

Odmeňovanie zamestnancov kapitálovou účasťou v akciovej spoločnosti

Janáč, V.*

JANÁČ, V.: Odmeňovanie zamestnancov kapitálovou účasťou v akciovej spoločnosti, Právny obzor, 98, 2015, č. 5, s. -

Kapitálová účasť zamestnancov v akciovej spoločnosti predstavuje osobitnú podobu odmeňovania, ktorá sa však v podmienkach Slovenskej republiky výraznejším spôsobom nepresadila. Napriek vyššie uvedenému platný právny poriadok vytvára právny rámec pre tento typ odmeňovania zamestnancov v akciových spoločnostiach. Príspevok je zameraný na zvýhodnenia, ktoré akciová spoločnosť môže svojim zamestnancom poskytnúť. Súčasťou príspevku je aj krátky historický exkurz a ohliadnutie sa za inštitútom "zamestnaneckých akcií". Daňové aspekty odmeňovania zamestnancov kapitálovou účasťou v akciovej spoločnosti nie sú predmetom príspevku.

1. Úvod

Nadobudnutie akcií spoločnosti predstavuje jednu z foriem odmeňovania, ktorá má prispievať k zvýšenej motivácii zamestnancov, má ovplyvňovať zamestnancov k pozitívnemu pracovnému prístupu, a najmä k zlepšeniu efektivity práce za účelom dosiahnutia lepších hospodárskych výsledkov a celkovej prosperity spoločnosti. Navyše tento model odmeňovania predstavuje najefektívnejší spôsob, ako zamestnanca posunúť do mentálnej pozície vlastníka spoločnosti, ktorý hľadá ďalej než iba k najbližšiemu výplatnému termínu. Uvedená problematika je zaujímavou aj z dôvodu, že pri nej dochádza k nevyhnutnému stretu a prenikaniu dvoch právnych odvetví, pracovného práva a obchodného práva.

Odmeňovanie zamestnancov kapitálovou účasťou na spoločnosti nemá v podmienkach Slovenskej republiky výraznejšiu tradíciu. Opakom sú krajiny anglo-americkéj právnej kultúry kde uvedený systém existuje, a dlhodobo funguje. Príčiny, prečo v Slovenskej republike nedošlo k výraznejšiemu rozvoju tejto formy odmeňovania zamestnancov, sú dané najmä historicky.

Za jednu z hlavných príčin možno označiť proces kupónovej privatizácie v 90-tych rokoch minulého storočia. Mnoho štátnych podnikov transformovaných na akciové

spoločnosti skončila vytunelovaná alebo v konkurze. Akcie týchto podnikov, ktoré šťastli vlastnili samotní zamestnanci, sa behom krátkeho časového úseku stali bezcennými. Neexistovali žiadne podmienky vhodné pre obchodovanie ani pre tú skupinu akcií, ktoré si svoju hodnotu ešte zachovali. Dôsledkom uvedeného sa tieto akcie stávali málo likvidným aktívom, a ľudia sa o ne postupne prestali zaujímať. Majoritní akcionári sa snažili o koncentráciu rozdrobenej akcionárskej štruktúry v spoločnostiach, preto často krát dochádzalo k vytesňovaniu zamestnancov, resp. bývalých zamestnancov ako minoritných akcionárov z týchto spoločností. Teda pokus o vytvorenie fungujúceho kapitálového trhu v podmienkach Slovenskej republiky zlyhal.¹

Zamestnanecké akcie, ktoré historicky predstavovali osobitný druh akcií, svojou podstatou rovnako neprispeli k zvýšeniu miery likvidity.

Okrem už zmienených historických príčin, možno k príčinám existencie tohto stavu priradiť aj celospoločenské pomery a pracovnú kultúru. Zamestnanec by sa mal predovšetkým zaujímať o riadne dodanie práce a nie sa spolupodieľať na rozhodovaní v otázkach spoločnosti, ktoré by mu umožňoval status akcionára spoločnosti (najmä účasť a hlasovanie na valných zhromaždeniach spoločnosti). Za takejto konštelácie spoločenských pomerov nikdy nedošlo k výraznejšiemu rozvoju zamestnaneckých programov odmeňovania, a tým ani k významnejšej participácii a angažovanosti zamestnancov na hospodárskom živote spoločností.

2. K základným pojmom a k súbehu statusu zamestnanca a akcionára

Pojem zamestnanec. Ústredným pojmom problematiky je pojem zamestnanec. Poznanie a vymedzenie uvedeného pojmu je kľúčové, pretože vymedzuje kategóriu subjektov, vo vzťahu ku ktorej má systém odmeňovania kapitálovou účasťou smerovať. Legálna definícia pojmu zamestnanec je vyjadrená v § 11 ods. 1 Zákonníka práce: *„Zamestnanec je fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávných vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch vykonáva pre zamestnávateľa závislú*

¹ Pre úplnosť je v uvedenej súvislosti potrebné dodať, že napriek systémovému zlyhaniu v prípade nevytvorenia fungujúceho kapitálového trhu, možno historicky nájsť aj niekoľko svetlých príkladov, kedy sa akcie vlastnené zamestnancami nestali bezcennými, naopak došlo k ich výraznejšiemu zhodnoteniu. A to najmä v súvislosti s druhou vlnou privatizácie, ktorá sa v podmienkach Slovenskej republiky uskutočňovala už nie formou kupónovej privatizácie, ale formou priamych predajov podnikov vopred vybraným záujemcom. Týmto nadobúdateľmi sa stávali aj akciové spoločnosti, ktorých časť akcií vlastnili ich zamestnanci, ktorí ich nadobudli v rámci prvej vlny privatizácie.

prácu.“ Významom rovnakú definíciu zamestnanca obsahoval aj pôvodný zákon č. 65/1965 Zb., zákonník práce². Na predošlú právnu úpravu upozorňujeme v súvislosti s textom príspevku venovaného zamestnaneckým akciám, nakoľko v dobe ich existencie v právnom poriadku platila právna úprava pôvodného zákonníka práce. Uvedená definícia vychádza z dvoch základných determinantov; z ktorých prvým je status fyzickej osoby bez ohľadu na jej štátnu príslušnosť; druhým je výkon závislej práce, ktorá je vyjadrením osobnej a hospodárskej závislosti zamestnanca k zamestnávateľovi, pričom riziko výkonu práce v tomto prípade znáša zamestnávateľ. Nakoľko časť príspevku je venovaná aj inštitútu zamestnaneckých akcií v texte príspevku

V súvislosti s otázkou voľného pohybu zamestnancov vymedzuje judikatúra Európskeho súdneho dvora pojem zamestnanca takto: *"zamestnanec je ten, kto v podriadenosti k inému osobne vykonáva závislú prácu za odmenu."*³ Pojem zamestnanec sa zvykne používať v užšom aj širšom význame. V **užšom zmysle** pod pojmom zamestnanec treba rozumieť len fyzickú osobu, ktorá na základe pracovnej zmluvy vykonáva závislú prácu v pracovnom pomere.⁴ Do **širšieho vymedzenia** pojmu zamestnanec by bolo možné zahrnúť nielen fyzickú osobu ako účastníka pracovného pomeru, ale aj fyzické osoby, ktoré pracujú na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.⁵ K záveru, že pod zamestnanca, ktorý je oprávnený požívať zvýhodnenia pri odmeňovaní kapitálovou účasťou v spoločnosti, treba zaradiť aj zamestnanca v širšom ponímaní v zmysle predchádzajúcej vety, prichádza aj Dvořák, ktorý uvádza: *„Je otázkou, či za zamestnanca spoločnosti treba považovať i osoby vykonávajúce pre spoločnosť práce na základe dohôd vykonávaných mimo pracovného pomeru. Vzhľadom k tomu, že zákonník práce označuje aj tieto osoby za zamestnancov, je možné konštatovať, že aj im môžu byť zvýhodnené akcie poskytnuté.“*⁶

Pracovný pomer sa zakladá pracovnou zmluvou a vzniká dňom, ktorý bol v pracovnej zmluve dohodnutý ako deň nástupu zamestnanca do práce. Z pohľadu posúdenia momentu vzniku statusu zamestnanca, a tým aj z pohľadu možnosti prisúdenia zvýhodnení, ktoré Obchodný zákonník spája s účasťou zamestnanca na spoločnosti, bude rozhodujúci práve moment vzniku pracovného pomeru.

² Podľa § 11 ods. 1 zákona č. 65/1965 Zb., zákonník práce: *„Zamestnancom je fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávných vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch vykonáva pre zamestnávateľa prácu podľa jeho pokynov za mzdu alebo za odmenu.“* Slovné spojenie *„...vykonáva pre zamestnávateľa prácu podľa jeho pokynov za mzdu alebo za odmenu“* svojim obsahom zodpovedá súčasnému normatívnemu výrazu *„výkon závislej práce“*.

