nerozhoduje o změně druhu akcií – k té dojde i bez takového rozhodnutí nejpozději uplynutím dvou let od účinnosti zák. č. 370/2000 Sb. – ale fakticky rozhoduje pouze o době, kdy ke změně druhu dojde.*³³ Druhý zmíněný přístup se zdá být smysluplnější.

V pozadí přijetí novely obchodního zákoníku je evidentní snaha přiblížit se evropské úpravě. Jak můžeme číst v důvodové zprávě k zákonu č. 370/2000 Sb., úprava zaměstnaneckých akcií jako zvláštního druhu akcií, jak byly dosud definovány obchodním zákoníkem, je v kontextu evropského práva neznámá. To ovšem neznamená, že by právní řády jednotlivých států Evropské unie v dané oblasti postrádaly právní úpravu. Naopak bylo běžně umožňováno nabývat akcie za zvýhodněných podmínek zaměstnanci emitující společnosti. Shodně s tím počítala i Druhá směrnice za situace, kdy akciová společnost nabývala vlastní akcie od zaměstnanců. Druhá směrnice byla právním dokumentem platným na úrovni Evropských společenství, později Evropské unie, vydaným pod označením 77/91/EHS³⁴ (dále jen Druhá směrnice), jehož účelem bylo koordinovat především oblast ochrany zájmů třetích osob, jakož i společníků. Nutno konstatovat, že byla-li akcie dle práva členských států nabývána zaměstnancem za zvýhodněných podmínek, nemuselo to nutně znamenat, že se jednalo o samostatný druh akcie.³⁵

1.2.3 Akcie pro zaměstnance

Zaměstnanecké akcie představovaly samostatný druh akcií a obchodním zákoníkem byly přímo takto označovány. Proto považuji za důležité je terminologicky odlišit od akcií nabývaných zaměstnanci po přijetí zákona č. 370/2000 Sb., tedy akcií druhem kmenových, ale stále nabývaných zaměstnanci za určitých zvýhodněných podmínek. O popsanych akciích je pro účely této práce proto dále pojednáváno jako o akciích pro zaměstnance.

Kromě změny druhu akcie nová úprava doznala jen malých, převážně formulačních změn. Hlavní zvýhodnění i nadále spočívalo v tom, že zaměstnanci mohli akcie nabývat za cenu nižší, než byla jmenovitá hodnota dané akcie. Podstatným

³³ ŠTENGLOVÁ, I. In: ŠTENGLOVÁ, I. PLÍVA, S., TOMSA, M. a kol. *Obchodní zákoník: komentář*. 13. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 523. Beckova edice komentované zákony.

³⁴ Druhá směrnice Rady č. 77/91/EHS 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 článku 58 druhého pododstavce Smlouvy při zakládání akciových společností a při udržování a změně jejich základního kapitálu, za účelem dosažení rovnocennosti těchto opatření

³⁵ Důvodová zpráva k zákonu č. 370/2000 Sb.

důsledkem sjednocení druhu akcií pro zaměstnance s akciemi jinými byla i změna postavení zaměstnanců vlastnicích akcie. Nově bylo jejich postavení srovnatelné s postavením kterýchkoliv jiných akcionářů vlastnicích akcie stejného druhu jako tito zaměstnanci.³⁶ Uvedená změna měla dopad především v okamžiku hlasování podle druhů na valné hromadě, kdy skupina majitelů zaměstnaneckých akcií nemohla blokovat rozhodování. Podstatné je připomenout, že se česká právní úprava dostala změnou dosaženou zákonem č. 370/2000 Sb. do souladu s evropskou úpravou, konkrétně Druhou směrnicí a jejím článkem 8. Ten totiž velmi schematicky upravoval možnost zaplatit méně než celkovou hodnotu akcie v případě jejího nabývání při výkonu povolání.

Nutno podotknout, že zákonná dikce § 158 odst. 1 ObchZ upravující nabývání akcií zaměstnanci byla víceznačná právě co do množiny zvýhodňujících podmínek, za kterých mohli zaměstnanci akcie nabývat. Nebylo totiž zcela jasné, zda se v prvním odstavci jednalo pouze o výhody upravené odstavcem druhým, či bylo možné, aby emitující společnost poskytla i zvýhodnění jiná než zákonem upravená. Toto dilema vyřešil zákonodárce přijetím další novely obchodního zákoníku. Zákon č. 501/2001 Sb. s účinností od 31. 12. 2001 mění znění § 158 odst. 1 ObchZ tak, že zpřesňuje jeho význam a přidává slova „*uvedených v odstavci 2.*“³⁷ Touto změnou byla věc postavena najisto do té míry, že se společnost svou úpravou zvýhodnění od dikce odstavce 2 odchýlit nemohla. Zmíněný zákon č. 501/2001 Sb. byl sice záhy po přijetí zrušen nálezem Ústavního soudu č. 476/2002 Sb. s účinností k 31. 3. 2003 pro vady procesního postupu přijetí, ale návaznost hmotněprávní úpravy byla zachována přijetím zákona č. 88/2003 Sb. s účinností od 1. 4. 2003, jehož předmětem byla úprava naprosto totožná.³⁸

Jedním z hlavních limitů akcií pro zaměstnance byla omezená převoditelnost, tedy možnost je postupovat buď zpět společnosti nebo případně jinému zaměstnanci, nikoliv ovšem s nimi nakládat v prostředí reálně tržním. V novelizované úpravě dochází uplynutím zmiňovaných dvou let, konstruovaných jako období pro transformaci, k uvolnění podmínek převoditelnosti.³⁹ Logickým vyústěním právní úpravy, která umožňuje zaměstnanci nabývat akcie za zvýhodněných podmínek, aniž by mu ale

³⁶ POKORNÁ, J. In: POKORNÁ, J., KOVAŘÍK, Z., ČÁP, Z. a kol. *Obchodní zákoník: komentář*. I. díl. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2009, str. 718. Kodex.

³⁷ ŠTENGLOVÁ, I. In: ŠTENGLOVÁ, I., PLÍVA, S., TOMSA, M. a kol. *Obchodní zákoník: komentář*. 13. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 523. Beckova edice komentované zákony.

³⁸ JANOVEC, M. Historie a současnost akcií pro zaměstnance. *Právník*. 2008, č. 11, str. 1269.

³⁹ JANOVEC, M. op. cit., str. 1269.

následně zakazovala s nimi volně na trhu disponovat, jak to restriktivně stanovoval obchodní zákoník ve svém původním znění, je nezpochybnitelně vyšší angažovanost takového zaměstnance na hospodářských výsledcích společnosti, jdoucí ruku v ruce s růstem reálné hodnoty obchodovatelných akcií.⁴⁰

Nová úprava nepochybně prospívala jednak emitující společnosti samotné, ale nakonec i zaměstnanci, jenž se rozhodl participovat na zaměstnávající společnosti. S ohledem na problematiku převoditelnosti je dobré připomenout, že akcie pro zaměstnance musely mít formu akcií na jméno, o jiné formě zcela logicky není možné uvažovat, jelikož jen tak je možné reálně ověřovat, že akcionář je skutečně zaměstnancem společnosti, a tudíž jsou podmínky pro tuto zvláštní zvýhodňující úpravu splněny. Akcie musely i nadále splňovat obecné předpoklady pro převod cenného papíru na řad. Podstatnými prvky převodu jsou dle ustanovení § 156 odst. 5 ObchZ předání akcie a především indosament neboli rubopis. Jelikož toto ustanovení v obchodním zákoníku odkazuje na úpravu indosamentu v zákoně č. 191/1950 Sb., směnečném a šekovém, je třeba ji hledat v § 11 a následujících tohoto zákona.

⁴⁰ ŠTENGLOVÁ, I. *Obchodní zákoník: ve znění zákona č. 370/2000 Sb., s důvodovou zprávou, judikaturou, úvodním výkladem a poznámkami*. Praha: IFEC, 2000, str. 240. AZ IUS.

2 Zaměstnanecké akcionářství ve Spojeném království Velké Británie a Severního Irsku

2.1 Stručný historický přehled

Historicky nahlíženo lze Velkou Británii považovat za jednu z kolébek mezinárodního obchodu a s tím úzce souvisejících akciových společností. Ty byly k tomuto účelu strukturálně nejvhodnější především proto, že umožňovaly relativně snadno kumulovat značný kapitál, což bylo vzhledem k vysokým vstupním nákladům zásadní. Velká Británie se totiž vyvinula v silnou námořní velmoc, jejíž plavební síla umožňovala objevovat nová teritoria, skýtající nejen potenciální odbytiště, ale i nové komodity, v kontinentální Evropě vysoce poptávané. Také ostrovní poloha království byla předpokladem čilé obchodní výměny s nepříliš vzdáleným a hospodářsky rozvinutým evropským kontinentem. Počátky britského akcionářství se datují již do 16. století. Za jednu z nejstarších akciových společností na britských ostrovech můžeme považovat *The Fellowship of the Merchant Adventurers of England*, jejíž charta byla přijata již roku 1505.⁴¹

Nejstarší záznamy reálného nabývání akcií zaměstnanci spadají do roku 1935, kdy se před soudy objevil případ *Weight v Salmon*.⁴² V předmětném sporu nabytý žalovaný vedoucí zaměstnanec Harry Salmon akcie společnosti, pro kterou pracoval, za cenu nižší, než byla jejich tržní hodnota. Z tohoto rozdílu nezaplatil daň z příjmu, na základě čehož byl daňovým úřadem žalován. Případ se dostal až do Sněmovny lordů, kde bylo rozhodnuto, že o zdanitelný příjem šlo. Zvláště přesvědčivě argumentoval Lord Atkin. Projednávanou situaci přirovnal k analogickému převodu 1 000 tun uhlí za zvýhodněnou cenu mezi společností provozující uhelný důl a jejím zaměstnancem s uhlím obchodujícím. Prodejem takto nabytého uhlí, potažmo akcií, dochází nade vše pochybnost k realizaci zisku a jako k takovému je třeba k němu přistupovat.

Druhou judikaturní zmínkou z doby před regulací této oblasti představuje případ *Abbott v Philbin* z roku 1961.⁴³ V tomto případě byla podstatou sporu opce na 250 kmenových akcií vypsaná společností pro jejího tajemníka (*secretary*). I tentokrát se

⁴¹ SCOTT, W. R. *The Constitution and Finance of English, Scottish, and Irish Joint-stock Companies to 1720*, Vol. I. Cambridge: University Press, 1912, str. 9. [online]. [cit. 04. 06. 2019]. Dostupné z: <https://socialsciences.mcmaster.ca/econ/ugcm/3l13/scott/JointStockv1.pdf>.

⁴² *Weight v Salmon* (1933–1935) 19 T.C. 174 [online]. [cit. 03. 06. 2019]. Dostupné z: https://library.croneri.co.uk/cch_uk/btc/19-tc-174.

⁴³ *Abbott v Philbin* (1958–1961) 39 T.C. 82 [online]. [cit. 03. 06. 2019]. Dostupné z: https://library.croneri.co.uk/cch_uk/btc/39-tc-82.

soud musel zabývat otázkou, jak danit příjem, jenž je tvořen rozdílem mezi cenou tržní a cenou, za kterou došlo k nabytí, a především, k jakému okamžiku má zdanění proběhnout, zda k momentu zisku opce, či její realizace. Sněmovna lordů se usnesla na závěru, že příjem je nutné danit jen a pouze k okamžiku nabytí opce. Argumentace lordů stála především na úvaze, že jestliže se dá hodnota práva obsaženého v opci vyjádřit penězi, je nutné takový příjem danit k okamžiku jejího udělení bez ohledu na to, kdy dojde k jejímu uplatnění, stejně jako by v podobné situaci nebyl relevantní okamžik předání hmotné obchodované věci.

První komplexní úprava finančních výhod, především ale jejich daňových aspektů, pro zaměstnance vstupuje do britského právního řádu až v roce 1972 přijetím zákona o financích (*Finance Act*). Koncem 70. let 20. století poprvé dochází k návrhům programů dostupných pro všechny zaměstnance, děje se tak především díky Labouristické straně, která byla ovšem v této věci značně ovlivněna britskou Liberální stranou. S příchodem Margaret Thatcher na pozici ministerské předsedkyně v roce 1979 dochází v této oblasti k překotnému vývoji, na jehož konci jsou úspěšně položeny legislativní základy pro akciové plány dostupné všem zaměstnancům. Příkladem tohoto institutu je program „*spoř hned, jak vyděláš*“ (*Save As You Earn*).

Později v průběhu 80. let minulého století byla přijata úprava umožňující daňová zvýhodnění některých dalších programů, aby byla snáze zvyšována motivace společností propojovat odměňování zaměstnanců s celkovým hospodářským výkonem podniků.⁴⁴ Cílem tohoto kroku byla aspirace na využití pozitivních makroekonomických efektů užšího zapojení zaměstnanců související s větší distribucí kapitálu ve společnosti, založená na úvaze, že bohatnou-li nízkopříjmoví pracovníci, bohatne společnost jako celek. V historickém kontextu můžeme konstatovat, že dlouhá tradice akcionářství a později i zaměstnaneckého zapojení do vlastnických struktur zažívá ve Velké Británii kontinuálně se zvyšující zájem všech zainteresovaných stran, tedy jak státu, tak i podniků a zaměstnanců.

2.2 Obecná východiska

V anglické literatuře se v souvislosti s akciemi nabývanými zaměstnanci užívá termín *employee ownership*, který je pro účely této práce překládán jako *zaměstnanecké vlastnictví*. V obecné rovině lze rozlišit přímé a nepřímé zaměstnanecké vlastnictví

⁴⁴ COHEN, D., PETT, D. *The new employee share incentives: AESOPs and EMI* [special report]. London: Sweet and Maxwell, 2000, str. 3-4.

zaměstnávající společnosti. Tradičně nejrozšířenější formu zaměstnaneckého akcionářství tvořilo přímé zapojení zaměstnanců, při němž individuální pracovníci vlastní konkrétní akcie. V průběhu 80. let minulého století ale docházelo v této oblasti ke značnému vývoji, jehož vyústěním bylo zavedení dalších institutů postavených na stejném principu do právního řádu. V dnešní době panuje napříč akciovými společnostmi značná nesterodnost, co se zvolené formy akciové participace zaměstnanců týče. Stále je možno nacházet společnosti aplikující přímé zapojení. Na druhé straně se zvětšuje skupina společností, ve kterých je upřednostňováno zapojení nepřímé. V takovém případě jsou akcie pro zaměstnance drženy kolektivně ve formě fondu, ze kterého dotčení zaměstnanci čerpají benefity.⁴⁵ Oproti první jmenované situaci zde společnost není ani částečně vlastněna samotnými zaměstnanci, nýbrž přímo fondem operujícím na účet zaměstnanců.⁴⁶ V poslední době se objevuje třetí, hybridní varianta kombinující prvky obou výše zmíněných přístupů. Stejně jako v České republice i ve Velké Británii platí, že ať už společnost zvolí libovolný model zaměstnanecké participace, bude-li v procesu jejího zavádění nutné měnit stanovy či přímo vydávat nové akcie, neobejde se bez souhlasu dosavadních akcionářů.⁴⁷

V současné době ukazují statistiky ve Velké Británii přibližně 325 zaměstnanci vlastněných podniků. Ty zaměstnávají v souhrnu přes 200 000 zaměstnanců, tato čísla se ovšem mají dle očekávání britské Asociace zaměstnaneckého vlastnictví (*Employee Ownership Association*) v dalších deseti letech zdvojnásobit.⁴⁸ Za jednu z největších a současně neúspěšnějších společností ve Velké Británii zcela vlastněnou zaměstnanci lze považovat maloobchodní řetězec John Lewis Partnership, zaměstnávající více než 80 000 osob. Struktura podniku je založena na vlastnictví akcií fondem za tímto účelem zřízeným. Zaměstnanci akcie tedy reálně nezískávají, fond jim pouze poskytuje finanční

⁴⁵ PENDLETON, A., ROBINSON, A. *Employee Ownership in Britain – Findings from the WREOC, Employee Ownership Survey* [online]. [cit. 02. 06. 2019]. Dostupné z: https://business.leeds.ac.uk/fileadmin/public/Divisions/Accounting-and-Finance/EMPLOYEE_OWNERSHIP_IN_BRITAIN_EO_DAY.pdf.

⁴⁶ THE ESOP CENTRE. *Employee share ownership: an introduction* [online]. [cit. 05. 06. 2019]. Dostupné z: <http://www.esopcentre.com/what-is-employee-share-ownership/>.

⁴⁷ EMPLOYEE OWNERSHIP ASSOCIATION. *Guide to structuring employee ownership* [online]. Str. 8 [cit. 06. 06. 2019]. Dostupné z: <https://employeeownership.co.uk/wp-content/uploads/EO-guide-to-structuring-employee-ownership1.pdf>.

⁴⁸ DUBB, S. *British Study Makes the Case for a National Employee Ownership Policy* [online]. 20. 07. 2018 [cit. 05. 06. 2019]. Dostupné z: <https://nonprofitquarterly.org/british-study-makes-the-case-for-a-national-employee-ownership-policy/>.

prostředky z výdělků společnosti.⁴⁹ Zmíněný řetězec tudíž aplikuje metodu nepřímého zapojení zaměstnanců.

