

18. 2. 2019

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

Zaměstnanecký svěřenský fond

Zájem zaměstnanců i zaměstnavatelů o nastavení zaměstnaneckých programů benefitů, a to zejména ve formě účasti zaměstnanců na společnosti, stále roste. Za tímto účelem společnosti často vytváří zaměstnanecké podíly či akcie, zajímavou a velmi flexibilní možností je přitom vytvoření zaměstnaneckého svěřenského fondu.



Svěřenský fond představuje zvláštní druh správy cizího majetku, který vzniká vyčleněním majetku z vlastnictví zakladatele a jeho svěřením svěřenskému správci k určitému účelu. Svěřenský fond zřízený k soukromému účelu slouží k prospěchu určité osoby - obmyšleného.

Zaměstnanecký svěřenský fond

Zaměstnanecký svěřenský fond je typem tzv. diskrečního svěřenského fondu[1], kde právo zakladatele jmenovat obmyšlené a určit jim plnění z fondu je svěřeno svěřenskému správci. Obmyšlení jsou tedy určováni až po založení fondu a v průběhu jeho trvání.

U diskrečního svěřenského fondu je třeba do statutu vymezit okruh osob, které mohou být správcem jmenovány obmyšlenými. Vymezení potenciálních obmyšlených je zcela zásadní s ohledem na omezenou možnost změny statutu fondu[2] i s ohledem na nutnost, aby byli obmyšlení dostatečně objektivně určitelní.[3] Jmenování či určení konkrétního obmyšleného je vázáno na zápis obmyšleného do evidence svěřenských fondů.

Zakladatelem zaměstnaneckého fondu budou zpravidla společníci společnosti, není ale vyloučeno, aby zakladatelem byla i přímo společnost a obmyšlení pak budou zpravidla vymezeni jako zaměstnanci dané společnosti. [4]

Vymezení skupiny obmyšlených záleží na zakladateli a statutu fondu. Zpravidla bude postavení obmyšleného vázáno na dobu trvání pracovního poměru, pracovní pozici či osobní podíl na vývoji produktů společnosti. Vymezení obmyšlených formou určení okruhu potenciálních osob umožňuje flexibilní poskytování benefitů v případě nástupu nových zaměstnanců i odchodu stávajících zaměstnanců ze společnosti.

Klíčovou postavou je správce, kterým může být jakákoli svéprávná fyzická osoba. Není vyloučeno, aby správcem fondu byl člen či členové orgánů společnosti či přímo společníci společnosti. [5] Správce zaměstnaneckého fondu má širokou míru uvážení při výkonu oprávnění jmenovat obmyšlené a/nebo jim určit plnění z fondu. Není vázán pokyny či přáními zakladatele při výkonu práv, která mu byla svěřena, i tak je povinen vždy respektovat účel fondu a oprávnění vykonávat v souladu s ním.

Správný výběr správce a vymezení účelu fondu ve statutu je tedy stejně jako nastavení okruhu obmyšlených a podmínek plnění z fondu zásadní.

Fond může být tvořen jakýmkoli majetkem, jehož povaha to připouští. Majetek může být následně zvyšován kýmkoli.[6] Zaměstnanecký fond bude tvořen zpravidla částí výnosů ze zisku společnosti, případně přímo obchodním podílem či akciemi dané společnosti. Pokud by byl předmětem zaměstnaneckého fondu obchodní podíl či akcie, vystupoval by s ohledem na absenci právní osobnosti svěřenského fondu jako společník či akcionář dané společnosti svěřenský správce.[7]

Právnícká osoba jako zakladatel zaměstnaneckého svěřenského fondu a problematické otázky s tím související

V případě zakladatele právnícké osoby mohou vznikat problémy s přímým vyčleněním obchodních podílů do svěřenského fondu. Vzhledem k tomu, že fond vzniká vyčleněním majetku z vlastnictví zakladatele, musela by společnost být vlastníkem podílů či akcií, což je možné, jen stanoví-li tak zákon a nakládání s takovými podíly a akciemi je značně omezené.