³ Barancová, H.: Slovenské a európske pracovné právo. Žilina: Poradca podnikateľa, 2004, s. 84

⁴ Barancová, H.: Zákonník práce. Komentár. 2. vydanie, Praha: C. H. Beck, 2012, s. 178

⁵ Tamtiež, s. 178

⁶ Dvořák, T.: Akciová společnost a Evropská společnost, Praha: ASPI, a.s., 2005, s. 215, odkaz pod čiarou 383

Dohodnutá dĺžka trvania pracovného času v rámci pracovného pomeru, nie je z pohľadu subsumovania takejto osoby pod kategóriu zamestnanca rozhodujúca. Zamestnanec s ustanoveným týždenným pracovným časom ako aj zamestnanec s kratším pracovným časom sú stále zamestnancom v zmysle § 11 ods. 1 Zákonníka práce. Z uvedeného dôvodu aj zamestnanec s kratším pracovným časom je zamestnancom, ktorý môže požívať výhody spojené s nadobúdaním akcií pre zamestnancov v zmysle Obchodného zákonníka. Napokon za zamestnanca bude treba považovať aj subkategóriu mladistvého zamestnanca, t.j. zamestnanca, ktorý dovŕšil 15. rok života a nedovŕšil 18. rok života.⁷

V súvislosti s vymedzením pojmu zamestnanec môžu vznikať otázky, či je spoločnosť povinná v rámci zavádzaného akcionárskeho programu odmeňovania umožniť účasť každému zamestnancovi spoločnosti bez rozdielu, už iba z titulu, že daná osoba má status zamestnanca, alebo je oprávnená sama rozhodnúť a nastaviť kvalifikačné kritériá, až po splnení ktorých bude zamestnanec oprávnený získať kapitálovú účasť v spoločnosti. Máme zato, že bude plne v kompetencii spoločnosti a jej orgánov, aby rozhodli a sami nastavili takéto kvalifikačné kritériá. Zrejme najčastejším kritériom v praxi bude požiadavka na určitú dĺžku trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa alebo existencia pracovného pomeru na dobu neurčitú, prípadne aj požiadavka na kumulatívne splnenie uvedených podmienok zo strany zamestnanca.

Pojem zamestnávateľ. Za zamestnávateľa sa považuje každá právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu, a pokiaľ to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch (§ 7 ods. 1 Zákonníka práce). Časť právnej doktríny vymedzuje pojem zamestnávateľa ako osobu, ktorá na základe pracovnej zmluvy je oprávnená od zamestnanca požadovať pracovný výkon.⁸ Definícia pojmu zamestnávateľ je vskutku jednoznačná a výkladové problémy nespôsobuje. Ako to bolo naznačené už v texte vyššie, na účely príspevku budeme zamestnávateľom rozumieť výlučne akciovú spoločnosť.

Pojem kapitálová účasť. Získanie kapitálovej účasti na spoločnosti znamená pre zamestnanca získanie právneho postavenia akcionára v osobe zamestnávateľa s rozsahom práv a povinností, ktoré vyplývajú z platných právnych predpisov a stanov spoločnosti. V anglo-americkej terminológii sa uvedená forma odmeňovania označuje ako *equity - based*.

⁷ Mladiství zamestnanci majú spôsobilosť na práva a povinnosti, nemajú však plnú spôsobilosť na právne úkony. Z uvedeného dôvodu má aj táto skupina zamestnancov spôsobilosť nadobúdať akcie spoločnosti za zvýhodnených podmienok a tieto vlastníť; pri právnych úkonoch spojených s upísaním akcií, pri scudzovacích úkonoch týkajúcich sa akcií ako aj pri výkone akcionárskych práv však mladiství zamestnanci budú musieť byť zastúpení zákonným zástupcom alebo iným zástupcom, ktorého si sami zvolia.

⁸ Barancová, H.: Slovenské a európske pracovné právo. Žilina: Poradca podnikateľa, 2004, s. 96

Kapitálová účasť zamestnanca na spoločnosti môže vzniknúť niekoľkými spôsobmi. Môže ísť o situáciu bez zainteresovania spoločnosti, kedy status zamestnanca nebude v procese nadobúdania akcií zohrávať vôbec žiadnu úlohu. Typicky pôjde o prípad, kedy si zamestnanec sám, ako jednotlivец, resp. prostredníctvom obchodníka s cennými papiermi, obstará akcie spoločnosti na burze, čím získa postavenie akcionára. Kapitálová účasť zamestnanca ale môže vzniknúť aj v dôsledku zainteresovania spoločnosti do tohto procesu. Zapojenie sa spoločnosti bude mať v praxi najčastejšie podobu akcionárskych programov odmeňovania pre zamestnancov, kde už status zamestnanca bude rozhodujúci. Pretože iná osoba ako zamestnanec nebude oprávnená na takýchto programoch participovať. Uvedený spôsob vzniku kapitálovej účasti je pritom možné ďalej vnútorne diferencovať. Kritérium budú podmienky vzniku kapitálovej účasti na spoločnosti, a síce, či zamestnanec bude nadobúdať akcie spoločnosti za trhových podmienok, alebo „iba“ za podmienok zvýhodnených. Kým v prípade trhových podmienok bude zamestnanec povinný zaplatiť spoločnosti za akciu celú výšku emisného kurzu, respektíve uhradiť plnú výšku kúpnej ceny (kurzu) akcie, potom v prípade zvýhodnených podmienok nadobúdania bude časť emisného kurzu alebo ceny akcie (kurzu) hradená z majetku spoločnosti, a zamestnanec bude uhrádzať iba jej zvyšnú časť. Uvedené zvýhodnenia zahŕňajú aj prípady, kedy spoločnosť uhradí namiesto zamestnanca celú výšku emisného kurzu alebo ceny (kurzu) akcie.

Súbeh statusu akcionára a zamestnanca spoločnosti. Paralelná existencia statusu akcionára a zamestnanca je v prípade kapitálovej účasti zamestnanca prípustná; presnejšie nevyhnutná. V rovine pracovnoprávných vzťahov má konkrétna osoba postavenie zamestnanca v spoločnosti, ktorá je jej zamestnávateľom. V rovine obchodnoprávných vzťahov⁹ má zasa táto osoba postavenie akcionára vo vzťahu k spoločnosti, ktorá jej zamestnávateľom. Zároveň platí, že existencia jedného statusu nepodmieňuje existenciu druhého, ergo zánik jedného zo statusov nevyklučuje automaticky pokračovanie druhého. To znamená, že so zánikom pracovného pomeru (z akéhokoľvek dôvodu) zaniká osobe status zamestnanca, tento bývalý zamestnanec zostáva však aj naďalej akcionárom osoby bývalého zamestnávateľa. Uvedené platí aj opačne; t.z., že v dôsledku scudzenia akcií osoba stráca postavenie akcionára, jej status zamestnanca a trvanie pracovného pomeru zostávajú touto skutočnosťou nedotknuté.

⁹ **poznámka autora:** právne vzťahy medzi spoločníkom (akcionárom) a spoločnosťou sú v zmysle ust. § 261 ods. 6 písm. a) Obchodného zákonníka tzv. absolútnym obchodom a vždy sa budú riadiť ustanoveniami Obchodného zákonníka

Pre úplnosť upozorňujeme na osobitnú reguláciu takýchto súbehov v akciovej spoločnosti, ktorej akcie sú obchodované na regulovanom trhu. Osobitná regulácia vyplýva zo zákona č. 566/2001 Z.z. o cenných papieroch, ako aj pravidiel burzy cenných papierov, a vzťahuje sa na osobu s riadiacou zodpovednosťou u emitenta a osobu s touto osobou spriaznenú¹⁰. Nadobúdanie cenných papierov uvedeným okruhom osôb nie je vylúčené; avšak ak celkový ročný objem obchodov prekročí hodnotu 5.000,- EUR, je uvedený okruh osôb povinný realizáciu takého obchodu bezodkladne oznámiť Národnej banke Slovenska.

3. Zamestnanecké akcie ako osobitný druh akcií viazaný na osobu zamestnanca

Historicky Obchodný zákonník umožňoval spoločnosti vydávať zamestnanecké akcie. Zamestnanecké akcie mali predstavovať nástroj zainteresovania zamestnancov na hospodárskych výsledkoch spoločnosti. Ich cieľom mal byť zvýšený záujem zamestnancov o dosahované hospodárske výsledky spoločnosti a užšie previazanie vzťahu medzi zamestnancami a spoločnosťou.