Odpovědným úřadem v oblasti akciových plánů pro zaměstnance, tedy tím, kdo dané plány případně schvaloval, je Úřad jejího veličenstva pro výnosy a cla (*HM Revenue and Customs*). Funkce tohoto úřadu v oblasti výnosů původně plnil Úřad pro národní výnosy (*Inland revenue*), ale zákonem Parlamentu přijatým v roce 2005 došlo ke spojení a vytvoření jediného orgánu zabývajícího se jak výnosy, tak cly. Parlamentní kontrolu tohoto úřadu vykonává ministr financí.⁵⁰

Historicky lze všechny akciové plány, prostřednictvím kterých zaměstnanci mohli nabývat akcie, rozdělit na plány schválené a neschválené. Na základě schvalovaného plánu bylo sice umožněno čerpat určitá daňová zvýhodnění, plán ovšem musel naplňovat zákonem stanovené parametry. Podstatný rozdíl mezi schvalovanými a neschvalovanými plány byl v tom, že chtěla-li společnost využít schvalovaný plán, muselo být nejdříve posouzeno, zda zákonným parametřům navrhovaný plán skutečně odpovídá. Toto posuzování probíhalo před Úřadem jejího veličenstva pro výnosy a cla.

Naopak neschvalované plány umožňovaly výrazně širší míru diskrece, jelikož poskytovaly prostor pro libovolné nastavení míry individuálního zvýhodnění, a to právě proto, že jejich důsledkem nebyly žádné daňové výhody.⁵¹ Od 6. 4. 2014 došlo v nastavení tohoto procesu ke změně. Soulad navrhovaného plánu se zákonnými požadavky již nadále není schvalován zmiňovaným úřadem, nýbrž je úkolem každé jednotlivé společnosti usilující o zavedení plánu zapojujícího zaměstnance ověřit soulad chystaného plánu se zákonnými požadavky.⁵² Dále bude kapitola zaměřena pouze na akciové plány, jejichž důsledkem může být daňové zvýhodnění, dle dřívějšího pojetí tedy povinně schvalované plány.

⁴⁹ ROSEN, C. *Laws to Encourage Broad-Based Employee Ownership Outside the U.S.* [online]. 2013 [cit. 05. 06. 2019]. Dostupné z: <https://www.nceo.org/articles/employee-ownership-laws-outside-us>. Stejný závěr lze vyvodit i z tabulky vypracované Asociací pro zaměstnanecké vlastnictví, dostupné z: https://employeeownership.co.uk/wp-content/uploads/Employee_Ownership_Top_50_Infographic.pdf.

⁵⁰ GOV.UK. *About us* [online]. [cit. 02. 06. 2019]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/government/organisations/hm-revenue-customs/about>.

⁵¹ LOWITZSCH, J. *Financial Participation of Employees in the EU-27* [online]. [cit. 10. 06. 2019]. London: Palgrave Macmillan, 2009, str. 292. Dostupné z: <https://www.palgrave.com/gp/book/9780230224124>.

⁵² DELOITTE. *Share Success, Your guide to employee share plans in the UK and beyond* [online]. Str. 7. leden 2018 [cit. 10. 06. 2019]. Dostupné z: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/uk/Documents/tax/deloitte-uk-tax-share-success-jan-2018.pdf>.

Převod většího množství akcií může představovat poměrně složitou a komplexní operaci. Z praktického hlediska se tedy může zdát vhodnější vždy nejdříve vytvořit fond, na který budou všechny dotčené akcie převedeny, aby pro zjednodušení celé transakce zůstal v první fázi na straně příjemce jeden subjekt. Následně, v závislosti na volbě formy participace, mohou být v průběhu několika let akcie převedeny dále na zaměstnance buď všechny v případě přímého zapojení, či jen některé v případě hybridního modelu. Při nepřímém zapojení nemusí být akcie převáděny vůbec, s celým objemem lze tak disponovat pouze prostřednictvím fondu. Třebaže již došlo k převedení všech v první fázi delegovaných akcií a „pomocný“ fond tedy žádné neobsahuje, jako užitečné se následné nezrušení fondu může jevit zejména v případě, kdy se individuální zaměstnanec-akcionář rozhodne akcie zpětně prodat, případně když je k takovému prodeji nucen svým odchodem ze společnosti. Jsou-li poté akcie zpětně odkupovány fondem, mohou být velmi snadno znovu prodány jinému zaměstnanci a celý proces tak může fungovat poměrně rychle a efektivně.⁵³

2.3 Přímé vlastnictví akcií zaměstnanci

Stejně jako v české právní úpravě i ve Velké Británii platí, že aby mohla akciová společnost vůbec převádět akcie na zaměstnance nejsou-li nově emitovány, musí je nejdříve nabýt jako vlastní akcie. Dle § 658 odst. 1 zákona o obchodních společnostech z roku 2006 (*section 658 /1/ Companies Act 2006*) platí obecný zákaz nabývání vlastních akcií, není-li naplněna některá z výjimek v tomto zákoně upravených. Jednou z těchto výjimek je dle § 693a odst. 1 zákona o obchodních společnostech z roku 2006 (*section 693a /1/ Companies Act 2006*) mimoburzovní (*off-market*) nákup vlastních akcií za účelem realizace zaměstnaneckého akciového plánu, byl-li schválen usnesením valné hromady.

Ve smyslu přímého individuálního vlastnictví mohou zaměstnanci získávat podíl ve společnosti třemi cestami. Akcie mohou získat bezprostředně darem, koupí, případně je mohou nabýt s určitou časovou prodlevou na základě opce. Ve druhém a třetím případě dochází ke koupi zásadně za zvýhodněnou cenu. Nabývá-li zaměstnanec akcie prostřednictvím opce, získává fakticky možnost akcie koupit v určitém okamžiku v budoucnosti, ovšem za cenu předem stanovenou k okamžiku podpisu smlouvy. Cíl a

⁵³ EMPLOYEE OWNERSHIP ASSOCIATION. *Guide to structuring employee ownership* [online]. Str. 8 [cit. 06. 06. 2019]. Dostupné z: <https://employeeownership.co.uk/wp-content/uploads/EO-guide-to-structuring-employee-ownership1.pdf>.

hlavní motivaci zaměstnance představuje potenciální kladný rozdíl mezi cenou akcie v okamžiku uplatnění opce a sjednanou cenou akcie. Pokud totiž tržní cena akcie v čase poroste, zaměstnanec v okamžiku uplatnění opce nakoupí akcie za cenu nižší, než je jejich reálná hodnota, a tím realizuje zisk.⁵⁴

Výhodou přímého zapojení zaměstnanců je kromě možnosti pravidelně dostávat dividendu také právo se skrze hlasování na valné hromadě podílet na ovlivňování směřování společnosti. Vedle toho je možné vlastněné akcie v případě zvýšení jejich hodnoty kdykoliv prodat a realizovat tak zisk. Jedná se o přístup, který dokáže nepochybně lépe než jiné způsoby odměňování udržet zaměstnance ve společnosti, protože je celý postaven na individualitě a funguje mnohem osobněji.⁵⁵

Jak již bylo výše uvedeno, i v případě přímého zapojení zaměstnanců je vhodné vytvořit pro účely převodu akcií „pomocný“ fond. Vznikne tak mezičlánek mezi původními akcionáři a zaměstnanci, kteří mají následně akcie nabývat. Akcie jsou nejdříve převedeny do vlastnictví fondu, posléze jsou do fondu převáděny zisky společnosti. Zisky slouží ke splácení kupní ceny akcií, takže jsou postupně vypláceny původním akcionářům. V druhé fázi procesu jsou akcie z fondu převedeny za finanční protiplnění na jednotlivé zaměstnance. I tyto sekundárně získané peněžní prostředky mohou být použity na uspokojování pohledávek původních akcionářů. Dojde-li k vypořádání všech vzájemných pohledávek, drží všechny vyčleněné akcie přímo zaměstnanci, to znamená, že ve fondu již žádné akcie nejsou.⁵⁶

2.3.1 Akciový pobídkový plán (SIP)

Jedinou formou bezprostředního nabývání akcií zaměstnanci je akciový pobídkový plán (*Share Incentive Plan*, dále také jen SIP). Jde o plán přístupný všem zaměstnancům umožňující získání akcií za stejných podmínek. Přistoupení k tomuto plánu může být ovšem podmíněno minimální dobou zaměstnání. Podstatný rozlišovací znak oproti jiným plánům akciového vlastnictví tvoří způsob nabývání akcií. K němu nedochází na základě opce, nýbrž zásadně koupí, výjimečně i darováním.⁵⁷ Akciový pobídkový plán

⁵⁴ THE ESOP CENTRE. *Employee share ownership: an introduction* [online]. [cit. 10. 06. 2019]. Dostupné z: <http://www.esopcentre.com/what-is-employee-share-ownership/>.

⁵⁵ EMPLOYEE OWNERSHIP ASSOCIATION. *Guide to structuring employee ownership* [online]. [cit. 06. 06. 2019]. str. 4. Dostupné z: <https://employeeownership.co.uk/wp-content/uploads/EO-guide-to-structuring-employee-ownership1.pdf>.

⁵⁶ EMPLOYEE OWNERSHIP ASSOCIATION, op. cit., str. 10.

⁵⁷ HM REVENUE & CUSTOMS. *Employee Share Schemes Statistics for 2016 to 2017* [online]. Červenec 2018 [cit. 12. 06. 2019]. str. 22. Dostupné z:

byl do právního řádu zaveden zákonem o financích z roku 2000 (*Finance Act 2000*). Prakticky se vyskytuje ve čtyřech variacích, které mohou být kombinovány. Faktický výběr konkrétních plánů provádí vždy sama společnost. K nim patří akcie bezúplatné akcie (*free shares*), partnerské akcie (*partnership shares*), párované akcie (*matching shares*) a dividendové akcie (*dividend shares*). U všech variací jsou akcie nejdříve po určitou dobu drženy v předběžném fondu, než jsou následně převedeny do dispoziční sféry zaměstnance. Ani převedení ale nemění nic na faktu, že vlastnické právo náleží zaměstnancům od samého počátku. Pro maximální využití daňových výhod by detenční doba ve fondu měla trvat nejméně pět let, ovšem již při překročení tří let je při zdanění nutné aplikovat specifický právní režim.⁵⁸ V zásadě je možné podmiňovat účast zaměstnance na tomto akciovém plánu hospodářským výkonem třeba i konkrétního závodu. Akcie pro zaměstnance nabývané prostřednictvím akciového pobídkového plánu mohou být konstruovány i jako zvláštní druh akcií nedisponující kupříkladu hlasovacími právy. Nastavení je v mezích tohoto plánu zcela v diskreci zaměstnavatele.⁵⁹

Bezúplatné akcie (*Free shares*) umožňují společnosti darovat zaměstnanci v rámci jednoho daňového roku akcie souhrnně hodnotě až 3 600 liber.⁶⁰ Tyto akcie je možno na zaměstnance převádět v rámci roku kdykoliv, třeba i opakovaně, za dodržení podmínky maximální celkové hodnoty převáděných akcií. Jelikož se akcie převádějí bez finančního protiplnění, může společnost v plánu stanovit podmínky, jejichž porušením by zaměstnanec o akcie přišel. Podmíněná vázanost je ovšem omezena dobou, po kterou akcie zůstávají v předběžném fondu.⁶¹

Partnerské akcie (*Partnership shares*) musí zaměstnanec nakupovat, ale zásadním specifikem je, že k jejich nákupu dochází z hrubé nezdaněné mzdy. I zde platí omezení ohledně maximální hodnoty takto nabývaných akcií v rámci jednoho roku. Zaměstnanec může v tomto plánu investovat 10 % ze svého ročního příjmu nebo může nakoupit akcie v maximální hodnotě 1 800 liber.⁶² Jako limit se použije suma, která je v jednotlivém

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/732131/ESS_National_Statistics_Commentary.pdf.

⁵⁸ ESOP CENTRE. *Share Incentive Plan* [online]. [cit. 12. 06. 2019]. Dostupné z: <http://esopcentre.co.uk/what-is-employee-share-ownership/share-incentive-plan/>.

⁵⁹ OUT-LAW. *Share Incentive Plans (SIPs)* [online]. [cit. 12. 06. 2019]. Dostupné z: <https://www.out-law.com/topics/tax/share-plans/share-incentive-plans-sips/>.

⁶⁰ Dle aktuálního (13. 06. 2019) kurzu České národní banky jde v přepočtu zhruba o 103 824 Kč. Viz: <https://www.cnb.cz/cs/financni-trhy/devizovy-trh/kurzy-devizoveho-trhu/kurzy-devizoveho-trhu/>.

⁶¹ OUT-LAW, op. cit.

⁶² Dle aktuálního (13. 06. 2019) kurzu České národní banky jde v přepočtu zhruba o 51 786 Kč. Viz: <https://www.cnb.cz/cs/financni-trhy/devizovy-trh/kurzy-devizoveho-trhu/kurzy-devizoveho-trhu/>.

případě nižší. Nákup takto nabývaných akcií může probíhat buď jednorázově na konci stanoveného období, nebo průběžně. Toto rozhodnutí je otázkou individuální investiční strategie, a proto přísluší zaměstnanci.

S partnerskými akciemi jsou úzce provázané párované akcie (*Matching shares*). V zásadě totiž platí, že ke každé zaměstnancem koupené partnerské akcií může společnost přidat až dvě párované akcie bezúplatně. I zde platí totožná podmíněná vázanost hrozcí zpětným převodem, nedodrží-li zaměstnanec v plánu stanovené podmínky.⁶³

Dividendové akcie (*Dividend shares*) jsou do určité míry stranou stojící variantou, jelikož o nich lze hovořit až jako o sekundárním důsledku předchozích variant, navíc musí být vždy v každém plánu výslovně připuštěny. Umožňují totiž zaměstnancům nakupovat další akcie, a to za dividendy vyplácené za výše zmíněné varianty akcií po dobu, dokud jsou ještě akcie alokovány ve fondu, aniž by byla dividendy, za kterou je nakupováno, daněna.⁶⁴

2.3.2 Opční akciové plány

2.3.2.1 „Spoř hned, jak vyděláš“ (SAYE)

„Spoř hned, jak vyděláš“ (*Save As You Earn*) je opční akciový program přístupný v zásadě všem zaměstnancům. Do právního řádu byl zaveden zákonem o financích z roku 1980 (*Finance Act 1980*) s účinností od 1. 7. 1981.⁶⁵ Podstata tohoto opčního plánu tkví v nastavení systému pravidelného strhávání předem pevně stanovené částky z hrubé mzdy za účelem spoření, opakující se periodicky většinou měsíčně, aby zaměstnanec mohl po uplynutí doby stanovené v opční smlouvě k realizaci opce za uspořenou částku nakoupit v opci stanovené množství akcií.

Také zde platí obecná pravidla týkající se opčních plánů. Kmenové akcie jsou, stejně jako v ostatních případech, nakupovány za cenu zafixovanou k okamžiku podpisu opční smlouvy. Zvýhodnění zaměstnance spočívá nejenom ve stanovení kupní ceny,

⁶³ HM REVENUE & CUSTOMS. *Employee Share Schemes Statistics for 2016 to 2017* [online]. Červenec 2018 [cit. 13. 06. 2019]. str. 16. Dostupné z: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/732131/ESS_National_Statistics_Commentary.pdf.

⁶⁴ GOV.UK. *Share Incentive Plans (SIPs)* [online]. [cit. 13. 06. 2019]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/tax-employee-share-schemes/share-incentive-plans-sips>.

⁶⁵ ESOP CENTRE. *Save As You Earn* [online]. [cit. 11. 06. 2019]. Dostupné z: <http://www.esopcentre.com/what-is-employee-share-ownership/save-as-you-earn/>.

kteřá mŕže bŕt aŕ o 20 % niŕŕŕ, neŕ je v danŕm okamŕziku cena trŕnŕ, ⁶⁶ ale takŕ v nŕroku za takto ŕpořenŕ prostředky po dobu ŕpořeni inkasovat ŕrok. ⁶⁷

Zŕsadnŕm znakem tohoto plŕnu je volnŕ dostupnost vŕem zamŕstnancŕm ŕplňujŕcŕm urŕitŕ podmŕnky. Stanovenŕ podmŕnek, za kterŕch je zŕskŕvŕna opce, pŕedevŕŕm nastavenŕ kupnŕ ceny, musŕ bŕt v souladu se zŕsadou rovnosti. Tŕm ale nenŕ vyluŕovŕno, aby bylo rŕznŕm zamŕstnancŕm opŕnŕ smlouvou garantovŕno rŕznŕ množství akciŕ. Pro rozliŕeni je ovŕem nutnŕ stanovit objektivnŕ kritŕria. Tŕmi mohou bŕt zejmŕna vŕŕe mzdy nebo dŕlka zamŕstnŕnŕ v danŕ společnosti. ⁶⁸

Limity uvedenŕho programu tvoŕŕ zŕkonem pŕedvŕdanŕ minimŕlnŕ a maximŕlnŕ vŕŕe mŕsŕnŕ odeŕitatelnŕ částky a takŕ doba trvŕnŕ tohoto plŕnu, jiŕ lze zvolit buď jako tŕiletou, nebo pŕiletou. Po uplynutŕ danŕho období je zcela na rozhodnutŕ zamŕstnance, zda se rozhodne opci realizovat a za uspořenou částku akcie nakoupit. Podstatnŕm kritŕriem tohoto rozhodnutŕ bude nepochybnŕ aktuŕlnŕ trŕnŕ hodnota akciŕ ve vztahu ke kupnŕ cenŕ. V pŕŕpadŕ, ŕe se zamŕstnanec rozhodne opci neuplatnit, je mu navrŕcena celŕ uspořenŕ částka za tŕiletŕ či pŕiletŕ období, a to vŕetnŕ ŕroku. ⁶⁹ Ve vŕjimeŕnŕch pŕŕpadech mŕže bŕt opce realizovŕna jeŕtŕ pŕed uplynutŕm v nŕ stanovenŕ doby. Dŕvody pro tento zvlŕŕnŕ postup mohou bŕt jak na stranŕ zamŕstnance, pŕjde-li o odchod do dŕchodu, propuŕtŕnŕ z dŕvodu nadbyteŕnosti nebo nemoc, tak i na stranŕ zamŕstnavatele, pokud jde o prodej dotŕčenŕ akciovŕ společnosti jinŕmu subjektu.

