

10. 2. 2015

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Opční programy pro zaměstnance část I.

Jedním z možným způsobů motivace klíčových zaměstnanců k lepšímu výkonu a lepším výsledkům společnosti je vytvoření opčních programů, díky kterým mají tito zaměstnanci možnost stát se součástí společnosti v pravém slova smyslu a podílet se na ziscích, které společnost generuje nebo bude v budoucnu generovat. Pojem opční programy je v České republice často používán jako souhrnné označení motivačních programů pro zaměstnance, jejichž prostřednictvím získávají zaměstnanci určitý podíl na společnosti, i přes to, že se ne vždy jedná o opci jako takovou. Opční programy však nemusí sloužit pouze pro motivaci stávajících zaměstnanců, ale mohou sehrát významnou roli také při přijímání zaměstnanců nových.



Jakmile se zaměstnanec stane součástí vlastnické struktury společnosti, může to významným způsobem ovlivnit jeho chápání vlastní práce a jeho pozice ve společnosti. Tímto zapojením zaměstnance v podstatě dochází ke sjednocení cílů zakladatelů či stávajících společníků společnosti a zaměstnance, a to především růstu společnosti a maximalizace jejího zisku. Oproti stavu, kdy je osoba pouze v pozici zaměstnance a dbá na „pouhé“ plnění pracovních úkolů v rámci pracovní doby a samotný osud společnosti a její prosperita pro něj nejsou tak podstatné, pak typicky dochází k posílení loajality a snahy zaměstnance dosahovat lepších a lepších výsledků a podporovat svou práci růst společnosti.

Je ale nutné počítat také s variantou, že ne všichni vedoucí zaměstnanci budou mít zájem se do opčního programu zapojit, neboť opční programy je nutné chápat z dlouhodobého hlediska, kdy se může jednat o dlouhé čekání s nejistým výsledkem. Zaměstnanci tak možná nebudou chtít odměnu za svoji práci a svůj přínos společnosti v podobě nejistého budoucího zisku, který může podíl na společnosti přinést, ale budou preferovat okamžitou odměnu v podobě různých prémie z pracovního vztahu. I tento přístup je pochopitelný a je tak vhodné mít připraveny i jiné zajímavé motivační programy pro klíčové osoby ve společnosti. Jednou z těchto možností je i novinka, kterou přinesl nový zákon o obchodních korporacích, a to vyplácení podílu na zisku společnosti těmto zaměstnancům na základě rozhodnutí valné hromady společnosti. Tato alternativa se dá ale využít pouze u společností, které nějaký zisk generují, což u mnohých společností investujících do dalšího a dalšího rozvoje společnosti, není tou nejlepší variantou.

Inspirace pro tyto opční programy neboli také tzv. stock options plan přišla do České republiky ze zahraničí a je založena především na společnostech typu akciové společnosti. V českém právním prostředí mají tyto motivační programy jednu značnou nevýhodu, a tou je poměrně složitá konstrukce těchto programů ve společnostech s ručením omezeným, které jsou u nás nejrozšířenější korporací, jejímž prostřednictvím subjekty na trhu podnikají. V zahraničí mají většinou pro tyto programy přizpůsobenou legislativu v oblasti obchodních korporací, ale v českém právním prostředí

příznivější právní úprava chybí. Opční programy ve společnostech s ručením omezeným je však i tak možné společně se schopným advokátem se zkušenostmi v právu obchodních společností realizovat dle představ společnosti a ke spokojenosti její i jejích zaměstnanců.



Mgr. Pavla Šimoníková,
advokátka

[Advokátní kancelář Zrůstek, Lůdl a partneři v.o.s.](#)

pobočka Brno
Orlí 36
602 00 Brno

Tel.: +420 515 917 160

e-mail: pavla.simonikova@akpzl.cz

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)
- [Platformová práce](#)
- [Několik poznámek z pera Nejvyššího soudu k nemocem z povolání a důkazní nouzi](#)