Okruh subjektov, ktorí mohli zamestnanecké akcie nadobudnúť, bol predpísaný zákonom. Nadobúdateľmi zamestnaneckých akcií sa mohli stať výlučne zamestnanci alebo bývalí zamestnanci, t.j. zamestnanci, ktorí odišli do dôchodku. Zamestnanecké akcie boli preto vždy vydávané ako cenný papier znejúci na meno. Pevné zakotvenie podoby akcií na meno bolo v prípade zamestnaneckých akcií navyše zvýraznené normatívnym zákazom uskutočniť zmenu ich podoby z akcií na meno na akcie na doručiteľa (§156 ods. 1 Obchodného zákonníka v dobovom znení).

Zamestnanecké akcie predstavovali osobitný druh akcií¹¹ existujúcich popri kmeňových a prioritných akciách (tie rovnako v minulosti ako aj dnes môžu nadobúdať

¹⁰ Podľa ust. § 132d ods. 1 zákona č. 566/2001 Z.z. sa pod pojmom osoba s riadiacou zodpovednosťou u emitenta a osobou s ňou spriaznenou rozumie:

a) člen štatutárneho, riadiaceho alebo dozorného orgánu emitenta,
b) vedúci zamestnanec, ktorý nie je členom orgánov podľa písmena a) a ktorý má prístup k dôverným informáciám týkajúcim sa emitenta a právo prijímať rozhodnutia ovplyvňujúce podnikanie a vývoj emitenta,
c) fyzická osoba blízka osobe podľa písmena a) alebo b),
d) iný príbuzný osoby podľa písmena a) alebo b), ktorý s ňou býva v spoločnej domácnosti počas posledných 12 kalendárnych mesiacov od vykonania príslušného obchodu,
e) právnická osoba, ktorej riadiaca zodpovednosť je vykonávaná osobami podľa písmen a) až d), je kontrolovaná touto osobou alebo bola založená na účely získania prospechu pre túto osobu alebo pre osobu, ktorej ekonomické záujmy sú rovnaké ako záujmy tejto osoby.

¹¹ **poznámka autora:** Hoci v právnom poriadku nájdeme definíciu pojmov akými sú podoba a forma akcie, samotný pojem „druh akcie“ definovaný nie je. Definícia obsahu je ponechaná právnej teórii, ktorá najčastejšie

zamestnanci rovnako ako ostatní akcionári). Zákon priamo existenciu zamestnaneckých akcií nepredpisoval; a s výnimkou umožnenia ponechať časť menovitej hodnoty týchto akcií nesplatených rovnako nepredpisoval ani rozsah a obsah výhod, ktoré mohli byť s vlastníctvom takýchto akcií spájané. Podmienky emitovania zamestnaneckých akcií ako aj úpravu a rozsah poskytovaných zvýhodnení ponechával zákon na úpravu v stanovách.

S vlastníctvom zamestnaneckých akcií však konkrétne výhody spájané spravidla bývali. Ich majitelia tieto výhody požívali, keďže inak by vydávanie zamestnaneckých akcií ako osobitného druhu akcií strácalo zmysel. K hlavnej výhode zamestnaneckých akcií nesporne patrilo odlišný režim splácania upísanej menovitej hodnoty, prípadne že časť menovitej hodnoty týchto akcií nemusela byť splatená. Aká časť menovitej hodnoty zamestnaneckých akcií mohla zostať nesplatená, zákon nepredpisoval. Zákon v uvedenej súvislosti iba zavádzal kvantitatívny limit, podľa ktorého súhrn častí menovitých hodnôt všetkých zamestnaneckých akcií nepodliehajúcich splateniu nesmel presiahnuť hranicu 5-tich % základného imania spoločnosti.

Inštitút zamestnaneckých akcií sa ale v praxi výraznejším spôsobom nepresadil. Problém spočíval najmä v obmedzenej využiteľnosti tohto inštitútu a všeobecne vo výrazne nižšej likvidite zamestnaneckých akcií ako druhu akcií v porovnaní s kmeňovými akciami.¹² So zamestnaneckými akciami nebolo možné voľne obchodovať. Prevoditeľnosť zamestnaneckých akcií bola obmedzená, keďže zamestnanec mohol scudziť tieto akcie výlučne v prospech iného zamestnanca spoločnosti alebo bývalého zamestnanca, ktorý odišiel do dôchodku. Stanovy spoločnosti mohli v rámci výhod spájaných so zamestnaneckými akciami zakotviť právo na vrátenie zamestnaneckých akcií spoločnosti. Samozrejme dobové formulácie ako "právo na vrátenie akcií" neboli presné; v skutočnosti sa v tomto prípade jednalo o kontraktnú povinnosť spoločnosti, ktorá bola povinná akceptovať ofertu majiteľa zamestnaneckých akcií na uzavretie zmluvy o kúpe týchto cenných papierov.

V prípade smrti zamestnanca alebo pri zániku pracovného pomeru inak než odchodom do dôchodku, dochádzalo *ex lege* k zániku všetkých práv spojených so zamestnaneckou akciou a akcia musela byť bez zbytočného odkladu vzatá z obehu (vrátená spoločnosti). Spoločnosť uvedeným spôsobom nadobúdala akcie zbavené všetkých práv bežne s akciou spájaných a zároveň spoločnosť bola povinná poskytnúť za vrátené akcie zodpovedajúce

za druhu akcií označuje akcie, s ktorými je spojené určité osobitné právo (výhoda) alebo osobitná povinnosť, prípadne aj právo aj povinnosť, či dokonca určitý rozsah týchto práv (výhod) a povinností, ktoré ich odlišujú od iných druhov akcií.

¹² Lasák, J.; Pokorná, J.; Čáp, Z.; Doležil, T a kol.: Zákon o obchodných korporáciách. Komentář. I. díl. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2014, s. 1298

peňažné plnenie. Uvedený prípad zákon výslovne uvádzal ako dovolený spôsob nadobúdania vlastných akcií spoločnosťou (§ 161 ods. 1 písm. b) Obchodného zákonníka v dobovom znení) a plnenia poskytnuté zamestnancom pri vrátení akcií neboli považované za porušenie zásady zákazu vrátenia vkladov spoločníkom počas trvania spoločnosti (§ 179 ods. 2 druhá veta Obchodného zákonníka v dobovom znení). Zásada zachovania základného imania bola v uvedenom prípade prelomená, keď zákon spoločnosti v prípadoch vrátenia zamestnaneckých akcií (jednalo sa o prípad nadobúdania vlastných akcií spoločnosťou) umožňoval tieto nákupy financovať aj z majetku spoločnosti tvoriacich základné imanie.¹³ Výška spoločnosťou poskytovaného plnenia za takto vrátené zamestnanecké akcie bola diferencovaná. Pokiaľ stanovky spoločnosti neobsahovali odchýlnu úpravu, spoločnosť bola povinná zaplatiť plnenie rovnajúce sa časti menovitej hodnoty akcie, ktorá už bola splatená, respektíve plnenie rovnajúce sa pomernej časti kurzovej hodnoty akcií spoločnosti, ak akcie boli obchodované na burze. V prípade ak dôvodom vrátenia zamestnaneckej akcie bola smrť zamestnanca, potom stanovky mohli určiť, že spoločnosť je povinná vyplatiť do dedičstva celú hodnotu akcie, t.j. nielen splatenú časť jej menovitej hodnoty.

Zrušenie zamestnaneckých akcií ako osobitného druhu akcií. Novela Obchodného zákonníka uskutočnená zákonom č. 500/2001 Z.z. zrušila možnosť emitovania zamestnaneckých akcií ako osobitného druhu akcií. Valné zhromaždenie spoločnosti, ktorá zamestnanecké akcie vydala, bolo v zmysle prechodných ustanovení zákona (§ 768c ods. 17 Obchodného zákonníka) povinné najneskôr do 1.1.2004 rozhodnúť o premene tohto druhu akcií na akcie kmeňové alebo prioritné. Dôvodom zrušenia zamestnaneckých akcií ako osobitného druhu akcií bola harmonizácia s vtedajším komunitárnym právom obchodných spoločností a s tým spojené akcentovanie princípu vytvorenia a udržiavania výšky základného imania, s ktorým boli zamestnanecké akcie, umožňujúce nesplatiť istú časť menovitej hodnoty, v rozpore (porovnaj dikciu článku 8 ods. 1 druhej kapitálovej smernice¹⁴, respektíve

¹³ Bližšie pozri aj Vráblová, S.: Ochrana majetku kapitálových spoločností, Bratislava: Ing. Miroslav Mračko, EPOS, 2003