V opŕnŕ smlouvŕ se zamŕstnanec nezavazuje dodrŕet celou stanovenou dobu ŕpořeni, mŕže tedy kdykoliv pŕed jejŕm uplynutŕm od opŕnŕ smlouvy odstoupit a zastavit tak strhŕvŕnŕ stanovenŕ částky ze mzdy. Rozhodne-li se takovŕ krok uŕinit, vznikŕ mu nŕrok na vrŕcenŕ celŕ pŕŕsluŕnŕ částky, jeŕ za dobu ŕpořeni naŕtrŕdal.

⁶⁶ HM REVENUE & CUSTOMS. *Employee Share Schemes Statistics for 2016 to 2017* [online]. Œervenec 2018 [cit. 11. 06. 2019]. str. 15. Dostupnŕ z: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/732131/ESS_National_Statistics_Commentary.pdf.

⁶⁷ ESOP CENTRE. *Save As You Earn* [online]. [cit. 11. 06. 2019]. Dostupnŕ z: <http://www.esopcentre.com/what-is-employee-share-ownership/save-as-you-earn/>.

⁶⁸ OUT-LAW. *Save As You Earn (SAYE) Share Option Plans* [online]. Duben 2014 [cit. 11. 06. 2019]. Dostupnŕ z: <https://www.out-law.com/topics/tax/share-plans/save-as-you-earn-saye-share-option-plans/>.

⁶⁹ DELOITTE. *Save As You Earn (SAYE)* [online]. [cit. 11. 06. 2019]. Dostupnŕ z: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ie/Documents/Tax/ie-tax-ges-save-as-you-earn-SAYE.pdf>.

Postupoval-li podle opční smlouvy po dobu kratší než jeden rok, nevzniká mu právo na výplatu úroku z nastřádané částky.⁷⁰

2.3.2.2 Podnikový akciový opční plán (CSOP)

Dalším z daňově zvýhodněných opčních akciových plánů je podnikový akciový opční plán (*Company Share Option Plan*, dále také jen CSOP). Ve své současné podobě byl přijat zákonem o financích z roku 1996 (*Finance Act 1996*). Na základě tohoto plánu získává zaměstnanec tříletou až desetiletou opci na nákup akcií zaměstnávající společnosti v maximální hodnotě 30 000 liber.⁷¹ Podstatný aspekt představuje skutečnost, že kupní cena stanovená v opční smlouvě je minimálně rovna tržní hodnotě dotčených akcií. Nelze tedy mluvit o žádném cenovém zvýhodnění. Na rozdíl od dříve zmíněných plánů nejde o povinně všem zaměstnancům dostupný opční plán, jako je tomu kupříkladu u SIP a SAYE. Rozhodnutí o tom, kteří zaměstnanci budou mít možnost se zapojit, záleží zcela na společnosti samé. Ze zákona jsou vyloučeni zaměstnanci disponující podílem na základním kapitálu větším než 30 %, ⁷² jejich zapojením by totiž docházelo k popření samotného principu a účelu akciových programů pro zaměstnance. Historicky byl uvedený program využíván především vedoucími pracovníky, v poslední době se však stává stále dostupnějším, a to také nízkopříjmovým zaměstnancům, kteří by nebyli schopni ze mzdy pravidelně spořit a využívat tak například SAYE. Není-li zaměstnanec schopný realizaci opce finančně unést, což je v případech nízkopříjmových zaměstnanců spíše pravděpodobné, má možnost využít některou z výhodných půjček k tomuto účelu sloužících. Po takto financovaném nákupu akcií může potřebnou část z nich prodat. Utržený zisk lze poté použít k pokrytí původní půjčky.⁷³

2.3.2.3 Pobídky podnikovému managementu (EMI)

Pobídky podnikovému managementu (*Enterprise Management Incentives*, dále také jen EMI) jsou posledním z daňově zvýhodněných zákonem upravených akciových

⁷⁰ OUT-LAW. *Save As You Earn (SAYE) Share Option Plans* [online]. Duben 2014 [cit. 11. 06. 2019]. Dostupné z: <https://www.out-law.com/topics/tax/share-plans/save-as-you-earn-saye-share-option-plans/>.

⁷¹ Dle aktuálního (11. 06. 2019) kurzu České národní banky jde v přepočtu zhruba o 863 430 Kč. Viz: <https://www.cnb.cz/cs/financni-trhy/devizovy-trh/kurzy-devizoveho-trhu/kurzy-devizoveho-trhu/>.

⁷² OUT-LAW. *Tax-advantaged Company Share Option Plans (CSOP)* [online]. Listopad 2014 [cit. 12. 06. 2019]. Dostupné z: <https://www.out-law.com/topics/tax/share-plans/hmrc-approved-company-share-option-plans-csop/>.

⁷³ ESOP CENTRE. *Company Share Option Plan* [online]. [cit. 11. 06. 2019]. Dostupné z: <http://esopcentre.co.uk/what-is-employee-share-ownership/company-share-option-plan/>.

opčních plánů. Ten byl přijat zákonem o financích z roku 2000 (*Finance Act 2000*) společně se SIP. Slouží především menším společnostem podnikajícím v oblastech s větším rizikem, jelikož ty se nemohou rovnat konkurenci v platových možnostech, aby tak nalákaly a udržely schopné zaměstnance. Dle statistik dozorujícího úřadu (*HM Revenues and Customs*) byl v letech 2000 až 2017 právě tento akciový plán v praxi zdaleka nejužívanější.⁷⁴ Aby byla společnost způsobilá tento program nabízet, musí splňovat určité podmínky. Nesmí mít aktiva převyšující hodnotu 30 milionů liber,⁷⁵ především je však vyloučeno podnikání v zákonem určených oblastech. Mezi ně se počítá například bankovníctví, právní služby, zemědělství nebo výstavba lodí.⁷⁶ Podstatu tohoto plánu představuje uzavření opční smlouvy na dobu minimálně tří let a maximálně deseti let. Jejím předmětem je koupě akcií v maximální hodnotě 250 000 liber na jednoho zaměstnance k okamžiku podpisu opční smlouvy, v součtu ale hodnota takto převáděných akcií nesmí překročit 3 miliony liber.⁷⁷ I zde platí, že má-li být využito daňových zvýhodnění, kupní cena musí být minimálně rovna tržní hodnotě v době podpisu smlouvy. Zaměstnanec nesmí disponovat podílem na základním kapitálu větším než 30 %. Plán nemusí být nabízen všem zaměstnancům, navíc lze uplatnitelnost opce podmínit splněním určitých výkonnostních kritérií, která mohou být pro každého zaměstnance nastavena individuálně. Kromě toho takto získávané akcie nemusí být nutně kmenové, je možno takto například převádět akcie bez hlasovacích práv.⁷⁸ Je tedy evidentní, že tento plán je oproti dříve zmíněným výrazně flexibilnější a tím nabízí zaměstnavateli širší paletu možností nastavení individuálních parametrů.

2.4 Nepřímé vlastnictví akcií zaměstnanci

Jedinou ve Velké Británii právním řádem předvídanou variantou nepřímého zapojení zaměstnanců do vlastnictví společnosti jsou fondy zaměstnaneckého

⁷⁴ HM REVENUE & CUSTOMS. *Employee Share Schemes Statistics for 2016 to 2017* [online]. Červenec 2018 [cit. 12. 06. 2019]. str. 6. Dostupné z: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/732131/ESS_National_Statistics_Commentary.pdf.

⁷⁵ Dle aktuálního (12. 06. 2019) kurzu České národní banky jde v přepočtu zhruba o 865 200 000 Kč. Viz: <https://www.cnb.cz/cs/finaneni-trhy/devizovy-trh/kurzy-devizoveho-trhu/kurzy-devizoveho-trhu/>.

⁷⁶ CADEN, M. *What is the Enterprise Management Incentive?* [online]. [cit. 12. 06. 2019]. Dostupné z: <https://startups.co.uk/what-is-the-enterprise-management-incentive/>.

⁷⁷ Dle aktuálního (12. 06. 2019) kurzu České národní banky jde v přepočtu zhruba o 7 210 000 Kč a 86 520 000 Kč. Viz: <https://www.cnb.cz/cs/finaneni-trhy/devizovy-trh/kurzy-devizoveho-trhu/kurzy-devizoveho-trhu/>.

⁷⁸ LAWDONUT. *Enterprise Management Incentives schemes (EMIs) for employees* [online]. [cit. 12. 06. 2019]. Dostupné z: <https://www.lawdonut.co.uk/business/employment-law/pay-and-pensions/enterprise-management-incentive-schemes-emis-for-employees>.

vlastnictví (*Employee Ownership Trust*, dle také jen EOT). Tento institut byl zaveden zákonem o financích ze září roku 2014 (*Finance Act 2014*), jenž byl součástí širší snahy vlády prosadit nepřímé zaměstnanecké „akcionářství“⁷⁹ jako běžný model správy společností.⁸⁰

Při zakládání fondu je podstatné stanovit především, jak bude určován správce fondu. Dále musí dojít k určení případných omezení nakládání s akcemi. Je také třeba založit samostatný bankovní účet pro účely fondu. Související povinností je oznámit založení fondu odpovědnému úřadu (*HM Revenue and Customs*). Akcie převáděné do fondu mohou být jak nově upisované, tak již existující, ale zásadně musí být na fond převedeno alespoň tolik akcií, aby disponoval nadpoloviční většinou akcií společnosti.⁸¹ V případě převodu již existujících akcií je akcionáři, kteří si přejí své akcie prodat, přesunou do fondu zaměstnaneckého vlastnictví založenému k tomuto účelu, aniž by jim však byla k okamžiku přesunu zaplácena jejich tržní cena. Ke splácení kupní ceny akcií dochází v průběhu delšího časového úseku prostřednictvím zisků dotčené akciové společnosti. V okamžiku, kdy dojde ke splacení kupní ceny, jsou akcie ve fondu drženy již čistě k finančnímu užítku zaměstnanců.⁸²

Kromě daňových zvýhodnění je zásadní výhodou tohoto fondu umožnění nepřímé participace zaměstnanců ve společnosti, a to zásadně všem za stejných podmínek, aniž by museli používat své vlastní finanční prostředky.⁸³ To ovšem neznamená, že všichni zaměstnanci čerpají benefity stejné výše, je totiž možné rozlišovat skupiny zaměstnanců na základě výše mzdy či délky zaměstnání.⁸⁴

2.5 Vybrané daňové aspekty zaměstnanecké participace

Dochází-li k určité formě zaměstnanecké participace prostřednictvím akciového zapojení zaměstnanců, je více než pravděpodobné, že takový postup bude mít do jisté míry dopady i v daňové sféře. Dle zvolené formy participace pak půjde o důsledky pro

⁷⁹ Zaměstnanci se de facto akcionáři nestávají.

⁸⁰ ESOP CENTRE. *Employee Ownership Trust* [online]. [cit. 13. 06. 2019]. Dostupné z: <http://www.esopcentre.com/what-is-employee-share-ownership/employee-ownership-trust/>.

⁸¹ FRANKLIN, P. *Employee Ownership Trusts* [online]. [cit. 13. 06. 2019]. Dostupné z: <https://www.pettfranklin.com/share-scheme-design-and-implementation/employee-ownership-trusts.html#.XQJQq4gzZPY>.

⁸² EMPLOYEE OWNERSHIP ASSOCIATION. *Guide to structuring employee ownership* [online]. Str. 8-9 [cit. 06. 06. 2019]. Dostupné z: <https://employeeownership.co.uk/wp-content/uploads/EO-guide-to-structuring-empl.pdf>.

⁸³ BDO. *Article: Employee ownership trusts* [online]. 16. 06. 2017 [cit. 13. 06. 2019]. Dostupné z: <https://www.bdo.co.uk/en-gb/insights/tax/global-employer-services/employee-ownership-trusts>.

⁸⁴ EMPLOYEE OWNERSHIP ASSOCIATION. op. cit., str. 26.

společnost, pro její původní akcionáře, pro zaměstnance nebo případně pro fond zaměstnancům zřízený. S podporou, jíž se celá oblast širšího zaměstnaneckého akcionářství ve Velké Británii ze strany státu těší, souvisí pestrá paleta daňových zvýhodnění, jejichž cílem je prohloubení a také ztraktivnění zapojování zaměstnanců do společnosti.⁸⁵

2.5.1 Daňové důsledky pro zaměstnance

Z pohledu zaměstnanců daňové aspekty přicházejí v úvahu především v případech jejich přímého zapojení, kdy se zaměstnanci stávají přímo akcionáři. Co se nepřímého zapojení, tedy získávání peněžních prostředků skrze fond, týče, právní úprava přijatá v roce 2014 zavedla režim umožňující čerpat z fondu finanční benefity do výše 3 600 liber ročně bez toho, aby tato částka podléhala dani z příjmu.⁸⁶

Vezmeme-li v úvahu přímé akciové zapojení, při němž dochází k darování akcií, základem daně z příjmů je celá tržní hodnota nabývaných akcií k okamžiku jejich získání. Takový postup tudíž není zákonem daňově zvýhodňován. Možností, jak se i za této situace zdanění vyhnout, je převod akcií prostřednictvím zákonem předvídaného akciového pobídkového plánu (SIP), skrze který lze za splnění určitých podmínek⁸⁷ část akcií nabýt i bezúplatně, aniž by to bránilo využití daňových zvýhodnění. Jde-li o nákup akcií skrze akční pobídkový plán, pro využití daňových zvýhodnění je podstatné, aby zaměstnanec dodržel v plánu stanovenou detenční dobu akcií, tedy dobu, po kterou s akciemi nemůže disponovat.⁸⁸

Jde-li o nabývání akcií uplatněním dříve získané opce, samotné podepsání opční smlouvy ještě nemá daňové důsledky. Povinnost zaplatit daň z příjmů vzniká až uplatněním opce, základem daně je rozdíl tržní ceny v okamžiku realizace opce a ceny kupní určené v opční smlouvě. Z tohoto pravidla existují výjimky umožňované především opčními akciovými plány.⁸⁹ Uplatněním těchto opčních plánů dojde ke změně daňové klasifikace, celá operace již nebude zdanitelná daní z příjmů, nýbrž půjde

⁸⁵ EMPLOYEE OWNERSHIP ASSOCIATION. *Guide to structuring employee ownership* [online]. Str. 14 [cit. 07. 06. 2019]. Dostupné z: <https://employeeownership.co.uk/wp-content/uploads/EO-guide-to-structuring-employee-ownership1.pdf>.

⁸⁶ FRANKLIN, P. *Employee Ownership Trusts* [online]. [cit. 13. 06. 2019]. Dostupné z: <https://www.pettfranklin.com/share-scheme-design-and-implementation/employee-ownership-trusts.html#.XQJQq4gzZPY>.

⁸⁷ Jednou z takových podmínek by byl například zákaz prodat bezúplatně nabytou akcii v 5 po koupi následujících letech.

⁸⁸ EMPLOYEE OWNERSHIP ASSOCIATION. op. cit., str. 14.

⁸⁹ Ať už jde o „spoř hned, jak vyděláš“ (Save As You Earn), podnikový akciový opční plán (Company Share Option Plan), Pobídky podnikovému managementu (Enterprise Management Incentives).

o daň z příjmů kapitálového majetku (*capital gain tax*), která je nižší, a povinnost ji platit navíc vzniká až tehdy, když zaměstnanec takto nabyté akcie dále prodává. Základem daně z příjmů kapitálového majetku je rozdíl ceny, za kterou se akcie prodává, a ceny, za kterou byla skrze opci nabyta.⁹⁰

2.5.2 Daňové důsledky pro společnost a její původní akcionáře

Společnost je oprávněna čerpat daňové výhody především v oblasti odpisu nákladů na zprostředkování jednotlivých akciových plánů a nákladů nutných k provozu fondů. Lhostejné je, zda se jedná o přímou participaci, či nikoliv.

Podstatné jsou ovšem daňové dopady pro původní akcionáře, kteří se rozhodli částí nebo i všech svých akcií vzdát ve prospěch širšího zapojení zaměstnanců, protože jsou to právě oni, kdo realizuje skrze prodej svého podílu největší zisk. Pokud by prodávali své akcie třetí straně za standardních podmínek, podléhala by transakce dani z příjmů kapitálového majetku (*capital gains tax*). Pokud ale akcionáři tyto akcie prodávají fondu zaměstnaneckého vlastnictví, jsou od této daně zcela osvobozeni.⁹¹

2.6 Motivační potenciál britské právní úpravy

Zaměstnanecké akcionářství ve Velké Británii je s ohledem na dlouhý historický vývoj postaveno na pevných základech. Legislativně velmi dobře rozpracované varianty jak přímého, tak i nepřímého zaměstnaneckého zapojování poskytují akciovým společnostem široký prostor pro nastavení vlastních parametrů, jak to mohou specifické případy vyžadovat. Jednotlivé v zákoně rozpracované variace jsou následně subvencovány výraznými daňovými výhodami. Tím jsou společnosti vedeny státem k aplikaci právě těch plánů, které zákonodárce považuje za společensky nejspravedlivější, jinak by se je pravděpodobně nerozhodl podporovat.

