

24. 2. 2015

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

Opční programy pro zaměstnance část II.

Opční programy využívají společnosti pro motivaci klíčových zaměstnanců k lepším výkonům a jejich udržení, nebo je tímto způsobem odměňují za dosavadní přínos společnosti. Opční programy mohou mít různé podoby a je možné je přizpůsobit požadavkům podnikatele, očekávání zaměstnanců a obecně situaci ve společnosti. Jak již bylo zmíněno v první části příspěvku, tento způsob motivace vedoucích pracovníků je inspirován především programy zahraničních korporací, které ovšem nacházejí podporu také v zahraniční právní úpravě. České předpisy zejména v oblasti společnosti s ručením omezeným nejsou pro tato řešení vhodně uzpůsobeny a je tak na samotných společnostech a vhodně zvolených právních zástupcích, aby se s tímto popasovali a vytvořili pro zaměstnance vyhovující program.



V českém právním prostředí je pro realizaci opčních programů vhodná spíše akciová společnost, u které zákon umožňuje, aby společnost vyčlenila určité množství akcií, nebo emitovala akcie nové, které budou ve vlastnictví samotné společnosti a tato je za stanovených podmínek rozdělovala mezi vybrané zaměstnance. V akciové společnosti je možné využít opční programy v podstatě analogicky dle zahraničních předloh. V praxi klasicky dochází k vyčlenění určitého počtu akcií společnosti, které jsou přímo rozděleny mezi zaměstnance a tito si akcii – listinu odnáší domů, a to buď zdarma, nebo za úplatu. Alternativou je také sjednání opcí na takové akcie vyčleněné pro motivační programy, nebo je možné vytvořit tzv. stínový opční program. U všech variant je nutné zaměstnancům objasnit výhody vybraného programu a vysvětlit jim přínos, který daný program bude nebo může mít pro ně samotné. Po zaměstnance bývá zásadní zejména předpokládaný růst hodnoty akcií, které mají v držení nebo na které mají opci, případně příjmy plynoucí z podílu zaměstnanců na zisku společnosti, vykazuje-li společnost v období růstu nějaký zisk.

Struktura společnosti s ručením omezeným není pro obdobné programy zcela nejvhodnější. Pro mnoho společností je problémem už jen to, že všichni vlastníci podílu na společnosti musí být zapsáni v obchodním rejstříku jako společníci společnosti, a ne pro všechny je tato varianta uveřejnění např. vybraných šesti zaměstnanců ve společnické struktuře společnosti přijatelná. I z tohoto důvodu se společnosti s ručením omezeným přiklánějí spíše než k přímému převedení podílů na zaměstnance, ke sjednání opce na obchodní podíl při současném stanovení jasných podmínek uplatnění opce. Společnost s ručením omezeným navíc nemůže sama vlastnit svůj obchodní podíl, který by se postupně přerozděloval mezi vybrané zaměstnance, ale musí docházet k postupnému ponížení podílů stávajících společníků. Zaměstnanci tak nezískávají podíly od společnosti, ale od jednotlivých společníků/zakladatelů společnosti. Další drobnou komplikací při převodech podílů na společnosti s ručením omezeným na zaměstnance bývá považována i administrativní náročnost procesu a související soudní poplatky u rejstříkového soudu. I přesto, že úprava společnosti s ručením

omezeným zcela nepočítá s opčními programy pro zaměstnance, je zcela jistě možné pro každou společnost nalézt vhodné řešení a navrhnout program, který bude odpovídat všem jejím požadavkům.

Posun k lepšímu možná přinese nová právní úprava zakotvující možnou existenci kmenových listů ve společnosti s ručením omezeným, které by ve společnosti mohli v podstatě suplovat akcie z akciových společností. Úprava kmenových listů v zákoně o obchodních korporacích však není nijak obsáhlá, a proto jejich využitelnost pro tyto účely musí nejprve prověřit praxe, aby se ukázaly všechny výhody a nevýhody jejich využití.



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

[*] Opční programy pro zaměstnance část I. - k dispozici >>> [zde](#).

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

Další články:

- [Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku](#)
- [Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná](#)
- [Bossing v pracovním právu](#)
- [Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026](#)
- [Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele](#)
- [Přetahování zaměstnanců - kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?](#)
- [Gamifikace práce z pohledu pracovního práva](#)

- [Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti](#)
- [Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe](#)
- [Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě a jeho výklad dle Nejvyššího soudu](#)
- [Dopady „oduznutí“ nemoci z povolání na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti](#)