¹⁴ presný názov druhej kapitálovej smernice znie: „Druhá smernica Rady 77/91/EHS o koordinácii ochranných opatrení, ktoré členské štáty vyžadujú od obchodných spoločností na ochranu záujmov spoločníkov a tretích osôb v zmysle druhého odseku článku 58 Zmluvy pokiaľ ide o zakladanie akciových spoločností, udržiavanie a zmenu ich základného imania, s cieľom dosiahnuť rovnocennosť týchto opatrení“ a v konsolidovanom znení ide o smernicu pod označením: „Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2012/30/EÚ z 25. októbra 2012 o koordinácii ochranných opatrení, ktoré členské štáty vyžadujú od obchodných spoločností na ochranu záujmov spoločníkov a tretích osôb v zmysle druhého odseku článku 54 Zmluvy o fungovaní Európskej únie, pokiaľ ide o zakladanie akciových spoločností a udržiavanie a zmenu ich základného imania, s cieľom dosiahnuť rovnocennosť týchto opatrení“ Na účely príspevku je smernica v texte označená skratkou „**druhá kapitálová smernica**“

v konsolidovanom znení smernice č. 2012/30/ EÚ, ktorá zakazuje emitovať akcie pod pari, t. j. pod menovitú alebo účtovnú hodnotu akcie).¹⁵

Zamestnanecké akcie z pohľadu rekodifikácie súkromného práva v Českej republike. Odlišná je aktuálne situácia v Českej republike. Rekodifikácia súkromného práva a prijatie zákona o obchodných korporáciách nenadviazali na pôvodnú právnu úpravu vychádzajúcu z *numerus clausus* pokiaľ ide o druhy akcií, a umožnili akciovým spoločnostiam, aby si otázku emitovania rôznych druhov akcií riešili sami podľa svojich potrieb v stanovách. V tomto prípade zostáva iba súhlasiť s názorom R. Kríža¹⁶, že rekodifikácia vytvorila právny rámec pre reštauráciu zamestnaneckých akcií ako osobitného druhu akcií. Zákon o obchodných korporáciách nijako nevylučuje, aby zamestnanecké akcie mohli byť vydávané ako samostatný druh akcií. Podmienky pre vydanie a dispozíciu s takýmito akciami by museli regulovať stanovy akciovej spoločnosti. Nič však nebráni tomu, aby s týmito akciami boli spojené osobitné práva, napríklad právo na osobitný podiel na zisku spoločnosti, a aby takéto akcie mohli nadobúdať výlučne osoby so statusom zamestnanca alebo bývalého zamestnanca, ktorý odišiel do dôchodku.

4. Akcie nadobúdané zamestnancami za zvýhodnených podmienok

Po zrušení zamestnaneckých akcií došlo k zavedeniu nového konceptu do právneho poriadku, ktorý vytvára predpoklady pre nadobúdanie akcií spoločnosti jej zamestnancami za zvýhodnených podmienok.

Platná právna úprava umožňuje, aby akciová spoločnosť vydala buď akcie kmeňové alebo prioritné akcie. Vydanie iných druhov akcií právny poriadok Slovenskej republiky neumožňuje¹⁷. Umožňuje však, aby pri nadobúdaní kmeňových alebo prioritných akciách spoločnosti mohlo dôjsť k zvýhodneniu zamestnancov. Existencia takýchto zvýhodnení nerobí však z takto nadobudnutých akcií zamestnancami osobitný druh akcií, pretože zákon tieto výhody nespája s cenným papierom ako takým (t.j. výhody nie sú inkorporované do cenného papiera).

¹⁵ Patakyová, M.: Obchodný zákonník. Komentár. 4. vydanie, Bratislava: C. H. Beck, 2013, s. 633

¹⁶ Bližšie pozri Kríž R.: Úvaha na téma problematiky druhů akcií dle nové právní úpravy obsažené v zákoně o obchodních společnostech a družstvech, Obchodněprávní revue 4/2013, s. 110

¹⁷ **poznáma autora:** vláda SR na zasadnutí konanom dňa 26.08.2015 svojím uznesením č. 448/2015 schválila návrh novely Obchodného zákonníka, ktorou sa do právneho poriadku má zaviesť nová forma obchodnej spoločnosti pod označením jednoduchá spoločnosť na akcie. Jednoduchá spoločnosť na akcie bude oprávnená na základe prijatej úpravy v stanovách emitovať aj iné druhy akcií než akciová spoločnosť.

V porovnaní s právnou úpravou zamestnaneckých akcií môžu zamestnanci, ktorí nadobudli akcie za zvýhodnených podmienok, týmito akciami voľne disponovať¹⁸, a nemusia ich predávať výlučne medzi sebou navzájom alebo v prospech akciovej spoločnosti. Táto úprava, spolu s možnosťou nadobudnutia akcií za nižšiu sumu ako emisný kurz, vo väčšej miere napĺňa účel, ku ktorému boli zamestnanecké akcie pôvodne konštruované.

Personálny okruh potenciálnych adresátov zvýhodnení je ale v porovnaní s inštitútom zamestnaneckých akcií znížený. Na zvýhodneniach môžu v zmysle platnej právnej úpravy participovať výlučne zamestnanci, u ktorých v čase poskytovania zvýhodnenia pracovný pomer so zamestnávateľom trvá. Spoločnosť už nemôže poskytovať zvýhodnenia v prospech dôchodcov, t.j. bývalých zamestnancov, ktorí odišli do dôchodku.

Úprava zamestnaneckých zvýhodnení pri nadobúdaní akcií vychádza zo znenia druhej kapitálovej smernice, ktorá umožnila členským štátom implementovať takéto zvýhodnenia pre kategóriu zamestnancov s cieľom ich zapojenia, zvýšenia miery ich participácie na fungovaní spoločnosti.

Zvýhodnenia poskytované zamestnancom možno vnímať ako osobitnú podobu odmeňovania zamestnancov. Odmenu získava zamestnanec v podobe ušetrenia prostriedkov, ktoré namiesto zamestnanca znáša spoločnosť (ako príklad možno uviesť doplatok hradený spoločnosťou na nesplatený emisný kurz akcií), a ktoré by zamestnanec, ktorý by bol v pozícii „obyčajného“ akcionára, bol povinný sám zo svojho majetku vynaložiť. Takéto zvýhodnenia vykazujú spoločný menovateľ v tom, že ich ťarchu znáša spoločnosť. Za uvedené zvýhodnenia možno označiť:

- 1) použitie majetku spoločnosti na úhradu emisného kurzu nových akcií upísaných zamestnancami v rámci zvýšenia základného imania (§204 ods. 4 Obchodného zákonníka),
- 2) použitie majetku spoločnosti na výkup vlastných akcií so zámerom ich následného prevodu na zamestnancov (§161a ods. 5 Obchodného zákonníka) (hoci uvedená forma zvýhodnenia môže byť spornou ako to uvádzame v texte nižšie).

V súvislosti so zvýhodneniami upravuje Obchodný zákonník aj ďalšie nástroje (priame alebo nepriame) využiteľné v procese nadobúdania akcií zamestnancami za zvýhodnených podmienok, ktorými sú:

¹⁸ **poznáma autora:** prevoditeľnosť akcií na meno u nekótovaných akciových spoločností môže byť prirodzene obmedzená; v tomto prípade sme mali skôr na mysli, že okruh prevodcov a nadobúdateľov netvorí uzavretý kruh zamestnancov a bývalých zamestnancov poberajúcich dôchodok

- 3) finančná asistencia spoločnosti poskytnutá v prospech zamestnancov určená na financovanie nadobudnutia akcií (§ 161e ods. 2 Obchodného zákonníka), a
- 4) možnosť financovania nadobudnutia akcií zamestnancom zo zamestnaneckého podielu na zisku spoločnosti inak určeného na rozdelenie zamestnancom (§ 178 ods. 4 Obchodného zákonníka).

Podmienkou poskytnutia zvýhodnení zamestnancom ako aj nástroja finančnej assistencie je, že ich celkový objem bude krytý z vlastných zdrojov spoločnosti. V súlade s požiadavkou na zachovanie základného kapitálu, môže spoločnosť na financovanie zvýhodnení a finančnej assistencie použiť svoje vlastné zdroje v obmedzenom objeme. Referenčná miera tohto objemu je pritom v konkrétnych prípadoch vymedzená v Obchodnom zákonníku odlišne (k uvedenému viď bližšie komentár pod čiarou).¹⁹

K jednotlivým zvýhodneniam a podporným nástrojom uvedených pod bodmi 1) až 4) je potrebné uviesť, že v praxi nefungujú izolovane; práve naopak, vzájomne sa dopĺňajú a kombinujú. A to najmä, pokiaľ rozsah úhrady nadobúdacej ceny z majetku spoločnosti bol iba v pomernej výške a zvyšok úhrady má znášať zamestnávateľ. Na tento neuhradený zvyšok nadobúdacej ceny môže spoločnosť (pri dostatku disponibilných zdrojov) poskytnúť plnenie v podobe priamej finančnej assistencie, respektíve k úhrade zvyšku nadobúdacej ceny sa na podklade stanov alebo uznesenia valného zhromaždenia využije zamestnanecký podiel na zisku, ktorý mal byť rozdelený zamestnancom spoločnosti.