Významnou roli hraje nepochybně také to, že nevybere-li si akciová společnost daňově zvýhodňovaný program, stále se může rozhodnout pro jiný plán⁹² zaměstnaneckého zapojení, v němž právě pro absenci přísných zákonných požadavků může uplatňovat mnohem širší diskreci v oblasti nastavení podmínek. Podstatné však je, že i v tomto případě dochází k zapojování zaměstnanců do společnosti a z toho plynoucí

⁹⁰ EMPLOYEE OWNERSHIP ASSOCIATION. *Guide to structuring employee ownership* [online]. Str. 6-7 [cit. 10. 06. 2019]. Dostupné z: <https://employeeownership.co.uk/wp-content/uploads/EO-guide-to-structuring-employee-ownership1.pdf>.

⁹¹ EMPLOYEE OWNERSHIP ASSOCIATION. op. cit., str. 17.

⁹² Například dlouhodobý pobídkový plán (*Long Term Incentive Plan*)

možnosti čerpat výhody zaměstnanecké participace. Konkrétním prvkem motivujícím společnost je nepochybně možnost konstruovat zvláštní druh zaměstnaneckých akcií a podle toho volit příslušný akciový plán buď s hlasovacími právy, nebo bez nich, případně založit fond pro zaměstnance a tím je držet zcela stranou od vlastnické struktury společnosti.

Atraktivní alternativu skýtá založení plánu jen pro některé zaměstnance, případně navázání výše podílu zaměstnance na výsledky jeho vlastní či výsledky pobočky, ve které pracuje. Je tedy nade vši pochybnost, jak ostatně osvědčují statistiky odpovědného Úřadu jejího veličenstva pro výnosy a cla (*HM Revenue and Customs*),⁹³ že akciové společnosti zaměstnance do vlastnických struktur skutečně zapojují. Nejde tedy o pouhou vizi budoucího uspořádání poměrů na pracovišti, ale o realitu potvrzující, že tento systém zaměstnavatele motivuje a nabízí širokou paletu možností, z níž zaměstnavatelé mohou při aktivním zapojování zaměstnanců čerpat.

Zvýšená motivace zaměstnanců je kýženým důsledkem zavedení zaměstnanecké participace, především však potvrzuje, že je-li zaměstnanec motivován, daný plán je nastavený účelně. Britská právní úprava má podle Ministerstva obchodu, energií a průmyslových strategií (*Department for Business, Energy & Industrial Strategy*)⁹⁴ cílit především na zvyšování produktivity a ziskovosti podniku, snížení fluktuace zaměstnanců a s tím souvisejících nákladů na opakující se zaučování nových pracovníků a v neposlední řadě větší oddanost plynoucí ze širšího zapojení nejen vlastnického, ale i mentálního.⁹⁵ Jde tedy o prohlubování zaměstnancova ztotožnění sebe sama se společností, pro kterou pracuje. Jsem toho názoru, že britská právní úprava je s to zaměstnance motivovat a tím naplňovat výše naznačené. Poskytuje totiž zaměstnancům různé prostředky realizace podle toho, která forma angažovanosti je konkrétnímu zaměstnanci nejbližší.

⁹³ Viz například statistika z let 2016-2017, zveřejněná v červenci 2018. Dostupné z: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/732131/ESS_National_Statistics_Commentary.pdf

⁹⁴ Tuto tematiku komentovalo v brožuře pod svým původním označením jako Ministerstvo obchodních inovací a dovedností (Department for Business Innovation & Skills).

⁹⁵ DEPARTMENT FOR BUSINESS INNOVATION & SKILLS. *Moving to Employee Ownership – A brief guide for employees* [online]. Str. 3. 2013 [cit. 14. 06. 2019]. Dostupné z: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/210441/bis-13-939-moving-to-employee-ownership-guide-for-employees.pdf.

3 Zvýhodněné nabývání akcií zaměstnanci dle úpravy platné v České republice

Počátkem roku 2012 došlo v České republice k reformě soukromého práva, v jejímž rámci byl přijat nejen nový zákon č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník (dále jen občanský zákoník nebo OZ), dále v platnost vstoupil také zákon o obchodních korporacích, který s účinností od 1. 1. 2014 nahradil úpravu zaměstnanecké participace doposud obsaženou v obchodním zákoníku. Nová právní úprava byla postavena na kontinuitě při zachování stávajících principů, pouze s několika málo změnami a novými prvky.⁹⁶ Důvodová zpráva uvádí, že jednou z nezanedbatelných příčin rekonstrukce byla kromě společenské potřeby také snaha harmonizovat českou právní úpravu s evropským právem. Až doposud bylo totiž mnoho ustanovení transponováno chybně či nadměru tvrdě. Za příklad může sloužit transpozice již v podkapitole 1.2.2 zmiňované Druhé směrnice zákonem č. 370/2000 Sb.

Zákon o obchodních korporacích tedy vycházel ze způsobu recepce evropských směrnic, jehož důsledkem byly obsahově totožné právní normy u nás. Tento postup v některých případech ve výsledku znamenal opuštění přísnějšího režimu a zavedení úpravy mírnější za současného naplnění všech závazků vyplývajících pro Českou republiku z evropského práva. Konkrétním příkladem právě zmíněného je změna právní úpravy podmínek zvýhodnění, za kterých akcie nabývají zaměstnanci emitující společnosti. Zrušeno bylo pětiprocentní omezení nesplacené výše emisního kurzu. Nově jsou jediným limitem omezení vyplývající ze stanov. Příčinou uvedené změny byla absence takového omezení v článku 8. směrnice 2012/30/EU, ale také vůle nezasahovat do kompetencí společností, jež mají soukromou povahu, a není tudíž bezpodmínečně nutno je regulovat zákonem.⁹⁷

3.1 Východiska a limity úpravy v zákoně o obchodních korporacích

Před detailnějším rozбором možných variant zvýhodnění zaměstnanců akciových společností považují za nutné ve stručnosti pojednat o limitech a inspiračních zdrojích zákonné dikce § 258 ZOK, tedy primární podkladové normy pro veškerou zaměstnaneckou participaci, jakož i nástroji možného odměňování zaměstnanců.

⁹⁶ HEJDA, J. *Akciová společnost: zásadní změny podle nového zákona obchodních korporací, shrnutí hlavních rozdílů dřívější a současné úpravy, nejdůležitější dopady nové právní úpravy*. Olomouc: ANAG, 2014, str. 166. Právo.

⁹⁷ Důvodová zpráva k zákonu č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích.

Obecně vzato není zvýhodnění zaměstnanců při nabývání účastnických cenných papírů akciových společností nic nového ani v české právní úpravě, ani na úrovni práva evropského, jak již bylo popsáno v kapitole 1. Z evropských vlivů je podstatné zmínit směrnici 2012/30/EU ze dne 25. 10. 2012,⁹⁸ která je nahrazovala zmiňovanou Druhou směrnicí a která upravovala možnost dovoleného nabývání vlastních akcií akciovou společností za účelem jejich následného převodu na zaměstnance, jak to odráží i úprava § 305 ZOK. Tato směrnice byla následně zrušena v roce 2017 směrnicí 2017/1132.

Nabývanými akciemi jsou v zákoně o obchodních korporacích nejen akcie zaměstnávající společnosti, ale nově také akcie jakýchkoliv společností s ní propojených. Faktem zůstává, že právo nabývat akcie propojené společnosti za zvýhodněných podmínek musí být ve stanovách upraveno samostatně, tedy případně vedle práva nabývat akcie samotné zaměstnávající společnosti. Zásadně nelze zaměňovat jedno právo s druhým bez toho, aby text stanov daná oprávnění blíže specifikoval a rozlišil.⁹⁹ Pojmově je tato úprava ne zcela jednoznačná, jelikož zákonný termín *propojené společnosti* není v zákoně o obchodních korporacích ani v rámci jiného platného právního předpisu v českém právním řádu blíže vymezen.

Vodítko by v tomto případě mohla poskytovat úprava historicky předcházející, konkrétně § 66a odst. 9 ObchZ. Ten zavedl legislativní zkratku *propojené osoby*. Ve smyslu obchodního zákoníku pod tento termín můžeme subsumovat osobu ovládající a ovládanou, stejně jako ovládající osobou ovládané ostatní osoby. V této souvislosti se jeví vhodným zmínit, že zákon o obchodních korporacích upravuje vztahy ovládání, jakož i podnikatelská seskupení obecně v § 71 a násl.¹⁰⁰

Základním předpokladem, bez něhož nemůže vůbec ke zvýhodněnému nabývání akcií dojít, je obecné zakotvení tohoto práva zaměstnanců ve stanovách, jak to vyžaduje § 258 odst. 1 ZOK. Aby však zaměstnanci mohli akcie skutečně nabývat, je pro tento postup třeba konkrétního právního titulu, na jehož základě je určité poskytované zvýhodnění identifikovatelné. Nepochybný je titul v případě zvýšení základního kapitálu emitováním nových akcií, v tomto případě jím je rozhodnutí valné hromady.

⁹⁸ Směrnice 2012/30/EU 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.

⁹⁹ HEJDA, J. *Akciová společnost: zásadní změny podle nového zákona obchodních korporacích, shrnutí hlavních rozdílů dřívější a současné úpravy, nejdůležitější dopady nové právní úpravy*. Olomouc: ANAG, 2014, str. 166. Právo.

¹⁰⁰ VYBÍRAL, P. In: LASÁK, J., POKORNÁ, J., ČÁP, Z., DOLEŽIL, T. a kol.: *Zákon o obchodních korporacích: komentář*. I. díl. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2014, str. 1300.

Zaměstnanci však mohou akcie nabývat jen za předpokladu, že se všichni akcionáři nejpozději před hlasováním o zvýšení základního kapitálu přednostního práva na upisování akcií vzdali, a to dle § 475 písm. c) ZOK. Nestalo-li se tak, je nabytí akcií zaměstnanci umožněno pouze tehdy, je-li součástí usnesení valné hromady také údaj o vyloučení nebo omezení přednostního práva na upisování akcií dle § 475 písm. g) ZOK. Rozhodnutí valné hromady o zvýšení základního kapitálu musí být dle § 416 odst. 2 ZOK ověřeno veřejnou listinou. Tou se pro účely zákona o obchodních korporacích rozumí notářský zápis na základě § 776 odst. 2 ZOK.

V jiných případech je otázka právního titulu komplikovanější. Vedle obecného zakotvení práva na zvýhodněné nabývání akcií je jistě možné, aby stanovy obsahovaly i konkrétní zvýhodnění a byly tak samy titulem. Znění § 258 odst. 2 ZOK umožňuje určit jak rozhodnutí valné hromady, tak i stanovy pramenem zvýhodnění v citovaném ustanovení uvedených. Podle názoru některých teoretiků, například J. Pauly, mohou být stanovy zdrojem konkrétních zvýhodnění při nabývání akcií jen tehdy, jedná-li se o upisování akcií v rámci procesu vzniku společnosti.

Podstatným důsledkem vzniku emisního disážia je povinnost akciové společnosti krýt rozdíl v ceně z vlastních zdrojů. Stejná úprava vyplývala i z obchodního zákoníku, kde byla ale navíc stanovena limitující hranice 5 % základního kapitálu, jak bylo popsáno v kapitole 1.¹⁰¹

V okruhu subjektů oprávněných dle uvedeného ustanovení ke zvýhodněným podmínkám při nabývání akcií nedochází v zákoně o obchodních korporacích k žádné změně. Úprava kontinuálně navazuje na úpravu obchodního zákoníku. I nadále mohou akcie pro zaměstnance nabývat jak stávající, tak i bývalí zaměstnanci společnosti. Dané ustanovení je nutno aplikovat také na osoby vykonávající závislou práci na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, tedy mimo pracovní poměr. Podstatné je, že i tyto osoby jsou dle ustanovení § 6 a § 74 a násl. zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, označovány za zaměstnance a není tedy důvod, aby jim nebyla přiznána oprávnění vyplývající ze zvýhodňujícího režimu zákona o obchodních korporacích. Co se týče zaměstnanců bývalých, je zřejmé, že jejich oprávnění nabývat akcie za zvýhodněných podmínek je založeno na předpokladu, že do důchodu, přičemž jistě nemusí jít pouze o důchod starobní, odcházeli bezprostředně poté, co byli zaměstnáni v akciové společnosti, jejíž akcie mají zájem za těchto

¹⁰¹ PAULY, J. In: BĚLOHLÁVEK, A., J. a kol. *Komentář k zákonu o obchodních korporacích*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, str 1207.

výhodnějších podmínek nabývat. Jen tehdy totiž může být zachován samotný smysl úpravy zvýhodňování bývalých zaměstnanců, totiž odměna za práci vykonanou pro emitující společnost.¹⁰²

Podstatným aspektem volnosti uvážení svěřené platnou zákonnou úpravou akciovým společnostem je i to, aby samy společnosti ve stanovách vymezily, kteří ze zaměstnanců budou dotčena zvýhodnění moci nárokovat. Klíčovým je v tomto případě, aby kritérium, na jehož základě budou zaměstnanci vybíráni, nebylo v jádru diskriminační. Při zachování tohoto předpokladu lze zvýhodnění podmiňovat například minimální délkou trvání pracovněprávního poměru či jeho charakterem.¹⁰³ Je tedy kupříkladu možné stanovami umožnit nabývání akcií za zvýhodněných podmínek pouze zaměstnancům pracujícím pro emitující společnost na plný úvazek po dobu alespoň pěti let.

Zrušením zaměstnaneckých akcií jako samostatného druhu, stejně jako účinností zákona o obchodních korporacích, v jehož rámci byl zrušen *numerus clausus* druhů akcií,¹⁰⁴ došlo k výraznému rozšíření autonomie akciových společností vydávat akcie dle specifických potřeb. To však automaticky neznamená svévoli při inkorporaci práv do akcií. Akcie je účastnický cenný papír,¹⁰⁵ a vyjdeme-li z definice cenného papíru jako hmotného substrátu uvedené v § 514 OZ, akcie de facto představuje zhmotněný podíl akcionáře na společnosti, jinými slovy jeho účast v ní, a jako taková má inkorporovat práva s touto účastí související. Některé druhy akcií zakazuje zákon explicitně. Jako příklad mohou sloužit v ustanovení § 276 odst. 2 ZOK uvedené akcie úrokové, s nimiž je spojeno právo na úrok bez ohledu na hospodářské výsledky společnosti.

Nedochází-li k emisi nových akcií, jež by byly bezprostředně převáděny na zaměstnance, je zásadním aspektem právní úpravy zvýhodněného zaměstnaneckého akcionářství nabývání vlastních akcií akciovou společností. Aby totiž společnost mohla již existující akcie nabízet zaměstnancům za zvýhodněných podmínek, musí jimi sama nejdříve disponovat. Kromě toho musí zvýhodněné nabývání akcií vyplývat ze stanov, jak bylo již výše uvedeno. V obecné rovině může společnost vlastní akcie nabývat jen

¹⁰² DVOŘÁK, T. *Akciová společnost*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016, str. 202. Vědecká monografie.

¹⁰³ DVOŘÁK op. citováno, str. 202.

¹⁰⁴ DĚDIČ, J., KRÍŽ, R. Problémy spojené s řízením o určení obsahu zvláštního práva k akciím a se souvisejícím právem akcionářů na odkoupení akcií [online]. *Obchodní právo*. Wolters Kluwer. 2018, 3. 28. 03. 2018 [cit. 23. 06. 2019]. Dostupné v systému ASPI (ID: LIT244623CZ).

¹⁰⁵ ČERNÁ, S. Volba druhů podílů (akcií) a její limity [online]. *Rekodifikace a praxe*. Wolters Kluwer. 2015, 12. 18. 12. 2015 [cit. 23. 06. 2019]. Dostupné v systému ASPI (ID: LIT163529CZ).

za podmínek stanovených v zákoně o obchodních korporacích, jak stanoví § 298 odst. 2. ZOK. Dle ustanovení § 305 ZOK, které navíc výslovně počítá s nabýváním vlastních akcií za účelem jejich následného prodeje zaměstnancům, není třeba k nabytí těchto akcií souhlasu valné hromady. Rozhodování tudíž náleží přímo představenstvu. Uvedená výjimka z obecného režimu je dána skutečností, že společnost nabývá akcie pouze dočasně. Uvedený § 305 ZOK dále stanoví lhůtu jednoho roku od nabytí akcií, v níž musí být prodány zaměstnancům. Tím je zajišťováno, aby tato výjimka z obecného režimu nabývání vlastních akcií nebyla společnostmi zneužívána.¹⁰⁶

3.2 Formy možných zvýhodnění při nabývání akcií

Jak již bylo popsáno výše, zákonným základem zvýhodňování zaměstnanců při nabývání akcií je § 258 odst. 2 ZOK. Oproti úpravě v obchodním zákoníku již však nejde o taxativní výčet možných zvýhodnění.¹⁰⁷ V rámci zákonné úpravy je třeba rozlišovat, zda k dochází k nabývání nově emitovaných akcií, či nikoliv.¹⁰⁸

Pokud jsou při zvyšování základního kapitálu nebo po založení společnosti všechny nově upisované akcie nebo jejich část vydávány za účelem následného prodeje zaměstnancům, podstata zvýhodnění tkví v prominutí povinnosti splacení celého emisního kurzu upisovaných akcií. Dle § 520 odst. 2 OZ se emisním kurzem rozumí peněžní částka, za kterou emitent cenný papír vydává. Umožněním slevy pro zaměstnance je legislativně dovolena výjimka ze zákazu akciového disážia stanoveného v § 247 odst. 1 ZOK, totiž že emisní kurz nesmí být nižší než jmenovitá hodnota akcie (v případě kusové akcie nesmí být nižší než její účetní hodnota). Výše této slevy není limitována, proto je v zásadě možné převádět akcie na zaměstnance i zcela bezúplatně.¹⁰⁹

Nedochází-li k upisování nových akcií, mohou dle zákonné díkce zaměstnanci nabývat akcie za jiných zvýhodněných podmínek. Zvýhodnění může typicky spočívat v tom, že po zaměstnancích není vyžadováno zaplacení tržní ceny akcií, případně jiné

¹⁰⁶ PAULY, J. In: BĚLOHLÁVEK, A. J. a kol. *Komentář k zákonu o obchodních korporacích*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, str. 1338.