Může vznikat otázka, zda by vyčlenění či převod obchodního podílu do zaměstnaneckého fondu nemohl být považován za nabytí společností či jí ovládanou osobou. S ohledem na absenci právní osobnosti fondu se domníváme, že nikoli.

Vyčlenění podílů či akcií do fondu přímo společností je poměrně problematické a nepřilíš praktické. V úvahu tedy přichází spíše možnost „vlození“ akcií či podílů do zaměstnaneckého fondu nepřimo, tedy tak, že společnost při založení fondu vyčlení finanční prostředky a ty budou následně správcem využity na nákup obchodních podílů či akcií společnosti. Vzniká však otázka, zda se na takové jednání nebude vztahovat regulace týkající se finanční asistence dle § 41 ZOK.

Ačkoli by se mohlo zdát, že finanční asistence se nevztahuje na jakékoli peněžité plnění, ale jen na vyjmenované případy, v odborné literatuře převažuje spíše extenzivní výklad, co se týče způsobu poskytnutí finančního plnění.[8] Výčet způsobů poskytnutí peněžitého plnění má demonstrativní charakter[9], a proto i vyčlenění majetku do fondu za účelem následného nákupu obchodních podílů či akcií společnosti by mohlo být považováno za finanční asistenci a na takové jednání by se vztahovaly podmínky stanovené zákonem.[10]

Byť je primárním účelem vyčlenění majetku založení zaměstnaneckého fondu, je třeba přihlídnout k tomu, že majetek je vyčleňován za účelem nákupu podílů či akcií společnosti. Na druhou stranu je třeba zdůraznit, že ne každé vyčlenění majetku a následné nabytí podílů či akcií fondem představuje automaticky finanční asistenci. Pokud bude již ze statutu zřejmé, že majetek má být použit pro získání účasti na společnosti, bude takové jednání zřejmě posouzeno jako finanční asistence. Pokud však s majetkem bude správce v rámci plné správy nakládat, rozmnožovat jej a po určité době ho použije pro nákup akcií či podílů společnosti, o finanční asistenci zřejmě nepůjde.

Výhody a nevýhody pro zaměstnavatele

Výhodou zaměstnaneckého fondu je jeho flexibilita a oproti korporacím nižší míra právní regulace. Vzhledem k tomu, že fond není právníckou osobou, neuplatní se na něj ustanovení týkající se právnických osob ani obchodních korporací. Dispozice s majetkem tedy nevyžadují splnění zvláštních formálních podmínek.

Díky bezformálnosti může být majetek tvořící fond zvýšen jakoukoli osobou a v zásadě jakýmkoli majetkem, aniž by muselo dojít k předchozímu rozhodnutí či schválení ze strany zakladatele či obmyšleného. Oproti tomu může být zvyšování majetku ve společnosti, kde vlastní podíly či akcie zaměstnanci, složitější. Vlastní kapitál společnosti lze zvýšit prostřednictvím příplatku mimo základní kapitál, který nevyžaduje zvláštní formality. Pokud má však dojít ke zvýšení základního kapitálu

společnosti, musí jít o některý ze způsobů stanovených zákonem, a to na základě rozhodnutí valné hromady, přičemž zvýšení základního kapitálu je zpravidla účinné až ke dni zápisu do obchodního rejstříku.

Zřejmě největší výhodou je flexibilní rozšíření či zúžení okruhu beneficentů bez zásahu do struktury společnosti. Na rozdíl od korporací se pro zapojení dalších zaměstnanců do zaměstnaneckého fondu nevyžaduje žádné schválení valné hromady, zvýšení základního kapitálu ani vydání nových cenných papírů. Obdobné změny jsou u korporací nezbytné i v případě odchodu zaměstnanců vlastních zaměstnaneckých obchodních podílů či akcie ze společnosti. Tyto „obstrukce“ se u zaměstnaneckého fondu nevyžadují, neboť obmyšlené z řad zaměstnanců v souladu s vymezením stanoveným statutem určuje správce.