Záverom tejto časti príspevku dodávame, že akcia si vždy zachováva povahu finančného nástroja, s ktorým býva spojené riziko investovania. Preto nemožno 100% vylúčiť ani tú možnosť, že pôvodná odmena zamestnanca by sa časom mohla premeniť aj v čistú stratu. A to v prípade výrazného prepadu kurzu akcie (kedy tento prepád prevýši aj výšku „zlavy“ z nadobúdacej ceny akcie poskytnutej spoločnosťou na začiatku obchodu). Takéto riziko prepadu kurzu akcie nebude znášať ten zamestnanec, ktorému spoločnosť akcie

¹⁹ Inak je referenčná miera objemu vymedzená v prípade **nadobúdania vlastných akcií spoločnosťou za účelom ich prevodu na zamestnancov** (§161a ods. 2 písm. b) Obchodného zákonníka) a inak pri poskytovaní **finančnej assistencie zamestnancom určenej na nadobúdanie akcií** (§161e ods. 2 Obchodného zákonníka). Uvedené je výsledkom implementácie druhej kapitálovej smernice, ktorá rovnako obsahuje túto diferenciáciu. V prvom prípade Obchodný zákonník požaduje, aby vlastné imanie spoločnosti v dôsledku realizácie výkupu vlastných akcií nekleslo pod hodnotu základného imania spolu s rezervným fondom, prípadne ďalšími fondmi vytváranými spoločnosťou povinne podľa zákona zníženú o hodnotu nesplateného základného imania, ak táto hodnota ešte nie je zahrnutá v aktívach uvedených v súvahe podľa osobitného zákona. Pokiaľ k zahrnutiu nesplatenej hodnoty základného imania medzi aktíva nedošlo, potom sa od hodnoty súčtu základného imania, rezervného fondu a ďalších zákonných fondov ešte odpočíta hodnota nesplateného základného imania. Ak je však hodnota nesplateného základného imania účtovaná v súvahe na strane aktív, potom hodnotu nesplateného základného imania odpočítavať nemožno. Druhý prípad počíta výslovne so zákazom klesania vlastného imania pod hodnotu súčtu základného imania spolu s rezervným fondom.

poskytla bezodplatne, respektíve ktorému spoločnosť zo svojho majetku financovala nadobúdaciu cenu akcií v plnom rozsahu.

4.1 Zvýhodnené podmienky pri úhrade emisného kurzu nových akcií upísaných zamestnancami v rámci zvýšenia základného imania. V prípade záujmu spoločnosti o implementáciu akciovej schémy (programu) odmeňovania zamestnancov, právny poriadok vytvára možnosti pre zvýhodnený postup nadobúdania akcií zamestnancami, ktorý sa konkrétne prejavuje ako právne dovolený odlišný postup splácania emisného kurzu upísaných akcií.

Emisným kurzom cenného papiera je cena, za ktorú emitent predáva cenný papier pri jeho vydaní, t.j. ktorú sa upisovateľ zaviazne zaplatiť za akciu pri jej upísaní. Aplikuje sa zásada zákazu emitovania akcií pod ich menovitú hodnotu (pod pari), ktorej normatívne vyjadrenie je uvedené v § 157 ods. 2 Obchodného zákonníka. V čom teda spočíva zvýhodnenie pre zamestnancov v tomto prípade? Emisný kurz akcie ako peňažná suma, za ktorú sa akcia vydáva, je síce minimálne vo výške menovitej hodnoty akcie (t.j. emisný kurz nie je nižší ako menovitá hodnota akcie), ale spoločnosť v určitom rozsahu preberá povinnosť zamestnanca ako akcionára k úhrade časti emisného kurzu (ceny) akcie a v tomto rozsahu časť emisného kurzu (ceny) akcie uhradí za akcionára z vlastných zdrojov.²⁰ Napríklad spoločnosť emituje akcie v nominále 1.000,- EUR/1 kus akcie, s emisným kurzom 1.200,- EUR (emisný kurz je vyšší ako menovitá hodnota akcie). Nadobúdacía cena akcie pre zamestnanca bude stále 1.200,- EUR, avšak vnútorne bude rozdelená tak, že časť tejto ceny akcie vo výške napríklad 600,- EUR hradí zamestnanec zo svojho majetku²¹ a zvyšných 600,- EUR bude uhrádzať za zamestnanca spoločnosť z vlastných zdrojov (z majetku spoločnosti). V uvedenom príklade dochádza k úplnému splateniu emisného kurzu a miera zvýhodnenia (pri splácaní emisného kurzu) dosahuje 50%. Poskytnutím uvedenej formy zvýhodnenia však nedochádza k prelomeniu zákonnej zásady zákazu emitovania akcií pod ich menovitú hodnotu, pretože emisný kurz akcie bude musieť byť vždy vyšší než jej menovitá hodnota. Zákon v tomto prípade iba umožňuje odlišný spôsob splácania emisného kurzu, kde emisnú cenu akcie znáša nie výlučne upisovateľ (zamestnanec) ale v určitom pomere aj samotná spoločnosť.

²⁰ Lasák, J.; Pokorná, J.; Čáp, Z.; Doležil, T a kol.: Zákon o obchodných korporáciach. Komentář. I. díl. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2014, s. 1302

²¹ **poznámka autora:** Pokiaľ to nevyklučuje osobitný zákon, Obchodný zákonník umožňuje, aby stanov spoločnosti dovolili zamestnancom podieľať sa na dosiahnutom zisku spoločnosti. Následne priamo úprava v stanovách alebo uznesenie valného zhromaždenia môžu určiť, že pohľadávka zamestnancov na zisku bude započítaná oproti pohľadávke spoločnosti na splatenie emisného kurzu zamestnancami upísaných akcií.

Konkrétne prípady týchto zvýhodnení upravuje Obchodný zákonník najmä v súvislosti s inštitútom zvyšovania základného imania. Podľa § 204 ods. 4 Obchodného zákonníka: *"Uznesenie valného zhromaždenia o zvýšení základného imania môže schváliť, že určitý počet akcií môžu zamestnanci spoločnosti nadobudnúť za cenu nižšiu ako emisný kurz akcií, ak bude tento rozdiel spoločnosť kryť z vlastných zdrojov. Podmienky upisovania a splácania akcií zamestnancami spoločnosti určí uznesenie valného zhromaždenia o zvýšení základného imania."* V uvedenom prípade ide o zvýšenie základného imania emisiou nových akcií. Zákonodarcom použité slovné spojenie **"určitý počet akcií"** je podľa nášho názoru potrebné vykladať v zmysle, že valné zhromaždenie môže rozhodnúť, že aj celá nová emisia bude distribuovaná výlučne medzi zamestnancov, a že zvýhodnenie sa bude vzťahovať na každú akciu emisie nadobúdanej zamestnancom. Nesprávny by bol výklad, podľa ktorého by zákon spoločnosť limitoval tým, že iba časť balíka novoemitovaných akcií môžu nadobudnúť zamestnanci a zvyšnú časť musia nadobudnúť doterajší akcionári, respektíve tým, že všetky akcie novej emisie môžu upísať výlučne iba zamestnanci, avšak zvýhodnenie sa podľa zákona môže vzťahovať iba na určitý počet z takto upísaných akcií, t.j. nie na všetky. Jediným zákonným limitom je v tomto smere veľkosť (objem) vlastných zdrojov spoločnosti, ktoré je spoločnosť schopná a ochotná vynaložiť pri dodržaní zásady zachovania základného kapitálu. Náš výklad podporuje aj znenie § 204a ods. 7 Obchodného zákonníka, v zmysle ktorého majú prednostné právo na upisovanie nových akcií doterajší akcionári. Do tohto práva akcionárov možno zasiahnuť len výnimočne, a to prijatím uznesenia valného zhromaždenia o zvýšení základného imania, ktorým valné zhromaždenie zároveň rozhodne aj o obmedzení alebo vylúčení práva na prednostné upisovanie. Valné zhromaždenie toto uznesenie môže prijať iba ak na to existuje dôležitý záujem spoločnosti, alebo ak tak ustanoví osobitný predpis. V záujme právnej istoty zákon *expressis verbis* ustanovuje, že vydanie nových akcií zamestnancom spoločnosti bude vždy dôležitým záujmom spoločnosti, pri ktorom je obmedzenie alebo vylúčenie práv akcionárom *lege artis*.²² Z uvedeného je zrejmé, že zákon umožňuje aj absolútny zásah do práva na prednostné upisovanie, a to jeho úplným vylúčením. Preto máme zato, že aj celá emisia nových akcií v rámci zvýšenia základného imania môže byť distribuovaná v prospech zamestnancov.