¹⁰⁷ PAULY, J. op. cit., str. 1206.

¹⁰⁸ DVORÁK, T. *Akciová společnost*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016, str. 202. Vědecká monografie.

¹⁰⁹ PAULY, J. op. cit., str. 1206.

ceny, za kterou společnost tyto akcie nabyla.¹¹⁰ Nabytí vlastních akcií za tímto účelem předpokládá § 305 ZOK. V obou podobách zvýhodnění je jeho předmětem snížení finanční částky, za kterou zaměstnanec akcie nabývá. Ze zákona o obchodních korporacích nevyplývá, jaké další zvýhodněné podmínky by mohly přicházet v úvahu. Část teoretiků, například J. Pauly, se kloní k názoru, že půjde mimo jiné o zvýhodněný prodej vlastních akcií nabývaných primárně za jiným účelem než pro převod na zaměstnance.¹¹¹

S ohledem na zájem emitující společnosti netříštit vlastnickou strukturu a udržet zaměstnance v pozici akcionáře (na tom ostatně stojí velká část motivačního aspektu institutu akcií pro zaměstnance) je dle § 270 ZOK možné omezit jejich převoditelnost stanovami. Typicky lze převod podmínit souhlasem orgánu společnosti. Další alternativu, jejímž prostřednictvím může společnost bránit volné cirkulaci jí vydaných akcií pro zaměstnance, nabízí spojení akcie s právem zpětné koupě. Zvláště obezřetně je v takovém případě třeba postupovat při vymezení způsobu vypočtení ceny, za kterou mají být akcie vykupovány.¹¹²

3.2.1 Akcie pro zaměstnance jako kmenová akcie

S přijetím zákona o obchodních korporacích, kterým byl zrušen *numerus clausus* druhů akcií, byla rozšířena paleta možností, prostřednictvím kterých mohou akciové společnosti koncipovat akcie pro zaměstnance. I nadále, stejně jako v letech 2000 až 2013, je možné emitovat akcie pro zaměstnance jako kmenové akcie, byť v té době to byla jediná přípustná možnost. Nově je však od 1. 1. 2014 přípustné vydávat také zvláštní nepojmenovaný druh akcií, v němž jsou inkorporována zvláštní práva dle rozhodnutí společnosti.

Zákon o obchodních korporacích definici druhu akcií nenabízí, pouze ve svém § 276 odst. 1 konstatuje, že akcie se stejnými zvláštními právy tvoří jeden druh, a dále určuje, že kmenové akcie jsou ty, se kterými není spojeno žádné zvláštní právo. Z toho lze vyvodit, že druh akcie definuje množinu nejméně dvou akcií inkorporujících totožná

¹¹⁰ DVOŘÁK, T. *Akciová společnost*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016, str. 202. Vědecká monografie.

¹¹¹ PAULY, J. In: BĚLOHLÁVEK, A., J. a kol. *Komentář k zákonu o obchodních korporacích*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, str 1207.

¹¹² SALAČ, J. Zaměstnanecké akcie Právní možnosti a rizika [online]. *Práce a mzda*. Wolters Kluwer. 2019, 1. 20. 12. 2018 [cit. 20. 06. 2019]. Dostupné v systému ASPI (ID: LIT256968CZ).

práva. Jsou-li s akciemi spojena různá práva, lze z toho a contrario dovést druh odlišný.¹¹³

Pokud se tedy společnost rozhodne vydat akcie pro zaměstnance jako kmenové akcie, do nichž nelze inkorporovat žádné zvláštní právo, podstatou zvýhodnění zaměstnanců bude způsob nákupu akcií se slevou. Inkorporovaná práva nebudou ničím odlišná od práv jiných akcionářů, což může dle některých názorů, například J. Salače, znamenat de facto posílení postavení zaměstnanců, byl-li by pro ně jinak konstruován zvláštní druh akcií, například bez hlasovacích práv.¹¹⁴

3.2.2 Akcie pro zaměstnance jako zvláštní druh akcie

S přijetím zákona o obchodních korporacích se znovu objevila polemika na téma druhu akcií nabývaných zaměstnanci za zvýhodněných podmínek. Teorie se shoduje, že ustanovení § 258 ZOK samo o sobě nezakládá zvláštní druh akcií. Podstatný je v tomto smyslu totiž charakter práva, které je s akcií spojeno, a jde-li vůbec o inkorporované právo, nebo pouze způsob jeho nabývání. P. Vybíral soudí, že výhody poskytované zaměstnancům na základě stanov nemají bez dalšího za následek existenci samostatného druhu akcie. Je tomu tak zejména proto, že procesem podle § 258 ZOK nejsou s danou akcií spojována žádná práva a takový postup tento paragraf ani nedovoluje. Jediným východiskem tohoto ustanovení je pouze poskytnutí zvýhodnění upravených v § 258 odst. 2 ZOK zaměstnancům emitující společnosti při nabývání akcií.¹¹⁵ Obdobně argumentuje R. Kříž, když říká, že spočívá-li zvýhodnění v neuhrazení celého emisního kurzu, nejde o zvláštní druh akcií, ale o specifický způsob nabývání těchto akcií. Od toho odlišuje situaci, kdy je v akcii inkorporováno zvláštní právo například na podíl na zisku, v takovém případě je akcie pro zaměstnance vydávána jako zvláštní druh.¹¹⁶

Je tedy zcela nepochybné, že společnost může, za dodržení podmínky vyplývající z § 276 odst. 1 ZOK., stanovami zřizovat pro zaměstnance samostatný zvláštní druh akcií a s těmito akciemi spojovat práva demonstrativně vypočtená v § 276 odst. 3 ZOK. Těmi jsou například pevný či podřízený podíl na zisku nebo na likvidačním zůstatku.

¹¹³ KRÍŽ, R. Úvaha na téma problematiky druhů akcií dle nové právní úpravy obsažené v zákoně o obchodních společnostech a družstvech. *Obchodněprávní revue*. 2013, 4. str. 110.

¹¹⁴ SALAČ, J. Zaměstnanecké akcie Právní možnosti a rizika [online]. *Práce a mzda*. Wolters Kluwer. 2019, 1. 20. 12. 2018 [cit. 20. 06. 2019]. Dostupné v systému ASPI (ID: LIT256968CZ).

¹¹⁵ VYBÍRAL, P. In: LASÁK, J., POKORNÁ, J., ČÁP, Z., DOLEŽIL, T. a kol.: *Zákon o obchodních korporacích: komentář*. I. díl. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2014, str. 1299.

¹¹⁶ KRÍŽ, R. op. cit., str. 110.

Nepřekročitelnou mezí je princip rovného zacházení s akcionáři vlastníci totožný druh akcií, tak jak to vyplývá z § 244 odst. 1 ZOK. Nevýhodou vytvoření zvláštního druhu akcií pro zaměstnance je z toho vyplývající oprávnění zaměstnanců akcionářů zablokovat rozhodnutí valné hromady, které i přesto, že je v zájmu společnosti, zaměstnancům nemusí konvenovat.¹¹⁷

3.3 Akcie reálně nabývané zaměstnanci

Pro účely této práce považuji za užitečné rozdělit zaměstnaneckou participaci systematicky na dvě kategorie. Pod první z nich, popisovanou v rámci této podkapitoly 3.3, rozumím přímé akcionářství zaměstnanců, to jsou situace, kdy zaměstnanec reálně získává majetkový podíl ve společnosti, pro kterou pracuje, a stává se tak jejím akcionářem. Druhou kategorií je nepřímé zapojení zaměstnanců, v tomto smyslu česká právní úprava nabízí instrumenty umožňující společností aplikovat určitou míru zaměstnaneckého účastnictví, aniž by se ovšem společnosti vystavovaly negativním dopadům souvisejícím s převodem akcií, jako je například ztráta kontroly. Tyto alternativní přístupy k zapojování zaměstnanců jsou dále rozebrány v podkapitole 3.4.

Možnost nabízet zaměstnancům vlastní akcie představuje velmi efektivní způsob, jak na pracovním trhu zaujmout nové kvalifikované pracovníky, případně je motivovat k setrvání na pracovní pozici. Zcela jistě takto mohou společnosti navíc kompenzovat nedostatek likvidity. Část mzdy zaměstnance může být tvořena prostřednictvím ekvitního odměňování (*equity compensation*), v kterémžto případě jde o formu nefinanční odměny závislé na tržní hodnotě akcií. Nutným předpokladem samozřejmě je, aby byla společnost kótována.¹¹⁸ Pro výše uvedené důvody je zřejmé, že akcie jako součást odměny zaměstnanců jsou využitelné především malými či nově vzniklými společnostmi, protože právě pro ty mají největší přidanou hodnotu.

3.3.1 Přímý převod na zaměstnance

Přímý převod akcií na zaměstnance at' už jde o akcie kmenové, nebo konstruované jako zvláštní druh, představuje nejjednodušší variantu zaměstnaneckého akcionářství. Zaměstnanec se stává akcionářem přímo na základě uzavření smlouvy o převodu akcií, to je podstatný rozdíl proti opčním akciovým plánům, kde jsou akcie sice

¹¹⁷ PAULY, J. In: BĚLOHLÁVEK, A. J. a kol. *Komentář k zákonu o obchodních korporacích*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, str 1206.

¹¹⁸ HURYCHOVÁ, K. In: HURYCHOVÁ, K., TRUBAČ, O., VRAJÍK, M. *Odměňování exekutivy akciových společností*. Praha: Wolters Kluwer, 2017, str. 27-28. Právní monografie.

také převáděny smlouvou, ale k převodu dochází naopak až v určitém okamžiku v budoucnosti. Mezi *essentialia negotii* smlouvy o převodu patří nepochybně stanovení kupní ceny, ta bude s ohledem na ustanovení § 258 odst. 1 a 2 ZOK a v nich předpokládaném zvýhodnění zaměstnanců při nabývání akcií zpravidla nižší, než je tržní hodnota daných akcií. Představitelný je jistě i zcela bezúplatný převod akcií na zaměstnance.¹¹⁹ Co se týče dalších podmínek a mezí, v rámci nichž společnost může postupovat, odkazují na podkapitoly 3.1 a 3.2.

3.3.2 Opční akciové plány

Úprava opčních akciových plánů vychází z principu získání opce na akcie.¹²⁰ Termín opce pochází z latinského *optio*¹²¹, což lze přeložit jako volba, v právním významu také prohlášení úmyslu vybrat si. V teorii se v zásadě rozlišují dva typy opcí. Může se jednat o prodejní opci (*call opci*), jejímž uplatněním společnost akcie na zaměstnance buď přímo převádí v případě, že došlo k naplnění odkládací podmínky definované opční smlouvou, nebo zaměstnanci teprve vzniká nárok na uzavření převodní smlouvy. Druhým typem je kupní opce (*put opce*), na jejímž základě vzniká osobě, které akcie již patří, právo domáhat se jejich odkoupení.¹²² Ve smyslu zaměstnaneckého akcionářství přichází v úvahu ovšem pouze call opce, tedy situace, kdy se zaměstnanec akcionářem stává, nikoliv naopak.

Obecně jsou opční akciové plány nástrojem umožňujícím zaměstnancům získat majetkový podíl ve společnosti, pro kterou pracují, a tím se do budoucna úzce podílet na jejich potenciálních ziscích.¹²³ Opční akciový plán je právní institut skýtající výhledově, za splnění určitých podmínek, budoucí převod akcií mezi stranami opční smlouvy. Základem opčního akciového plánu je získání opce, jejímž prostřednictvím pak oprávněný zaměstnanec může nabývat akcie zaměstnávající společnosti. Zda se akcionářem nakonec skutečně stane, závisí na jeho rozhodnutí získanou opci realizovat, či nikoliv. Právě v tomto aspektu se institut opčních plánů liší od přímého převodu akcií

¹¹⁹ SALAČ, J. Zaměstnanecké akcie Právní možnosti a rizika [online]. *Práce a mzda*. Wolters Kluwer. 2019, 1. 20. 12. 2018 [cit. 20. 06. 2019]. Dostupné v systému ASPI (ID: LIT256968CZ).

¹²⁰ HOLEŠÍNSKÝ, P. Opční akciové programy. *Právní rádce*. 2007, č. 15(3), str. 22.

¹²¹ KUCHARSKÝ, P., VRÁNEK, Č. *Latinsko-český slovník*. 2. vydání. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1970, str. 308.

¹²² DVOŘÁKOVÁ, E. *Jak na opci akcií?* [online]. 30. 11. 2018 [cit. 19. 06. 2019]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/obchodni-pravo/jak-na-opci-akcii>.

¹²³ ŠIMONÍKOVÁ, P. *Opční programy pro zaměstnance část I.* [online]. 10. 02 2015 [cit. 16. 06. 2019]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/opcni-programy-pro-zamestnance-cast-i-96898.html>.

na zaměstnance, kde k získání podílu na společnosti dochází většinou bezprostředně po uzavření smlouvy.¹²⁴

Základním předpokladem každého opčního akciového programu je opční smlouva. Opční smlouvu jako samostatný smluvní typ občanský zákoník nezná, obvykle je proto využívána smlouva o koupi cenného papíru dle obecné úpravy kupní smlouvy v občanském zákoníku. V zásadě by se však mohlo jednat také o smlouvu inominátní, jak ji definuje § 1746 odst. 2 OZ. Ve své podstatě je tedy opční smlouva smlouvou o převodu cenných papírů konstruovaná s odkládací podmínkou, po jejímž naplnění může dojít k nabytí akcií.¹²⁵ Představitelné by jistě bylo i pojmout opční smlouvu jako smlouvu o smlouvě budoucí dle ustanovení § 1785 a násl. OZ. Oprávněnému zaměstnanci by tak následně vznikl nárok domáhat se uzavření smlouvy o převodu akcií.¹²⁶ K realizaci opčního akciového plánu, tedy k nabytí dotčených akcií, je ovšem potřebný právní titul, jenž se v jednotlivých případech liší a z opční smlouvy musí vyplývat jednoznačně. Touto problematikou se zabýval i Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 30. 03. 2017, sp. zn. 29 Cdo 1738/2015. Ten se sice týká již derogované právní úpravy, ale pro vzájemnou podobnost s úpravou platnou je i tak vhodné jej připomenout. Nejvyšší soud v něm konstatoval, že v případě uzavření smlouvy o smlouvě budoucí je právním titulem právě až ona následná smlouva o převodu akcií. Je-li ale opční smlouva konstruována jako smlouva se suspenzivní podmínkou, je titulem potřebným pro nabytí akcií přímo sjednaná opce.

Z opční smlouvy vzniká jedné straně, zaměstnanci, právo realizovat opci a nakoupit akcie druhé smluvní strany, zaměstnávající společnosti. Druhá strana má povinnost tyto akcie prodat za podmínek sjednaných ve smlouvě. Zásadními náležitostmi opční smlouvy se zabýval i Nejvyšší soud ve zmiňovaném rozsudku 29 Cdo 1738/2015, kde za minimální náležitosti označil povinnost stanovení podmínek, za kterých vznikne právo uplatnit opci, určení nabývaného podkladového aktiva, tedy druhu a množství akcií, a vymezení realizační ceny či alespoň způsob jejího určení. Podmínkou bude typicky běh času, například minimální doba zaměstnání, ale i nastavení opční lhůty, tedy časového úseku, během něhož má dojít k realizaci opce,

¹²⁴ HURYCHOVÁ, K. In: HURYCHOVÁ, K., TRUBAČ, O., VRAJÍK, M. Odměňování exekutivy akciových společností. Praha: Wolters Kluwer, 2017, str. 27-28. Právní monografie.

¹²⁵ HOLEŠÍNSKÝ, P. Opční akciové programy. *Právní rádce*. 2007, č. 15(3), str. 22.

¹²⁶ DVOŘÁKOVÁ, E. *Jak na opci akcií?* [online]. 30. 11. 2018 [cit. 19. 06. 2019]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/obchodni-pravo/jak-na-opci-akcii>.

jinak právo v ní obsažené zanikne. Nutnou podmínkou může být také určitý hospodářský výsledek podniku.¹²⁷

Opce sama v zásadě není považována za cenný papír, jelikož sice může být jeho jádrem, ale stejně tak může existovat mimo něj.¹²⁸ Tradičně je opce považována za finanční derivát. Historicky bylo možné bližší definici nalézt v § 8a odst. 5 zákona č. 591/1992 Sb., o cenných papírech, ve znění účinném do konce dubna 2004, kde byly deriváty definovány jako „penězi ocenitelná práva a závazky, jejichž hodnota se vztahuje k cenným papírům nebo je odvozena z cenných papírů, [...] nebo jakýchkoliv jiných faktorů stanovených pro tento účel a ke smlouvám nebo ze smluv o nich.“ Zákon č. 256/2004 Sb., o podnikání na kapitálovém trhu (dále zákon o podnikání na kapitálovém trhu nebo jen ZPKT), již tuto definici nepřevzal, pouze vypočetl jednotlivé druhy derivátů. Pauly opce definuje jako „kontrakty, jejichž podstatný rys spočívá v tom, že mezi uzavřením smlouvy a tím, co se v ekonomické sféře označuje jako vypořádání, leží určitý delší časový úsek; v případě opcí jakožto tzv. podmíněných kontraktů daný právě dobou pro splnění suspenzivní podmínky, která je charakterizuje.“¹²⁹ Opce tedy cenným papírem nejsou, naopak podkladová aktiva opcí, akcie, mezi cenné papíry řadíme.

