

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 ponížování 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:

- [Platformová práce](#)
- [Několik poznámek z pera Nejvyššího soudu k nemocem z povolání a důkazní nouzi](#)
- [Pokuta 32 mil. EUR pro Dacia/Renault - evropské soutěžní úřady tvrdě došlapují na no-poaching. Měla by Vaše společnost být na pozoru?](#)
- [České zaměstnavatele čeká zkouška férového odměňování](#)
- [Možnosti a meze obhajoby v souvislosti se šetřením porušení pravidel podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti](#)
- [Platformová práce: Nenápadná revoluce v českém pracovním právu](#)
- [Švarcsystém a podnikání v IT - nelegální práce](#)

- [Aktuální úprava výpovědní doby dle zákoníku práce: komparace napříč Evropou](#)
- [Zaměstnanecké benefity dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. d\) zákona o daních z příjmů v roce 2026](#)
- [Časté právní mýty o kamerách na pracovišti](#)
- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)