V tejto súvislosti poukazujeme aj na skutočnosť, že k zvýšeniu základného imania emisiou nových akcií môže v zásade dôjsť iba ak emisný kurz doposiaľ emitovaných akcií bol úplne splatený. Dovoľená je výnimka, že spoločnosť môže zvýšiť základné imanie vydaním

²² Tamtiež, s. 820

novej emisie akcií hoci emisný kurz akcií nachádzajúcich sa vo vlastníctve zamestnancov ešte splatený nie je (§ 203 ods. 1 Obchodný zákonník).

4.2 Zvýhodnené podmienky pri úhrade ceny nadobúdaných vlastných akcií vykúpených spoločnosťou a otázka ich prípustnosti.

Akciová spoločnosť nesmie upisovať svoje vlastné akcie (zákaz originárneho nadobúdania akcií); za podmienok uvedených v zákone je však oprávnená nadobúdať do majetku svoje vlastné akcie od svojich akcionárov (derivatívny spôsob nadobúdania akcií). Obchodný zákonník tieto podmienky vymedzuje v § 161a ods. 1. Ide predovšetkým o podmienku schválenia takéhoto nákupu zo strany valného zhromaždenia spoločnosti, určenie podmienok realizácie obchodu, to všetko pri dodržaní zásady zachovania základného kapitálu. Maximálna lehota, počas ktorej je spoločnosť oprávnená vlastné akcie nadobúdať, je 18 mesiacov.

Právna úprava umožňuje, aby spoločnosť v stanovách vylúčila aplikáciu uvedených zákonných podmienok, a to v prípadoch ak spoločnosť bude realizovať nákup vlastných akcií s cieľom ich následnej distribúcie medzi zamestnancov. V takom prípade sa nebude vyžadovať súhlas valného zhromaždenia; a v rámci všeobecnej subsidiárnej pôsobnosti bude o takýchto nákupoch oprávnené rozhodovať predstavenstvo spoločnosti. Predstavenstvo nebude viazané ani maximálnou 18 mesačnou lehotou na realizáciu týchto nákupov. Jedinou zákonom predpísanou lehotou je v tomto prípade 12 mesačná lehota, počas ktorej musia byť všetky vlastné akcie nadobudnuté za účelom ich distribúcie medzi zamestnancov aj skutočne v prospech zamestnancov prevedené.

Pri porovnaní zvýšenia základného imania emisiou nových akcií upísaných zamestnancami a realizáciou výkupu vlastných akcií s cieľom ich následného prevodu na zamestnancov existuje zásadná odlišnosť, ktorá je daná objektívnou povahou týchto procesov. Kým v prípade nadobúdania nových akcií dochádza k nadobúdaniu originálnym spôsobom, v prípade výkupu vlastných akcií s cieľom ich prevodu na zamestnancov pôjde o derivatívny spôsob nadobúdania, nakoľko tu k žiadnej subskripcii vôbec nedochádza. Podstata procesu nadobúdania vlastných akcií za účelom ich prevodu na zamestnancov spočíva v dvojkoľovom systéme. V prvom kole sa uskutočňuje odplatný výkup určitého objemu akcií od aktuálnych akcionárov za účelom realizácie druhého kola. V ňom už dochádza k samotnému prevodu balíka akcií vykúpených v prvom kole na zamestnancov spoločnosti. Celú vnútornú štruktúru uvedenej transakcie možno vnímať nasledovne. Zamestnanec má záujem nadobudnúť akcie,

ktoré však v danom momente nie sú k dispozícii, pretože ich majiteľmi sú doterajší akcionári. Spoločnosť má tiež záujem, aby akcie nadobudol zamestnanec. Z uvedeného dôvodu spoločnosť vytvorí ponuku pre doterajších akcionárov, akcie vykúpi, a tým ich obstará pre zamestnanca. Akcie spoločnosť kúpi od akcionárov za trhových podmienok (v opačnom prípade by zrejme nebolo možné očakávať, že doterajší akcionári by na ponuku spoločnosti vôbec reagovali). Celkový objem zdrojov, ktoré smie spoločnosť na uvedené obchody s akcionármi vynaložiť, limituje zásada zachovania základného kapitálu. Spoločnosť v celej transakcii vystupuje v podstate v úlohe prostredníka, ktorý cez nákup vlastných akcií a ich následný prevod, spája záujmy zamestnanca po nadobudnutí akcií a na strane druhej záujmy akcionárov na uskutočnení predaja akcií a ich dobrovoľného exitovania zo spoločnosti.

K prípustnosti poskytovania zvýhodnených podmienok zamestnancom formou úhrady ceny akcií vykúpených spoločnosťou. V porovnaní s českou právnou úpravou²³, slovenská úprava žiadnym spôsobom nereguluje, či akcie musia byť medzi zamestnancov v druhom kole distribuované za odplatu, za zníženú odplatu (nie trhovú cenu akcie), alebo môže ísť aj o bezodplatný prevod (darovanie). Legitímne sú preto úvahy, či je vzhľadom na chýbajúcu výslovnú normatívnu úpravu vôbec prípustné, aby spoločnosť v druhom kole distribuovala vykúpené vlastné akcie medzi zamestnancov aj za iných než trhových podmienok.

Časť právnej doktríny sa k uvedenej problematike domnieva, že nakoľko zákon neobsahuje výslovný zákaz aj bezodplatného prevodu týchto akcií na zamestnancov, pôjde zo strany spoločnosti o dovoľené konanie. Rovnako sa možno stretnúť s doktrinálnym názorom, že podmienky prevodu (odplatnosť, bezodplatnosť) vykúpených akcií na zamestnancov vrátane úpravy informačnej povinnosti vo vzťahu k akcionárom o týchto obchodoch, by mali upraviť statuty spoločnosti. Prezentované názory však považujeme za sporné. Práve chýbajúca normatívna úprava, ktorá by výslovne pripustila možnosť pokryť finančné dôsledky zvýhodnenia z vlastných zdrojov spoločnosti, predstavuje vážny problém.

²³ **poznámka autora:** Česká právná úprava v uvedenom smere bola a je úplne jednoznačná a nepripúšťa žiadne špekulácie. Zrušený zákon č. 513/1991 Sb. (Obchodní zákonník) túto otázku normoval v § 158 odst. 2 nasledovne: „*Statuty nebo usnesení valné hromady o zvýšení základního kapitálu mohou určit, že zaměstnanci nemusí splatit celý emisní kurs akcií vydávaných podle odstavce 1 nebo celou cenu, za něž je společnost pro zaměstnance nakoupila, pokud bude rozdíl pokryt z vlastních zdrojů společnosti.*” Nový zákon č. 90/2012 Sb. (Zákon o obchodních korporacích) zašiel v otázke úpravy zamestnaneckých zvýhodnení pri nadobúdaní akcií ešte ďalej (k tomu vid' §258 odst. 1). V porovnaní s predošlou úpravou už akciová spoločnosť nie je viazaná taxatívnym výpočtom zvýhodnení, ale úpravou v stanovách je prípustné zaviesť úplne nové, netradičné, v zákone nedefinované možnosti zamestnaneckých zvýhodnení, to všetko pri zachovaní pravidla, že finančné dopady poskytovaných zvýhodnení bude spoločnosť kryť vlastnými zdrojmi.