Podmínkou proveditelnosti akciového opčního plánu je předvídaní tohoto způsobu zvýhodnění zaměstnanců ve stanovách, případně v usnesení valné hromady o zvýšení základního kapitálu. Další možností, týkající se ale pouze odměňování manažerů, je upravit tuto variantu přímo ve smlouvě o výkonu funkce.¹³⁰ Podstatný aspekt nastavení daných pravidel totiž představuje umožnění výkonu kontroly akcionářů nad tímto způsobem odměňování, úzce se dotýkajícího vlastnické struktury.¹³¹

Hlavní motivační prvek opčních akciových plánů tkví v ukotvení kupní ceny akcií v opční smlouvě a předpokladu, že dojde-li k růstu tržní hodnoty akcií v průběhu lhůty stanovené k realizaci opce, mohlo by v okamžiku uplatnění práva z opce, kdy se zaměstnanec stává akcionářem, docházet k realizaci zisku, a to ve výši rozdílu kupní ceny a tržní ceny k okamžiku uplatnění opce. S ohledem na provázanost opčních plánů s hospodářskými výsledky se zdá z motivačního hlediska vhodnější využívat tohoto

¹²⁷ DVOŘÁKOVÁ, E. *Jak na opci akcií?* [online]. 30. 11. 2018 [cit. 19. 06. 2019]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/obchodni-pravo/jak-na-opci-akcii>.

¹²⁸ PAULY, J. *Teoretické a legislativní základy cenných papírů*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, str. 7. Právní monografie.

¹²⁹ PAULY, J. op. cit., str. 211.

¹³⁰ DVOŘÁKOVÁ, E. op. cit.

¹³¹ HOLEŠÍNSKÝ, P. Opční akciové programy. *Právní rádce*. 2007, č. 15(3), str. 25.

způsobu odměňování především u zaměstnanců schopných ve své funkci tento vývoj ovlivnit. Ideálním se jeví zpravidla zapojení vyššího managementu, případně vedoucích zaměstnanců.¹³² S ohledem na účelné využití motivační funkce opčních plánů se ovšem není namístě, aby takto byli odměňováni členové dozorčí rady, obzvláště v situacích, kdy je stejný plán nastavený i pro členy představenstva. Je podstatné si uvědomit, že úkolem dozorčí rady není zajišťovat ekonomický růst společnosti, jedná se naopak o orgán kontrolní, jenž by měl vykonávat dozor nad představenstvem a kontrolovat hospodaření. Došlo-li by k provázání odměňovaných cílů představenstva a dozorčí rady, akcionáři by se zbytečně vystavovali riziku spolupráce těchto orgánů, a tím i hrozbě jejich vzájemného krytí nekalých praktik v hospodaření společnosti.¹³³

3.4 Vnitřní systémy motivace zaměstnanců

Jelikož je v předcházejících kapitolách popisováno přímé zapojení zaměstnanců do společností, tedy situace, kdy se zaměstnanec stává akcionářem ať už bezprostředně, nebo v delším časovém horizontu, nyní je vhodné vymezit i další variantu jejich zapojení, byť jde o participaci nepřímou, ne vlastnickou. Představuje de facto další způsob odměňování zaměstnance, stojící ovšem na systému interní motivace, nedochází totiž k převodu vlastnictví podílu, pouze vyměřování výše odměny na základě předem stanovených kritérií. Jednoznačnou výhodou těchto způsobů zapojení je jejich dostupnost, mohou být totiž aplikovány i v nekótovaných akciových společnostech. V jejich důsledku nedochází ke tříštění vlastnické struktury a případnému dalšímu rozptylování mezi drobné akcionáře. Zároveň ovšem umožňují zaměstnancům čerpat benefity související s propojením odměňování s tržními výsledky společnosti. Z motivačního hlediska se tyto způsoby zapojení zdají být nejefektivnější, jelikož akcionáři nejsou nuceni vzdávat se části kontroly nad společností a zaměstnanec zůstává motivován na růstu její hodnoty. Jako příklad tohoto nepřímého zapojení je možné uvést zaměstnanecký svěřenský fond a „stínové akcie“, jelikož, dle mého mínění, názorně demonstrují dva alternativní přístupy odměňování, jejichž prostřednictvím lze prohlubovat zaměstnaneckou participaci při poměrně nízké míře rizika pro společnost.

¹³² HURYCHOVÁ, K. In: HURYCHOVÁ, K., TRUBAČ, O., VRAJÍK, M. Odměňování exekutivy akciových společností. Praha: Wolters Kluwer, 2017, str. 29. Právní monografie.

¹³³ HOLEŠÍNSKÝ, P. Opční akciové programy. *Právní rádce*. 2007, č. 15(3), str. 24.

3.4.1 Zaměstnanecký svěřenský fond

Relativně nový institut, do českého právního řádu zavedený až s účinností občanského zákoníku, umožňující zapojení zaměstnanců do struktur společností, představuje zaměstnanecký svěřenský fond. Především v angloamerické oblasti je tento institut velmi populární a také dlouhodobě užívaný, jak již bylo rozebráno v kapitole 2.4. V principu jde o majetkovou strukturu nedisponující právní subjektivitou, jejímž zakladatelem je v případě zaměstnaneckého svěřenského fondu sama akciová společnost, jež musí naplňovat několik znaků. Podstatu tvoří zakladatelem fondu ke konkrétnímu účelu vyčleněný majetek. Účel bude, ve smyslu této práce, vždy soukromý, a bude jím především investovat, aby dosažený zisk mohl být rozdělován mezi zaměstnance dle ustanovení § 1449 odst. 2 OZ. Osobou povinnou takto vyčleněný majetek držet a spravovat je svěřenský správce, jenž bývá zpravidla určen zakladatelem. Základním dokumentem fondu je jeho statut, jehož prostřednictvím zakladatel vymezuje rámec správy.¹³⁴

Stěžejním subjektem právní konstrukce svěřenského fondu je osoba jeho správce. Dle § 1453 odst. 1 OZ může být správcem každá svéprávná fyzická osoba. Právnícká osoba může být správcem jen na základě § 11 odst. 6 písm. a) zákona č. 240/2013 Sb., o investičních společnostech a investičních fondech, není tudíž možné, aby správcem byla sama akciová společnost. To ovšem neznamená, že by za správce nemohli být označeni členové orgánů této společnosti. Správcem se vybraná osoba stává pouze na základě smlouvy nebo pořízení pro případ smrti dle § 1448 odst. 1 OZ. I zde platí imanentní povinnost správce podle obecných ustanovení o správě cizího majetku, konkrétně dle § 1411 OZ, jednat s péčí řádného hospodáře. S ohledem na roli správce je zásadní ve statutu určit podmínky, za kterých bude z fondu plněno, dále předmět plnění a z jakého okruhu osob lze obmyšlené vybírat.¹³⁵

Má-li být fond benefitem pro zaměstnance, ti musí být určeni jeho beneficienty. Jimi mohou být označeni přímo ve statutu, pokud se tak ovšem nestane, občanský zákoník ve svém ustanovení § 1457 odst. 2 OZ svěřuje toto právo přímo správci, pouze za předpokladu, že je ve statutu vymezen okruh osob, ze kterého je oprávněn vybírat.¹³⁶

¹³⁴ ELISCHER, D. In. DVOŘÁK, J., ŠVESTKA, J. a kol. *Občanské právo hmotné. Svazek 3. Díl třetí: Věcná práva*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, str. 181, 185, 188.

¹³⁵ MIMROVÁ, T. Svěřenský fond jako způsob poskytování benefitů zaměstnancům *Právní rozhledy*. Olomouc: C.H. Beck, 2018, č. 20, str. 697.

¹³⁶ Svěřenský fond tohoto typu je označován jako „diskreční“, právě podle široké míry uvážení jeho správce.

V rámci vymezení musí být ovšem osoby objektivně identifikovatelné, není proto možné užívat vágní pojmy typu *přítel zakladatele*, k takovým by se totiž pro jejich neurčitost nepřihlíželo na základě § 553 OZ.¹³⁷ Na okraj se jeví vhodným uvést, že od přijetí novely občanského zákoníku č. 460/2016 Sb. je stanovení obmysleného účinné až k okamžiku jeho zápisu do evidence svěřenských fondů, jde tedy o zápis konstitutivní. Pro efektivní fungování je jistě záhodno vymežit okruh obmyslených do té míry široce, aby i při personální výměně nebyla podmínkou dalšího fungování fondu změna statutu. Zajisté ale nemusí být fond dostupný všem zaměstnancům, je možné nastavit kritérium minimální délky zaměstnání ve společnosti, podstatné je přitom, aby platily stejné podmínky pro všechny a nedocházelo k diskriminaci.¹³⁸

Jelikož bylo v úvodu této kapitoly řečeno, že svěřenský fond je uskupení majetku, je nezbytné dodat, o jaký majetek zpravidla půjde v případě zaměstnaneckého svěřenského fondu. Typicky je možné do fondu vložit buď část výnosů společnosti, nebo, a to považuji za vhodnější, může být majetek fondu tvořen akciemi společnosti, aby mohly být jejich výnosy přerozdělovány mezi zaměstnance. Akcie je možné do fondu vložit přímo, pak musí jít o vlastní akcie společnosti, jelikož fond vzniká dle § 1448 OZ vyčleněním z majetku zakladatele. Společnost by ovšem v takovém případě musela splnit podmínky § 301 ZOK. Nejsou-li akcie vyčleňovány přímo, je možné do fondu vložit finanční prostředky, za které jsou akcie následně nakoupeny. Navíc v případě, že je majetek fondu, tedy entity bez právní osobnosti, tvořen akciemi, bude v pozici akcionáře vystupovat správce dle ustanovení § 1456 OZ.¹³⁹ V obecnější rovině je v první řadě třeba konstatovat, že musí jít vždy o majetek původně ve vlastnictví zakladatele dle § 1448 odst. 1 OZ. V druhé řadě je dobré připomenout, že správci fondu náleží dle § 1456 OZ plná správa majetku ve fondu. To znamená, že je oprávněn jej investovat či jinak rozmnožovat.¹⁴⁰

V důsledku etablování svěřenských fondů v českém právním řádu se v teorii začínají objevovat úvahy nad možností inkorporace práv obmysleného (zaměstnance), vyplývajících ze svěřenského fondu, do inominátního cenného papíru. Po vzoru

¹³⁷ PIHERA, V. In: SPÁČIL, J. a kol. *Občanský zákoník III. Věcná práva (§976-1474)* [online]. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2013, str. 1206. [cit. 18. 06. 2019]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nnptembrgnpwk5tlgez443cl4zdamjls44dsx3qmyytinix>.

¹³⁸ MIMROVÁ, T. Svěřenský fond jako způsob poskytování benefitů zaměstnancům *Právní rozhledy*. Olomouc: C.H. Beck, 2018, č. 20, str. 697.

¹³⁹ MIMROVÁ, T. op. cit., str. 698.

¹⁴⁰ ELISCHER, D. In: DVOŘÁK, J., ŠVESTKA, J. a kol. *Občanské právo hmotné. Svazek 3. Díl třetí: Věcná práva*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, str. 185.

anglického *trust certificates* by takové cenné papíry bylo možno označovat jako *svěrenské certifikáty*. Primární přidanou hodnotou této právní konstrukce má být identifikace beneficianta v případech, kdy není zakladatelem přímo jmenován, jestliže statut s tímto typem jeho určení počítá.¹⁴¹ Co se zaměstnaneckých svěrenských fondů týče, zavádění tohoto cenného papíru se mi nicméně zdá značně nepraktické. Společnost by se tak totiž vzdávala části svojí diskrece, neboť řešení by sice mohla představovat omezitelná převoditelnost svěrenského certifikátu, ale tím by se současně vytrácel jeho původní smysl.

Z hlediska motivace zásadní přednost zaměstnaneckého svěrenského fondu představuje jeho flexibilita a technická nenáročnost vyplývající z toho, že je nutno postupovat podle ustanovení o správě cizího majetku v občanském zákoníku. Míra volného uvážení společnosti je poměrně široká a dovoluje nastavit podmínky podle individuálních potřeb. Okruh beneficiantů je možné nastavit do velké míry operativně, aby celý proces mohl fungovat pružně. Tento institut umožňuje poskytovat finanční odměňování zaměstnanců, vázané navíc na reálný hospodářský výkon společnosti, aniž by šlo o jejich přímé zapojování, z čehož mohou pro společnost vyplývat rizika. Ze zaměstnanců se nestávají akcionáři, nemohou tedy hlasovat, nedochází k emisi nových akcií ani ke tříštění vlastnické struktury.¹⁴²

3.4.2 „Stínové akcie“

„Stínové akcie“ (v angloamerické oblasti nazývané též *phantom shares* či *shadow shares*) jsou další metodou odměňování zaměstnanců postavenou na interním systému motivace. Ve své podstatě se jedná o fiktivní akcie sloužící pouze jako kritérium určení výše odměny konkrétního zaměstnance, nejde tedy o získávání reálného podílu na společnosti. Jádrem odměňování je vznik finančního nároku zaměstnance, jehož výše je závislá většinou na hodnotě reálných akcií. V případech, kdy je zaměstnávající společnost kótována, bude odměna zpravidla navázána na vývoj tržní hodnoty skutečných, tedy zaměstnancem nevlastněných, akcií, v případě, že akcie společnosti na regulovaném trhu obchodovatelné nejsou, je však nutno nastavit jiné kritérium určení hodnoty „stínových akcií“. Do programů „stínových akcií“ může zaměstnanec

¹⁴¹ VOJTĚCH, J. Svěrenský certifikát: inkorporace práv obmyšleného do cenného papíru. *Obchodněprávní revue*. 2019, č. 29-36, str. 29, 32.

¹⁴² MIMROVÁ, T. Svěrenský fond jako způsob poskytování benefitů zaměstnancům. *Právní rozhledy*. Olomouc: C.H. Beck, 2018, č. 20, str. 699-700.

vstupovat jak smluvně skrze doložku k pracovní smlouvě, tak na základě interního předpisu pouhým naplněním v něm stanovených podmínek.¹⁴³

Specifickou variantou, v praxi nepochybně lépe uplatnitelnou, jsou stínové opční akciové plány. Podstatný rozlišovací znak tohoto instrumentu tvoří oproti opčním akciovým plánům skutečnost, že v daném případě zaměstnanec nenabývá právo na získání skutečných akcií společnosti a možnost stát se fakticky akcionářem.¹⁴⁴ V ostatním je princip obou institutů v podstatě totožný. Dojde-li za stanovených podmínek k uplatnění nároku vyplývajícího z opce vůči společnosti, vzniká zaměstnanci nárok na odměnu ve výši rozdílu ceny, za kterou opci pořídil, a ceny, za niž byla vypořádána.¹⁴⁵

Z hlediska nastavení smlouvy mezi zaměstnavatelem a společností je zásadní vymezit podmínky nabývání opcí zaměstnancem. Může se tak dít měsíčně či na základě jiného časového harmonogramu, obvykle se současně stanoví také maximální získatelné množství. Dalším podstatným aspektem smlouvy je stanovení vstupní hodnoty opce. Obvykle půjde o již zmiňovanou tržní hodnotu akcie, přípustná by byla i aplikace její jmenovité hodnoty. Tím dochází ke stanovení měřítka celkové výše odměny tak, aby byl reflektován vývoj kurzu akcií právě oproti počáteční hodnotě. Nakonec musí smlouva určovat časový interval, ve kterém může být tento program vypořádán s tím, že může být nastaveno i několik periodicky se opakujících období v rámci jednoho programu. Aby bylo možné stínový opční plán vypořádat, je zásadní objektivně stanovit realizační cenu akcie. U kótovaných společností půjde o cenu, za kterou se k určitému okamžiku akcie zaměstnavatele reálně obchodují (případně o průměrnou cenu v rámci určitého období), jde-li o společnosti mimo regulovaný trh, cena může být určena dle znaleckého posudku, případně podle hodnoty posledně převáděných totožných akcií.¹⁴⁶

„Stínové akcie“ představují velmi efektivní nástroj motivace zaměstnanců především proto, že umožňují minimalizovat rizika všech zúčastněných při současném využití benefitů užšího provázání zaměstnanců se společností. Zaměstnanci tak nejsou nuceni podstupovat rizika spojená s postavením akcionáře, především investovat do

¹⁴³ CÍSEK, J. *Plán účasti zaměstnanců v softwarovém start-upu* [online]. 11. 07. 2018 [cit. 17. 06. 2019]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/ostatni-pravo/plan-ucasti-zamestnancu-v-softwarovem-start-upu>.

¹⁴⁴ PRZECZEK, M. *Stínové opční programy jako forma odměňování* [online]. 21. 02. 2017 [cit. 16. 06. 2019]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/stinove-opcni-programy-jako-forma-odmenovani-105214.html>.

¹⁴⁵ AUGUSTÍNOVÁ, K. *Odměňování členů představenstva a akciové opční právo* [online]. 01. 10. 2017 [cit. 17. 06. 2019]. Dostupné v systému ASPI (ID: LIT240623CZ).