Další výhodou je možnost nepřímého zapojení zaměstnanců, tj. prostřednictvím čerpání benefitů ze zisků společnosti bez přímé možnosti ovlivňovat rozhodování o zásadních otázkách týkajících se společnosti. Jedná se o případ, kdy je majetkem fondu obchodní podíl či akcie dané společnosti. Jako společník společnosti je zapsán svěřenský správce (nikoli obmyšlení), který rovněž v rámci společnosti vystupuje jako společník a podílí se na jejím rozhodování. Možnost omezení či vyloučení účasti na hlasování valné hromady je možná i v případě korporací[11], u podílu bez hlasovacích práv na společnosti s ručením omezením se však názory různí.[12]

Určitou nevýhodou zaměstnaneckého fondu může být poměrně široká míra diskrece správce, což lze ovšem minimalizovat nastavením podmínek správy ve statutu.

Výhody a nevýhody pro zaměstnance

Výhodou zaměstnaneckého fondu pro zaměstnance je možnost získávání finančních benefitů od zaměstnavatele a účasti na prosperitě společnosti.

Jako nevýhodu může zaměstnanec vnímat nemožnost přímého rozhodování o věcech týkajících se společnosti. Možnost rozhodovat o záležitostech společnosti však bývá zpravidla potlačována i u zaměstnaneckých akcií či podílů.

Další nevýhodou může být značná závislost na správci. Na druhou stranu zaměstnanec, který splňuje podmínky pro jmenování obmyšleným a plnění ze zaměstnaneckého fondu, má možnost se proti nečinnosti správce bránit dle § 1466 odst. 2 OZ.



Mgr. Tereza Mimrová

[Kruták & Partners, advokátní kancelář s.r.o.](#)

Revoluční 724/7
110 00, Praha 1

Tel.: +420 222 261 460

Email.: info@krutakpartners.cz

[1] Tento typ fondů připouští § 1457 odst. 2 OZ.

[2] § 1469 OZ.

[3] Dostatečně objektivně nejsou obmyšlení určení například pokud budou vymezeni jako „přátelé zakladatele“. Srov. Pihera, V. In Spáčil, J. a kol. Občanský zákoník III. Věcná práva (§ 976–1474). Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 1206 (§ 1457).

[4] Je samozřejmě možné, aby v rámci zaměstnaneckého fondu byly přímo ve statutu konkrétní zaměstnanci, avšak zejména u větších společností by bylo takové řešení značně nepraktické.

[5] Ustanovení § 1454 OZ připouští, aby správcem byl i zakladatel fondu, a to za podmínky, že zde bude jmenován další správce, kterým bude třetí osoba, a správci budou povinni jednat společně.

[6] § 1468 OZ.

[7] § 1456 OZ.

[8] Srov. Arabasz, J. In Lasák, J. a kol. Zákon o obchodních korporacích. Komentář. I. díl. Praha: Wolters Kluwers, a. s., 2014, s. 324 (§ 41). Shodně Vybíral, P., Živanský, J. Finanční asistence po rekodifikaci. Rekodifikace & Praxe. 2014, roč. 2, č. 7. s. 12 či Dočkal, T. Úprava finanční asistence po rekodifikaci. Rekodifikace & praxe, 2015, roč. 3, č. 6, s. 15.

[9] Vybíral, P., Živanský, J. Finanční asistence po rekodifikaci. Rekodifikace & Praxe. 2014, roč. 2, č. 7. s. 12

[10] Zejména musí dojít ke schválení finanční asistence valnou hromadou a musí být naplněny podmínky pro poskytnutí finanční asistence dle § 200 an. či § 311 an. ZOK.

[11] Srov. právní úpravu prioritních akcií v § 278 až § 280 ZOK.

[12] Podíly bez hlasovacích práv připouští Havel, B. In Štenglová, I. a kol. Zákon o obchodních korporacích. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 308 (§ 135). Naopak proti je Čech, P., Šuk, P. Právo obchodních společností v praxi a pro praxi (nejen soudní). Praha: Bova Polygon, 2016, s. 270).

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

Další články:

- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)
- [Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek a moderace náhrady škody](#)
- [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](#)