Prípustnosť poskytovania zamestnaneckých zvýhodnení, ktoré idú na ťarchu spoločnosti, sú v právnom poriadku koncipované ako „zákonom dovolené odchýlky“ od univerzálneho princípu ochrany majetku akciovej spoločnosti, ktorý ale v tomto prípade ustupuje pred celospoločenským záujmom zapojenia zamestnancov na hospodárskom živote spoločnosti. Preto je otázka, či by sa v takomto prípade skôr nemala uplatniť zásada, v zmysle ktorej čo nie je dovolené, je zakázané. Potom je možné dovodiť, že prezentované doktrínálne závery neobstoja; spoločnosť nedokáže v danom prípade zamestnancov podporiť z vlastných zdrojov a akcie musí spoločnosť medzi zamestnancov distribuovať odplatne, za trhových podmienok. Spoločnosť však samozrejme smie využiť normované spôsoby podpory, t.z. dovolenú finančnú asistenciu alebo umožniť úhradu nadobúdacej ceny akcií zo zamestnaneckého podielu na zisku spoločnosti, ktorý by sa inak rozdelil zamestnancom. Zrejme najčastejším spôsobom využiteľným v praxi v súvislosti s distribúciou vlastných akcií medzi zamestnancov bude spočívať v započítaní vzájomných pohľadávok medzi spoločnosťou a zamestnancom. Spoločnosť z pozície zamestnávateľa má zamestnancovi poskytnúť odmenu v zmysle Zákonníka práce za vykonanú prácu (napríklad koncoročnú prémie). Naopak zamestnanec by mal spoločnosti uhradiť kúpnu cenu nadobúdaných akcií. V uvedenom modeli samozrejme kalkulujeme so situáciou, že výška odmeny sa bude rovnať kúpnej cene akcií a dôsledkom následného započítania pohľadávok dôjde k ich zániku. Vzájomným započítaním týchto pohľadávok dôjde *de facto* k situácii, akoby spoločnosť namiesto peňažnej odmeny poskytla zamestnancovi odmenu v podobe prevedeného cenného papiera. I tak popísaná situácia znamená, že akcie spoločnosti boli na zamestnanca prevedené za trhových podmienok.

Napriek vyššie uvedenému sa domnievame, že spoločnosť by aj napriek chýbajúcej právnej úprave mala byť oprávnená vykúpené akcie distribuovať medzi zamestnancov aj za netrhových (zvýhodnených) podmienok, ktoré zahŕňajú aj možnosť ich bezodplatného prevodu. Naše úvahy vychádzajú zo základného účelu celej transakcie výkupu vlastných akcií, ktorým je nadobudnutie týchto akcií práve zamestnancami spoločnosti, ako aj z podstaty uvedenej transakcie. Prípadný bezodplatný prevod akcií na zamestnancov už majetok spoločnosti negatívne neovplyvní. K reálnemu poklesu majetku spoločnosti už došlo v prvom kole v rámci uskutočneného výkupu vlastných akcií. Tento postup je však legálny a nepredstavuje porušenie zákazu vrátenia vkladov akcionárom (viď § 179 ods. 6 písm. a) Obchodného zákonníka). V dôsledku bezodplatného prevodu vlastných akcií na zamestnancov nedôjde k poškodeniu ani veriteľov ani ostatných akcionárov spoločnosti. Zamestnanci predstavujú osobitnú kategóriu nadobúdateľov akcií, a záujem spoločnosti na ich

užšom zapojení na hospodárskom živote spoločnosti, je potrebné v tomto prípade nadradit' aj faktu, že pri bezodplatnom nadobudnutí akcií do spoločnosti žiadne dodatočné plnenie zo strany zamestnancov poskytnuté nebude, a tým nedôjde k rozšíreniu aktuálneho stavu majetku spoločnosti po realizovanom výkupe. Okrem toho veľmi nelogickým by bolo konštatovanie, že úmyslom zákonodarcu bolo zvýhodniť iba situáciu pri zvyšovaní základného imania novými akciami ich upísaním zamestnancami (kde je prípustné financovať aj 100% emisného kurzu z vlastných zdrojov spoločnosti), a zároveň, že jeho zámerom bolo rovnaký postup spoločnosti a zamestnancom odoprieť v prípade výkupu vlastných akcií s cieľom ich prevodu na zamestnancov. O to viac, že vskutku jediné, čo tieto situácie vo svojej podstate od seba odlišuje, je, že kým v prvom prípade pôjde o mladé akcie a originárny spôsob nadobudnutia ich vlastníctva, tak v druhom prípade nadobúdajú zamestnanci existujúce akcie derivátnym spôsobom, t.j. na základe zmluvy.

4.3 Prelomenie zákazu finančnej asistencie. Obchodný zákonník zakazuje nadobudnutie akcií tretími osobami takým spôsobom, pri ktorom je kúpa akcií financovaná (priamo alebo nepriamo) z majetku spoločnosti. V akciovom práve ide o problém tzv. finančnej asistencie.²⁴ Podľa § 161e ods. 1 Obchodného zákonníka: *"Spoločnosť nesmie v súvislosti s nadobudnutím jej akcií tretími osobami poskytovať týmto osobám preddavky, pôžičky, úvery ani zábezpeky."* V komunitárnom a európskom práve obchodných spoločností došlo historicky v otázke inštitútu finančnej asistencie k vývojovému posunu, a to od absolútneho zákazu finančnej asistencie k jeho povoleniu za dodržania podmienok uložených v novelizovanom článku 25 ods. 2 až 5 druhej kapitálovej smernice. Je vecou členského štátu, či finančnú asistenciu ako takú v národnej legislatíve úplne odmietne alebo jej využitie pripustí za dodržania predpísaných pravidiel. Slovenská republika v tejto otázke zotrvala pri pôvodnom znení smernice a právny poriadok finančnú asistenciu pri nadobúdaní akcií spoločnosti tretími osobami neumožňuje. Avšak z uvedeného pravidla existujú výnimky (§161e ods. 2 Obchodného zákonníka).

Dovolené sú úkony vykonané v súvislosti s nadobudnutím akcií zamestnancami spoločnosti alebo pre zamestnancov spoločnosti. Spoločnosť je preto oprávnená zamestnancom alebo aj tretej osobe, ktorá realizuje nákupy akcií za účelom ich následnej distribúcie zamestnancom, poskytnúť preddavky, pôžičky alebo úvery (priama asistencia), ktoré budú účelovo určené k financovaniu nákupu akcií spoločnosti a nákladov s týmto

²⁴ Patakyová, M.: Obchodný zákonník. Komentár. 4. vydanie, Bratislava: C. H. Beck, 2013, s. 667

nákupom spojených (typicky napríklad poplatky pre obchodníka s cennými papiermi za vedenie majetkového účtu a pod.). Spoločnosť tiež môže poskytnúť záruky alebo iné zabezpečenie za pôžičky, úvery, ktoré boli za uvedeným účelom poskytnuté zamestnancom (nepriama asistencia). Horný strop pre objem zdrojov poskytnutých spoločnosťou v rámci dovolenej finančnej asistencie predstavuje požiadavka, že dôsledkom ich poskytnutia neklesne vlastné imanie spoločnosti pod hodnotu základného imania spolu s rezervným fondom (§ 161e ods. 2 Obchodného zákonníka).

Jednou z foriem priamej finančnej asistencie sú preddavky. Podľa nášho názoru sa môže konkrétne jednať aj o napríklad preddavky na odmeny podľa Zákonníka práce, ktoré môže zamestnanec od spoločnosti získať za odvedený výkon práce. Nie sú vylúčené ani situácie, kedy by výška poskytnutých preddavkov predstavovala 100% odmeny, ktorú by mal zamestnanec získať. Získaný preddavok by bol následne použitý k úhrade emisného kurzu alebo kúpnej ceny zamestnancom nadobúdaných akcií, resp. časti tohto emisného kurzu alebo časti tejto kúpnej ceny.

K prípustnosti poskytnutia bezúročnej pôžičky zamestnancovi v rámci finančnej asistencie. Ďalšou z foriem priamej finančnej asistencie je aj pôžička. Vyvstáva otázka, či spoločnosť môže takúto pôžičku poskytnúť zamestnancovi ako bezúročnú. Poskytnutie bezúročnej pôžičky nebude zodpovedať hospodárnemu správaniu sa zo strany spoločnosti. To naopak predpokladá, že spoločnosť by pôžičky mala poskytovať za podmienok obvyklých v bežnom obchodnom styku, a nie bezúročne.

Domnievame sa, že poskytnutie bezúročnej pôžičky zamestnancovi v rámci finančnej asistencie možné je. Poskytnutie finančnej asistencie predstavuje výnimku v prospech zamestnanca; niet preto dôvod, aby spoločnosť želajúca si podporiť nákupy akcií zo strany zamestnancov, na zamestnancoch zarábala prostredníctvom úročenia pôžičky. Okrem toho aký zmysel a účel by mala plniť finančná asistencia v prospech zamestnanca, pokiaľ by za každých okolností musela byť spoločnosťou poskytnutá len za trhových podmienok? Zamestnanec by za takých okolností mohol získať pôžičku aj od akejkoľvek tretej osoby (napríklad banky), čím by sa význam dovolenej finančnej asistencie v prospech zamestnancov výrazným spôsobom bagatelizoval.