¹⁴⁶ PRZECZEK, M. op. cit.

nákupu akcií a následně nést riziko propadu jejich hodnoty. Společnost na druhé straně nemusí nabývat vlastní akcie za účelem jejich dalšího převodu na zaměstnance a akcionáři se nemusí vzdávat části kontroly nad společností, nedochází tedy k rozšiřování řad akcionářů. Celkově vzato jde o relativně technicky nenáročný proces, především pak ve srovnání se standardními opčními plány.¹⁴⁷

Byť systém odměňování stojící na růstu tržní hodnoty představuje na první pohled vhodnější alternativu pro zaměstnance schopné ze svých pozic růst této hodnoty ovlivnit, tedy vyšší management společnosti, je možné skrze úpravu parametrů pro jednotlivé zaměstnance dosáhnout jeho efektivní aplikovatelnosti i pro zaměstnance neexecutivní. Je totiž možné ho nastavit flexibilně a provázat jej s ekonomickými výsledky konkrétní pobočky, případně divize, tak aby odměna mohla reflektovat pracovní výkony i níže postavených zaměstnanců a sloužit tímto i jako jejich účelná motivace. S ohledem na fungování „stínových akcií“, kterým je koncentrace na růst tržní hodnoty společnosti, nikoliv jen její bezprostřední ziskovost, by tímto způsobem mělo být nastavováno především odměňování dlouhodobého charakteru, nakonec jen tak totiž mohou „stínové akcie“ sloužit jako motivace.¹⁴⁸

3.5 Zaměstnanecké podílové bonusové plány

Zaměstnanecké podílové bonusové plány (v anglické terminologii *employee share schemes*) představují další nástroj odměňování zaměstnanců. Regulatorní rámec těchto podílových plánů se řídí právní úpravou obsaženou v zákoně o podnikání na kapitálovém trhu. V zásadě jde o motivační nástroj, na jehož základě jsou zaměstnancům nabízeny cenné papíry zaměstnávající společnosti, a tím je jim umožňováno podílet se na zisku společnosti v pozici akcionářů. V obecné rovině je regulace těchto plánů podobná úpravě ve Velké Británii popsané v kapitole 2. I v České republice je tedy možné využívat programů *save as you earn* i *share incentive plan*, stejně jako některých dalších plánů.¹⁴⁹

¹⁴⁷ AUGUSTÍNOVÁ, K. *Odměňování členů představenstva a akciové opční právo* [online]. 01. 10. 2017 [cit. 17. 06. 2019]. Dostupné v systému ASPI (ID: LIT240623CZ).

¹⁴⁸ PRZECZEK, M. *Stínové opční programy jako forma odměňování* [online]. 21. 02. 2017 [cit. 17. 06. 2019]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/stinove-opcni-programy-jako-forma-odmenovani-105214.html>.

¹⁴⁹ ČÍŽEK, V. Zaměstnanecké podílové bonusové plány: základní úskalí z pohledu regulace kapitálových trhů. *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck, 2015, č. 13-14, str. 471-472.

3.6 Daňové aspekty zvýhodněného nabývání akcií zaměstnanci

Proces zvýhodněného nabývání akcií zaměstnanci lze z hlediska daňových předpisů a povinností z nich vyplývajících rozdělit na několik úseků. Ve fázi nabývání akcií se uplatňuje specifický daňový režim při využívání opčních akciových plánů, jak bude popsáno dále. Při prostém, bezprostředním zvýhodněném nabytí daní zaměstnanec nepeněžitý příjem ve výši slevy z hodnoty akcie, kterou od společnosti koupil. Danění dividend z akcií už podléhá jednotnému daňovému režimu bez ohledu na to, jak byla akcie nabyta. Totožné platí pro danění příjmů z prodeje akcií.

3.6.1 Zdanění opcí umožňujících nákup akcií zaměstnancům

V jednotlivých případech opčních akciových plánů se daňové důsledky mohou lišit dle nastavení daného programu. Obecně však platí, že získáním opce, ani následným naplněním podmínek pro její uplatnění ještě nevzniká daňová povinnost. Ta nastává až realizací opce. Zaměstnanec v okamžiku uskutečnění opce akcie skutečně nabývá, čímž od společnosti získává nepeněžitý příjem ze závislé činnosti, jenž je předmětem daně z příjmů dle ustanovení § 6 odst. 1 písm. d) a odst. 3 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů (dále zákon o dani z příjmů nebo jen ZDP). Výše zdanitelného příjmu je určována rozdílem mezi kupní cenou akcie stanovenou v opční smlouvě a obvyklou cenou akcie v době realizace opce.¹⁵⁰

Zmíněný výklad okamžiku vzniku zdanitelného příjmu uplatněním opce byl potvrzen i rozhodnutím Nejvyššího správního soudu, který v rozsudku ze dne 30. 01. 2012, č. j. 2 Afs 58/2011-67 judikoval, že zdanitelný příjem ve smyslu zákona o daních z příjmů nevzniká poskytnutím opčního práva zaměstnavatelem, ale až jeho uplatněním ze strany zaměstnance, tedy samotným nákupem akcií. Výše příjmu je tvořena rozdílem mezi tržní cenou a v opci garantovanou cenou akcie.

Nepeněžitý příjem může v některých případech rovněž podléhat povinnosti odvodů na sociální a zdravotní pojištění. Jde-li o českou emitující společnost, ke zdanění zmiňovaného příjmu dojde společně se mzdou zaměstnance v rámci superhrubé mzdy. Tím bude ovlivněna také výše odvodů v rámci sociálního a zdravotního pojištění. Nese-li naopak náklady opčního programu jiná než česká mateřská společnost, příjem nelze danit spolu se mzdou a zaměstnanec je povinen podávat daňové přiznání k dani

¹⁵⁰ MACHÁČEK, I. Benefity v souvislosti s pracovním poměrem (2.) [online]. *Daňová a hospodářská kartotéka*. Wolters Kluwer. 2016, č. 17. 01. 09. 2016 [cit. 23. 06. 2019]. Dostupné v systému ASPI (ID:LIT211475CZ).

z příjmů fyzických osob. Za dané situace tak nakonec zaměstnanec nemusí z tohoto nepeněžitého příjmu odvádět sociální a zdravotní pojištění.¹⁵¹

3.6.2 Další daňové důsledky

Zaměstnanci disponujícímu akciemi musí být vyplacena dividenda, rozhodne-li společnost o jejím vyplacení akcionářům. Dividenda je příjmem z kapitálového majetku dle ustanovení § 8 odst.1 písm. a) ZDP. Tento příjem je daněn srážkově, to znamená, že zaměstnanci je vyplacena dividenda poté, co ji společnost snížila o daň, jak to vyplývá z § 38d odst. 1 ZDP. V tomto případě je aplikovatelná zvláštní sazba daně ve výši 15 %, a to na základě ustanovení § 36 ZDP.

Zákonem č. 170/2017 Sb., kterým se mění některé zákony v oblasti daní, došlo k novelizaci zákona o dani z příjmů v tom smyslu, že svěřenské fondy již dále nepodléhají dvojímu zdanění. To za určitých podmínek představuje možnost daňově osvobodit dividendy získávané svěřenským fondem.

Rozhodne-li se zaměstnanec nabytou akcií prodat, vystavuje se dvojímu možnému režimu. Prvním z nich je nárok na osvobození, jenž vzniká, nepřekročil-li ve zdaňovacím období zaměstnancův souhrnný příjem z prodeje akcií částku 100 000 Kč dle § 4 odst. 1 písm. w) ZDP. Dalším důvodem zakládajícím osvobození je tzv. *časový test*¹⁵². Tím se rozumí podmínka uplynutí alespoň tří let mezi nabytím akcie a jejím prodejem dle § 4 odst. 1 písm. x) ZDP.¹⁵³ Nebyla-li naplněna ani jedna z podmínek opravňujících osvobození od daně, nastupuje režim danění příjmu z prodeje akcie, k němuž dojde stejně jako u ostatních příjmů na základě dle § 10 odst. 1 písm. b) bod 2 ZDP.

¹⁵¹ KONEČNÁ, P. *Opční plány pro zaměstnance a jejich zdanění* [online]. 04. 05. 2018 [cit. 23. 06. 2019]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/opcni-plan-y-pro-zamestnance-a-jejich-zdaneni-107520.html>.

¹⁵² Pokyn č. GFŘ-D-22 Generálního finančního ředitelství k jednotnému postupu při uplatňování některých ustanovení zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. Bod 20. Uveřejněno v č. 3/2015 Finančního zpravodaje.

¹⁵³ KONEČNÁ, P. op. cit.

Závěr

Cílem této práce bylo zhodnotit, do jaké míry je naplňován motivační potenciál zvýhodněného nabývání akcií zaměstnanci akciové společnosti v právním řádu České republiky a zda lze úpravu téhož institutu ve Velké Británii považovat za vhodný inspirační zdroj.

Legislativou přijímanou v průběhu platnosti obchodního zákoníku docházelo k uvolňování do té doby poměrně striktní právní regulace v oblasti zaměstnaneckého akcionářství, což lze z dnešního pohledu nepochybně kvitovat. Toto uvolňování vyvrcholilo zrušením obchodního zákoníku. Především pokud jde o zrušení zaměstnaneckých akcií, které ukázaly, že pouhý jeden druh akcií pro zaměstnance, navíc nastavený velmi rigidně, nemůže být účelným a efektivním prostředkem motivace. Předpokladem efektivnosti motivačního nástroje je totiž, dle mého názoru, právě určitá míra flexibility, která by společnosti umožnila pružně nastavit parametry, jak se jí to vdaném případě hodí nejvíce.

Dalším důsledkem opuštění přísnějších požadavků, co se týče zapojování zaměstnanců, bylo přiblížení se úpravě ostatních evropských zemí, čímž se nepochybně zvýšila i konkurenceschopnost českého trhu a společností v evropském měřítku.

Velká Británie přistupuje k akciím pro zaměstnance na první pohled odlišně. Patrné je to především v tom, že do zákona jsou zakotveny jen nutné podmínky, a to především v případech, ve kterých vystupuje stát v souvislosti s detailně rozpracovanými daňovými subvencemi a jde tedy o peníze daňových poplatníků. Nad rámec zákona je společností dopřávána velice široká míra autonomie. To je nepochybně dáno jinou právní kulturou spočívající spíše v následné regulaci formou precedentů, na rozdíl od kontinentální regulace apriorní primárně formou zákonů.

Tato odlišnost je historicky zakořeněná a nelze ji měnit. I proto nám britská úprava nemůže sloužit jako inspirace beze dalšího a plošně. To ovšem neznamená, že neexistují dílčí aspekty, které by i u nás nemohly být přínosem. Jedním z nich je nepochybně širší daňové zvýhodnění. Nemusí jít nutně o zásadní snížení daňových sazeb, myslím, že jako efektivní pobídka by posloužilo i vytvoření odstupňovaných daňových pásem. Právě ta by totiž mohla ztraktivnit zaměstnanecké akcionářství pro další společnosti, zřejmě však především ty menší.

Úpravu v zákoně o obchodních korporacích lze považovat za v zásadě zdařilou. Nastavení právního rámce umožňuje společností i zaměstnancům profitovat,

vzájemný prospěch je jedním ze stěžejních aspektů akcí pro zaměstnance, jinak by totiž jejich praktická aplikovatelnost nebyla udržitelná. Konkrétně zrušení taxativního výčtu dovolených druhů akcí považuji pro širší zapojování zaměstnanců za zcela zásadní.

Významnou překážku širšího rozvoje zaměstnaneckého vlastnictví v České republice vidím v jiné historické zkušenosti veřejnosti u nás a ve Velké Británii. Ve Velké Británii je odpovědnost jednotlivce a přirozená angažovanost budována po generace, navíc reálné zapojování osob do vlastnických struktur probíhá bez viditelných excesů. Domnívám se, že zaměstnanecké vlastnictví v České republice značně utrpělo v povědomí široké veřejnosti v rámci procesu privatizace. Možná právě proto, že téma zapojování zaměstnanců nerezonuje ve společnosti, není zaměstnanecká participace v dnešní době ani tématem politickým. Řešením by mohlo být větší zapojení odborových organizací a svazů, které mohou fungovat jako mezičlánek mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, a skrze dlouhodobější osvětovou činnost tak přiblížit pozitivní i negativní aspekty zaměstnaneckého vlastnictví akcií lidem.

Seznam použitých zkratek

Druhá směrnice – Druhá směrnice Rady č. 77/91/EHS 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 článku 58 druhého pododstavce Smlouvy při zakládání akciových společností a při udržování a změně jejich základního kapitálu, za účelem dosažení rovnocennosti těchto opatření

Komise – Evropská komise

Občanský zákoník nebo OZ – Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Obchodní zákoník nebo ObchZ – Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník

Velká Británie – Spojené království Velké Británie a Severního Irska

Zákon o cenných papírech – Zákon č. 591/1992 Sb., o cenných papírech

Zákon o dani z příjmů nebo ZDP – Zákon č. 586/1992 Sb., o dani z příjmů

Zákon o obchodních korporacích nebo ZOK – Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích)

Zákon o podnikání na kapitálovém trhu nebo ZPKT – Zákon č. 256/2004 Sb., o podnikání na kapitálovém trhu

Seznam použité literatury a dalších pramenů

Monografie a komentáře

- COHEN, D., PETT, D. *The new employee share incentives: AESOPs and EMI* [special report]. London: Sweet and Maxwell, 2000, str. 3-4. ISBN: 0-421-723-106.
- DĚDIČ, J. *Obchodní zákoník: komentář*. Díl II, § 93 - § 175. Praha: Polygon, 2002. ISBN: 80-7273-071-1.
- DVOŘÁK, T. *Akciová společnost*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016. Vědecká monografie. ISBN: 978-80-7478-961-8.
- ELIÁŠ, K. *Akciová společnost: systematický výklad obecného akciového práva se zřetelem k jeho reformě*. Praha: Linde, 2000. ISBN: 80-7201-232-0.
- ELISCHER, D. In: DVOŘÁK, J., ŠVESTKA, J. a kol. *Občanské právo hmotné. Svazek 3. Díl třetí: Věcná práva*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN: 978-7478-935-9.
- HEJDA, J. *Akciová společnost: zásadní změny podle nového zákona obchodních korporací, shrnutí hlavních rozdílů dřívější a současné úpravy, nejdůležitější dopady nové právní úpravy*. Olomouc: ANAG, 2014. Právo. ISBN: 978-80-7263-891-8.
- HURYCHOVÁ, K. In: HURYCHOVÁ, K., TRUBAČ, O., VRAJÍK, M. *Odměňování exekutivy akciových společností*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Právní monografie. ISBN: 978-80-7552-840-7.
- KUCHARSKÝ, P., VRÁNEK, Č. *Latinsko-český slovník*. 2. vydání. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1970. ISBN: 98-91-901.
- LOWITZSCH, J. Czech Republic. In: *The PEPPER IV Report: Benchmarking of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the Member and Candidate Countries of the European Union*. Berlín: Institute for Eastern European Studies, Free University of Berlin, 2009. ISBN: 979-3-929619-48-2.
- PAULY, J. In: BĚLOHLÁVEK, A., J. a kol. *Komentář k zákonu o obchodních korporacích*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. ISBN: 978-80-7380-451-0.
- PAULY, J. *Teoretické a legislativní základy cenných papírů*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. Právní monografie. ISBN: 978-80-7552-421-8.
- PELIKÁNOVÁ, I. *Komentář k obchodnímu zákoníku: § 56-§ 260*. Díl 2, (S přihlédnutím k evropskému právu). 2. přepracované a doplněné vydání. Praha: Linde, 1998. Zákony – komentáře ISBN 80-7201-130-8.

- PIHERA, V. In: SPÁČIL, J. a kol. *Občanský zákoník III. Věcná práva (§976-1474)* [online]. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2013. [cit. 18. 06. 2019]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/document-view.seam?documentId=nnptembrgnpwk5tlgez443cl4zdamj44dsx3qmyytinix>.
- POKORNÁ, J. In: POKORNÁ, J., KOVAŘÍK, Z., ČÁP, Z. a kol. *Obchodní zákoník: komentář*. I. díl. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2009. Kodex. ISBN: 978-80-7357-491-8.
- ŠTENGLOVÁ, I. In: ŠTENGLOVÁ, I., PLÍVA, S., TOMSA, M. a kol. *Obchodní zákoník: komentář*. 13. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. Beckova edice komentované zákony. ISBN: 978-80-7400-354-7.
- ŠTENGLOVÁ, I. *Obchodní zákoník: ve znění zákona č. 370/2000 Sb., s důvodovou zprávou, judikaturou, úvodním výkladem a poznámkami*. Praha: IFEC, 2000. AZ IUS. ISBN: 80-86412-06-7.
- VYBÍRAL, P. In: LASÁK, J., POKORNÁ, J., ČÁP, Z., DOLEŽIL, T. a kol.: *Zákon o obchodních korporacích: komentář*. I. díl. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2014. ISBN: 978-80-7478-537-5.

Odborné články a příspěvky ve sbornících

- ČERNÁ, S. Volba druhů podílů (akcií) a její limity [online]. *Rekodifikace a praxe*. Wolters Kluwer. 2015, č. 12. 18. 12. 2015 [cit. 23. 06. 2019]. Dostupné v systému ASPI (ID: LIT163529CZ).
- ČÍŽEK, V. Zaměstnanecké podílové bonusové plány: základní úskalí z pohledu regulace kapitálových trhů. *Právní rozhledy*. Praha: C. H. Beck, 2015, č. 13-14. ISSN: 1210-6410.
- DĚDIČ, J., KRÍŽ, R. Problémy spojené s řízením o určení obsahu zvláštního práva k akciím a se souvisejícím právem akcionářů na odkoupení akcií [online]. *Obchodní právo*. Wolters Kluwer. 2018, č. 3. 28. 03. 2018 [cit. 23. 06. 2019]. Dostupné v systému ASPI (ID: LIT244623CZ).
- HODEK, J. Druhy akcií podle obchodního zákoníku. *Právní rádce*. Praha: Economia, a.s, roč. 2, č. 8, 1994. ISSN: 1210-4817.
- HOLEŠÍNSKÝ, P. Opční akciové programy. *Právní rádce*. 2007, č. 15(3). ISSN: 1210-4817.

- JANOVEC, M. Historie a současnost akcí pro zaměstnance. *Právník*. 2008, č. 11. ISSN: 0231-6625.
- KLAUS, V. Akcie pro každého? In: KLAUS, V., DYBA, K., FÜRSTOVÁ, J., MINČIČ, L., TŘÍSKA, D., WEIGL, J., ZEMAN, K. *25 let české transformace*. Praha: Institut Václava Klause, 2016. Publikace. ISBN: 978-80-7542-021-3.
- KŘÍŽ, R. Úvaha na téma problematiky druhů akcí dle nové právní úpravy obsažené v zákoně o obchodních společnostech a družstvech. *Obchodněprávní revue*. 2013. č. 110. ISSN: 1803-6554.
- LOWITZSCH, J. *Financial Participation of Employees in the EU-27* [online]. [cit. 10. 06. 2019]. London: Palgrave Macmillan, 2009. ISBN: 978-0-230-27416-7. Dostupné z: <https://www.palgrave.com/gp/book/9780230224124>.
- MACHÁČEK, I. Benefity v souvislosti s pracovním poměrem (2.) [online]. *Daňová a hospodářská kartotéka*. Wolters Kluwer. 2016, č. 17. 01. 09. 2016 [cit. 23. 06. 2019]. Dostupné v systému ASPI (ID:LIT211475CZ)
- MIMROVÁ, T. Svěřenský fond jako způsob poskytování benefitů zaměstnancům *Právní rozhledy*. Olomouc: C.H. Beck, 2018, č. 20. ISSN: 1210-6410.
- SALÁČ, J. Zaměstnanecké akcie Právní možnosti a rizika [online]. *Práce a mzda*. Wolters Kluwer. 2019, č. 1. 20. 12. 2018 [cit. 20. 06. 2019]. Dostupné v systému ASPI (ID: LIT256968CZ).
- TŘÍSKA, D. Kupónová privatizace po 25 letech. In: KLAUS, V., DYBA, K., FÜRSTOVÁ, J., MINČIČ, L., TŘÍSKA, D., WEIGL, J., ZEMAN, K. *25 let české transformace*. Praha: Institut Václava Klause, 2016. Publikace. ISBN: 978-80-7542-021-3.
- VOJTĚCH, J. Svěřenský certifikát: inkorporace práv obmyšleného do cenného papíru. *Obchodněprávní revue*. 2019, č. 29-36. ISSN: 1803-6554.

Právní předpisy

Zákon č. 191/1950 Sb., směnečný a šekový.

Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoníku.

Zákon č. 214/1992 Sb., o burze cenných papírů.

Zákon č. 248/1992 Sb., o investičních společnostech a investičních fondech.

Zákon č. 586/1992 Sb., o dani z příjmů.

Zákon č. 591/1992 Sb., o cenných papírech.

Zákon č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění a státním příspěvku.

Zákon č. 142/1996 Sb., kterým se mění zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník.

Zákon č. 370/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník.

Zákon č. 501/2001 Sb., kterým se mění zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník.

Zákon č. 88/2003 Sb., kterým se mění zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník.

Zákon č. 256/2014 Sb., o podnikání na kapitálovém trhu.

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

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

Zákon č. 240/2013 Sb., o investičních společnostech a investičních fondech.

Zákon č. 460/2016 Sb., kterým se mění zákon č. 89/2012 Sb.

Zákon č. 170/2017 Sb., kterým se mění některé zákony v oblasti daní.

Finance Act 1972.

Finance Act 1980.

Finance Act 1996.

Finance Act 2000.

Finance Act 2014.

Companies Act 2006.

Dokumenty Evropské unie

Druhá směrnice Rady č. 77/91/EHS 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 článku 58 druhého pododstavce Smlouvy při zakládání akciových společností a při udržování a změně jejich základního kapitálu, za účelem dosažení rovnocennosti těchto opatření.

JUNCKER, Jean-Claude. Foreword. In: *The PEPPER IV Report: Benchmarking of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the Member and Candidate Countries of the European Union*. Berlín: Institute for Eastern European Studies, Free University of Berlin, 2009, str. XX. ISBN: 979-3-929619-48-2.

Sdělení komise Evropskému parlamentu, radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a výboru regionů ze dne 12. 12. 2012. *Akční plán: Evropské právo obchodních společností a správa a řízení společností – moderní právní*

rámec pro angažovanější akcionáře a udržitelnější společnosti [online]. [cit. 23. 05. 2019]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=celex:52012DC0740>.

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.

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

Judikatura

Rozhodnutí Vrchního soudu v Olomouci ze dne 23. 05. 2002 sp. zn. 3 Cmo 346/ 2000.

Nález Ústavního soudu ze dne 20. 11. 2002 č. 476/2002.

Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 01. 2012 č. j. 2 Afs 58/2011-67.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 30. 03. 2017 sp. zn. 29 Cdo 1738/2015.

Ostatní zdroje

AUGUSTÍNOVÁ, K. *Odměňování členů představenstva a akciové opční právo* [online]. 01. 10. 2017 [cit. 17. 06. 2019]. Dostupné v systému ASPI (ID: LIT240623CZ).

Abbott v Philbin (1958-1961) 39 T.C. 82 [online]. [cit. 03. 06. 2019]. Dostupné z: https://library.croneri.co.uk/cch_uk/btc/39-tc-82.

Asociace pro zaměstnanecké vlastnictví. *Tabulka*. Dostupné z: https://employeeownership.co.uk/wp-content/uploads/Employee_Ownership_Top_50_Infographic.pdf.

BABONES, S. *OECD: Inequality Rising Faster than Ever* [online]. 19. 05. 2013 [cit. 24. 05. 2019]. Dostupné z: <https://inequality.org/research/oecd-report-inequality-rising-faster/>.

BDO. *Article: Employee ownership trusts* [online]. 16. 06. 2017 [cit. 13. 06. 2019]. Dostupné z: <https://www.bdo.co.uk/en-gb/insights/tax/global-employer-services/employee-ownership-trusts>.

- CADEN, M. *What is the Enterprise Management Incentive?* [online]. [cit. 12. 06. 2019]. Dostupné z: <https://startups.co.uk/what-is-the-enterprise-management-incentive/>.
- Český statistický úřad. *Zaměstnanost, nezaměstnanost* [online]. [cit. 29. 05. 2019]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost_nezamestnanost_prace.
- Česká národní banka. Kurzovní lístek. Dostupné z: <https://www.cnb.cz/cs/financni-trhy/devizovy-trh/kurzy-devizoveho-trhu/kurzy-devizoveho-trhu/>.
- CÍSEK, J. *Plán účasti zaměstnanců v softwarovém start-upu* [online]. 11. 07. 2018 [cit. 17. 06. 2019]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/ostatni-pravo/plan-ucasti-zamestnancu-v-softwarovem-start-upu>.
- DELOITTE. *Save As You Earn (SAYE)* [online]. [cit. 11. 06. 2019]. Dostupné z: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ie/Documents/Tax/ie-tax-ges-save-as-you-earn-SAYE.pdf>.
- DELOITTE. *Share Success, Your guide to employee share plans in the UK and beyond* [online]. Str. 7. leden 2018 [cit. 10. 06. 2019]. Dostupné z: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/uk/Documents/tax/deloitte-uk-tax-share-success-jan-2018.pdf>.
- DEPARTMENT FOR BUSINESS INNOVATION & SKILLS. *Moving to Employee Ownership – A brief guide for employees* [online]. Str. 3. 2013 [cit. 14. 06. 2019]. Dostupné z: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/210441/bis-13-939-moving-to-employee-ownership-guide-for-employees.pdf.
- DUBB, S. *British Study Makes the Case for a National Employee Ownership Policy* [online]. 20. 07. 2018 [cit. 05. 06. 2019]. Dostupné z: <https://nonprofitquarterly.org/british-study-makes-the-case-for-a-national-employee-ownership-policy/>.
- Důvodová zpráva k zákonu č. 370/2000 Sb.
- Důvodová zpráva k zákonu č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích.
- DVOŘÁKOVÁ, E. *Jak na opci akcií?* [online]. 30. 11. 2018 [cit. 19. 06. 2019]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/obchodni-pravo/jak-na-opci-akcii>.
- EMPLOYEE OWNERSHIP ASSOCIATION. *Guide to structuring employee ownership* [online]. Str. 8 [cit. 06. 06. 2019]. Dostupné z:

<https://employeeownership.co.uk/wp-content/uploads/EO-guide-to-structuring-employee-ownership1.pdf>.

ESOP CENTRE. *Company Share Option Plan* [online]. [cit. 11. 06. 2019]. Dostupné z: <http://esopcentre.co.uk/what-is-employee-share-ownership/company-share-option-plan/>.

ESOP CENTRE. *Employee Ownership Trust* [online]. [cit. 13. 06. 2019]. Dostupné z: <http://www.esopcentre.com/what-is-employee-share-ownership/employee-ownership-trust/>.

ESOP CENTRE. *Save As You Earn* [online]. [cit. 11. 06. 2019]. Dostupné z: <http://www.esopcentre.com/what-is-employee-share-ownership/save-as-you-earn/>.

ESOP CENTRE. *Share Incentive Plan* [online]. [cit. 12. 06. 2019]. Dostupné z: <http://esopcentre.co.uk/what-is-employee-share-ownership/share-incentive-plan/>.

FRANKLIN, P. *Employee Ownership Trusts* [online]. [cit. 13. 06. 2019]. Dostupné z: <https://www.pettfranklin.com/share-scheme-design-and-implementation/employee-ownership-trusts.html#.XQJQq4gzZPY>.

GOV.UK. *About us* [online]. [cit. 02. 06. 2019]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/government/organisations/hm-revenue-customs/about>.

GOV.UK. *Share Incentive Plans (SIPs)* [online]. [cit. 13. 06. 2019]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/tax-employee-share-schemes/share-incentive-plans-sips>.

HM REVENUE & CUSTOMS. *Employee Share Schemes Statistics for 2016 to 2017* [online]. Červenec 2018 [cit. 12. 06. 2019]. str. 22. Dostupné z: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/732131/ESS_National_Statistics_Commentary.pdf.

KONEČNÁ, P. *Opční plány pro zaměstnance a jejich zdanění* [online]. 04. 05. 2018 [cit. 23. 06. 2019]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/opcni-plan-y-pro-zamestnance-a-jejich-zdaneni-107520.html>.

KSLP Praha. *Zaměstnanecská participace v ČR 1990–2001* [online]. [cit. 17. 5. 2019]. Dostupné z: <http://www.efesonline.org/CEEEONet/REPORTS%202002/Country%20Report%20Czech%20CZ.pdf>.

LAWDONUT. *Enterprise Management Incentives schemes (EMIs) for employees* [online]. [cit. 12. 06. 2019]. Dostupné z: <https://www.lawdonut.co.uk/business/employment-law/pay-and-pensions/enterprise-management-incentive-schemes-emis-for-employees>.

- OUT-LAW. *Save As You Earn (SAYE) Share Option Plans* [online]. Duben 2014 [cit. 11. 06. 2019]. Dostupné z: <https://www.out-law.com/topics/tax/share-plans/save-as-you-earn-saye-share-option-plans/>.
- OUT-LAW. *Share Incentive Plans (SIPs)* [online]. [cit. 12. 06. 2019]. Dostupné z: <https://www.out-law.com/topics/tax/share-plans/share-incentive-plans-sips/>.
- OUT-LAW. *Tax-advantaged Company Share Option Plans (CSOP)* [online]. Listopad 2014 [cit. 12. 06. 2019]. Dostupné z: <https://www.out-law.com/topics/tax/share-plans/hmrc-approved-company-share-option-plans-csop/>.
- Participatory economics.info. *Introduction* [online]. [cit. 24. 5. 2019]. Dostupné z: <http://www.participatoryeconomics.info/introduction>.
- PENDLETON, A., ROBINSON, A. *Employee Ownership in Britain – Findings from the WREOC, Employee Ownership Survey* [online]. [cit. 02. 06. 2019]. Dostupné z: https://business.leeds.ac.uk/fileadmin/public/Divisions/Accounting-and-Finance/EMPLOYEE_OWNERSHIP_IN_BRITAIN_EO_DAY_.pdf.
- PÍCL, M. *Zaměstnanecká participace by se měla vrátit do programu sociální demokracie* [online]. 22. 06. 2015 [cit. 17. 05. 2019]. Dostupné z: <https://www.cssd.cz/aktualne/blogy/zamestnanecka-participace-by-se-mela-vratit-do-programu-socialni-demokracie/>.
- Pokyn č. GFŘ-D-22 Generálního finančního ředitelství k jednotnému postupu při uplatňování některých ustanovení zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. Bod 20. Uveřejněno v č. 3/2015 Finančního zpravodaje.
- PRZECZEK, M. *Stínové opční programy jako forma odměňování* [online]. 21. 02. 2017 [cit. 16. 06. 2019]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/stinove-opcni-programy-jako-forma-odmenovani-105214.html>.
- ROSEN, C. *Laws to Encourage Broad-Based Employee Ownership Outside the U.S.* [online]. 2013 [cit. 05. 06. 2019]. Dostupné z: <https://www.nceo.org/articles/employee-ownership-laws-outside-us>.
- SCOTT, W. R. *The Constitution and Finance of English, Scottish, and Irish Joint-stock Companies to 1720*, Vol. I. Cambridge: University Press, 1912, str. 9. [online]. [cit. 04. 06. 2019]. Dostupné z: <https://socialsciences.mcmaster.ca/econ/ugcm/3ll3/scott/JointStockv1.pdf>.
- ŠIMÍKOVÁ, I. *Dopady privatizace na restrukturalizaci hospodářství ČR* [online]. [cit. 16. 05. 2019]. Dostupné z: http://simikova.wz.cz/publ/HF_2003.pdf.

THE ESOP CENTRE. *Employee share ownership: an introduction* [online]. [cit. 05. 06. 2019]. Dostupné z: <http://www.esopcentre.com/what-is-employee-share-ownership/>.

Weight v Salmon (1933–1935) 19 T.C. 174 [online]. [cit. 03. 06. 2019]. Dostupné z: https://library.cronerico.uk/cch_uk/btc/19-tc-174.

Abstrakt

Nabývání akcií zaměstnanci akciové společnosti

Předkládaná diplomová práce se zabývá problematikou zvýhodněného nabývání akcií zaměstnanci akciových společností. S ohledem na možnou inspiraci je zkoumána úprava tohoto institutu vyplývající jak z právního řádu České republiky, tak z právního řádu Velké Británie. Práce se zaměřuje na motivační potenciál převádění akcií na zaměstnance za zvýhodněných podmínek s ohledem na možnosti platné právní úpravy a ty následně hodnotí.

Na úvod je popsán stručný historický vývoj zaměstnanecké participace v České republice především v souvislosti s privatizací a možnostmi zapojení zaměstnanců, které přinesla. Dále se práce zabývá úpravou zaměstnaneckých akcií v obchodním zákoníku, jejími limity a východisky.

V části týkající se právní úpravy Velké Británie je stručně shrnut tamní historický vývoj akciových společností a okolnosti vedoucí k jejich výraznému rozkvětu. Dále práce rozděluje přímou a nepřímou participaci zaměstnanců. V rámci přímého akciové zapojení jsou detailně rozebírány především opční akciové plány, jejich nuance, výhody a daňové důsledky. Vedle toho je zmíněna varianta nepřímého zapojení, kdy jsou zaměstnanci beneficienty fondu zaměstnaneckého vlastnictví.

Posléze se práce zabývá úpravou akcií pro zaměstnance v zákoně o obchodních korporacích. Zaměřuje se na formy jednotlivých zvýhodnění ať už v souvislosti s akciemi kmenovými, nebo akciemi pro zaměstnance konstruovanými jako zvláštní druh. Vedle toho jsou rozpracována specifika nabývání akcií na základě opcí a s tím úzce související opční akciové plány. V neposlední řadě práce zmiňuje zaměstnanecký svěřenský fond a „stínové akcie“ jako alternativy k přímému akciovému zapojení zaměstnanců, jež mohou nabízet některé benefity bez podstupování souvisejících rizik. V závěru se práce věnuje daňovým aspektům akcií pro zaměstnance.

Klíčová slova: nabývání akcií za zvýhodněných podmínek v České republice – zaměstnanecké akcionářství – opční akciové plány

Abstract

Acquisition of shares by employees of a joint stock company

This master thesis deals with the issue of preferential acquisition of shares by employees of a joint stock companies. It studies Czech legislation in this area as well as legislation of the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland, especially whether it might be a source of inspiration for the Czech Republic. This thesis focuses on motivational potential of transferring shares to employees under preferential conditions regarding current legislation which is subsequently evaluated.

At the beginning, it briefly describes historical development of the employee participation in the Czech Republic primarily regarding the privatisation and possibilities of employee participation it has brought. Afterwards, it examines the regulation of the employee shares in the Commercial Code, its limits and foundations.

The next part concerns the legislation of the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland, the development of British joint stock companies and the reasons leading to their significant growth. Then, this thesis distinguishes direct and indirect participation of employees. Regarding the direct participation, it studies mainly the share option plans, their nuances, benefits and tax impacts. Besides it mentions the possibility of indirect ownership through employee ownership trusts.

Finally, this thesis deals with the regulation arising from the Czech Business Corporations Act detailing forms of preferential treatment, be it in the form of ordinary shares or shares created as a special type. Furthermore, it reflects the specifics of option-based acquiring of shares, which is closely connected to share option plans. After that this thesis assesses employee ownership trust and shadow shares as an alternative to direct employee participation. At the end it provides a short summary about tax impacts of shares acquired by employees.

Key words: preferential acquisition of shares in the Czech Republic– employee share ownership – share option plans