Avšak v otázke možnosti poskytnutia bezúročnej pôžičky zamestnancom bude dôležitú úlohu zohrávať aj pracovná pozícia zamestnanca v čase poskytovania pôžičky. Máme na mysli predovšetkým prípady vedúcich zamestnancov, ktorí titulom svojho pracovného zaradenia a pracovnej pozície sú oprávnení zaväzovať zamestnávateľa pri právnych úkonoch. V takýchto situáciách bude potrebné pamätať na ustanovenie § 196a ods. 1 Obchodného

zákonníka, ktoré podmieňuje poskytnutie pôžičky vymedzenému okruhu osôb získaním predchádzajúceho súhlasu dozornej rady a dodržaním podmienok obvyklých v bežnom obchodnom styku (t.z. najmä trhové podmienky ohľadne úročenia pôžičky). Rozhodujúcim z pohľadu aplikácie tohto ustanovenia je personálne postavenie osoby; pokiaľ osoba spadá pod niektorú z kategórií uvedených osôb, potom spoločnosť ani v rámci finančnej asistencie nemôže takejto osobe poskytnúť pôžičku bezúročne. Vzhľadom k postaveniu týchto zamestnancov, ktorí dokážu spoločnosť právne zaväzovať a tým aj účelu právnej normy, ktorá má chrániť spoločnosť pred uzatváraním vnútorných obchodov, je záver o nemožnosti poskytnutia bezúročnej pôžičky podľa nášho názoru namieste.

Spornou však môže vyznieť situácia, v ktorej by mala byť bezúročná pôžička poskytnutá v rámci finančnej asistencie zamestnancovi, ktorý nespadá pod okruh osôb uvedených v § 196a ods. 1, avšak u ktorého už v čase poskytnutia pôžičky existuje súbeh so statusom akcionára (v minulosti už takýto zamestnanec akcie spoločnosti nadobudol a stále je ich majiteľom). Obchodný zákonník v § 179 ods. 3 a 4 výslovne uvádza, aké plnenia môže získať akcionár od spoločnosti do času jej zrušenia. Potom akékoľvek plnenie, ktoré spoločnosť poskytne akcionárovi v rozpore s citovaným ustanovením, predstavuje porušenie zákazu vrátenia vkladu (§ 179 ods. 2 Obchodného zákonníka). Za porušenie zákazu vrátenia vkladu právna doktrína považuje aj prípady, pokiaľ spoločnosť poskytla akcionárovi pôžičku za netrhových podmienok (napríklad úroková miera nezodpovedá obvyklej úrokovej miere). Vzaté *stricto sensu*, pokiaľ zamestnanec získal status akcionára už v minulosti a stále akcionárom je, spoločnosť by mu v zmysle vyššie uvedeného doktrinálneho výkladu nemala pri finančnej asistencii poskytnúť bezúročnú pôžičku. V prípade popísaného súbehu bude existovať vnútorný konflikt, kde vo vzťahu k jednej a tej istej osobe by sa na jednej strane mal aplikovať zákaz vrátenia vkladov (v zmysle doktrinálneho výkladu keďže pôjde o akcionára) a na strane druhej dovoliť finančnej asistencie, a to aj vo forme bezúročnej pôžičky (v zmysle existujúceho statusu zamestnanca, ktorý má ďalšie akcie nadobudnúť).

Zmyslom právnej úpravy chrániacej majetok spoločnosti prostredníctvom zakotvenia zásady zákazu vrátenia vkladov akcionárom, je zabraňovať situáciám, v ktorých by zo spoločnosti dochádzalo k odlivu likvidných aktív, ktoré by vo forme pôžičky boli distribuované mimo spoločnosť, a v majetku spoločnosti by boli nahradené nezabezpečenou, a ťažko vymáhateľnou pohľadávkou na vrátenie pôžičky (napr. pre nedostatočnú bonitu dlžníka). Navyše v prípade nevyžiteľnosti takejto pohľadávky, bude táto transakcia predstavovať pre spoločnosť čistú stratu, keďže tu by už nedochádzalo iba k zhoršeniu kvality aktív, tu by sa už reálne znížil majetok spoločnosti.

Zmysel podpory zamestnancov cez finančnú asistenciu je ale odlišný. Poskytnutá pôžička má za cieľ umožniť zamestnancovi financovať nadobúdaciú cenu akcií. Riziko zmenšenia majetku spoločnosti nehrozí. Celá transakcia vyznie pre spoločnosť neutrálne (suma, o ktorú majetok spoločnosti poklesol titulom poskytnutej pôžičky bude rovnaká ako suma, o ktorú majetok spoločnosti vzrastie titulom úhrady ceny akcie). Dokonca pokiaľ by aj zamestnanec v pozícii dlžníka zlyhal pri vrátení dlhu vzniknutého titulom pôžičky, tento prípad možno kvalitatívne postaviť na rovnakú úroveň, ako keď spoločnosť bezodplatne poskytne vykúpené vlastné akcie zamestnancom. Pokiaľ pripúšťame možnosť bezodplatného nadobúdania vlastných akcií zamestnancami, potom by bolo nelogické, aby rovnaká argumentácia nemohla byť použitá pri poskytnutí bezúročnej pôžičky v rámci finančnej asistencie. Riziko sprenevery tejto účelovej formy podpory je tiež možné jednoduchým spôsobom eliminovať. Niet pochyb, že uvedenú transakciu bude možné realizovať aj spôsobom, kedy automaticky dôjde k dohode o započítaní záväzku spoločnosti na poskytnutie pôžičky zamestnancovi a záväzku zamestnanca na úhradu nadobúdacej ceny akcii voči spoločnosti, v pomere 1:1. Celá transakcia vyznie pre spoločnosť neutrálne (suma, o ktorú majetok spoločnosti poklesol titulom poskytnutej pôžičky bude rovnaká ako suma, o ktorú majetok spoločnosti vzrastie titulom úhrady ceny akcie). Niet dôvodu diskvalifikovať zamestnanca od možnosti získania bezúročnej pôžičky iba z dôvodu, že už vlastní niekoľko kusov akcií spoločnosti. Preto vzhľadom k záujmu spoločnosti podporiť účasť zamestnancov na spoločnosti, ako aj vzhľadom k faktu, že zmieňované ustanovenia zákona sa svojim významom a účelom odlišujú, prikláňame sa k záveru, že finančná asistencia v podobe bezúročnej pôžičky určenej zamestnancovi, ktorý už zároveň má aj status akcionára, je konaním *lege artis*.

4.4 Financovanie nadobúdacej ceny akcií zo zamestnaneckého podielu na zisku spoločnosti inak určeného na rozdelenie zamestnancom. Podľa § 178 ods. 4 Obchodného zákonníka platí, že pokiaľ osobitný zákon neustanovuje inak, môžu sa zamestnanci spoločnosti v zhode so stanovami podieľať na rozdelení zisku. Stanovy alebo valné zhromaždenie môže určiť, že tento podiel na zisku možno použiť na získanie akcií zamestnancami spoločnosti. Možnosť využitia tejto možnosti financovania nadobúdacej ceny akcií zamestnancami bude podmienená existujúcou úpravou v stanovách. Stanovy musia minimálne pripúšťať účasť zamestnancov na dosiahnutom zisku.

5. Záver

Odmeňovanie zamestnancov kapitálovou účasťou v akciových spoločnostiach sa v podmienkach Slovenskej republiky výraznejšie neujalo. Je pravdou, že niektoré dcérske spoločnosti, ktoré pôsobia na Slovensku, a sú súčasťou nadnárodných holdingových spoločností, majú vytvorené akciové schémy (programy), ktorých sa môžu zúčastňovať aj zamestnanci slovenských dcérskych spoločností. Jedná sa ale skôr o výnimku než pravidlo. Príčin existencie tohto stavu je viacero, od negatívnych historických skúseností ľudí s vlastníctvom zamestnaneckých akcií až po neochotu spoločností púšťať sa v našich podmienkach do „experimentov“ s väčšou zainteresovanosťou zamestnancov do rozhodovacích procesov spoločnosti, či nedostatočná motivácia spoločností pre zavádzanie akciových programov odmeňovania, najmä z daňového uhľá pohľadu.

Dá sa očakávať že súčasné trendy odmeňovania kapitálovou účasťou zamestnancov budú v podmienkach Slovenskej republiky smerovať skôr do prostredia začínajúcich *start-up* spoločností. Tie úspešné z nich v sebe skrývajú vysoký rastový potenciál, s čím priamo úmerne dochádza aj k možnostiam vysokého zhodnotenia majetkových vkladov spoločníkov. Preto odmeňovanie zamestnancov kapitálovou účasťou na spoločnosti je určite vhodným nástrojom pre zvýšenie motivácie zamestnancov na dosahovaní lepších pracovných výsledkov ako aj nástrojom pre lepšie udržanie si kvalifikovaných odborníkov v radoch zamestnancov vo vzťahu ku konkurencii.

Bibliografia:

- Bachroňová, N., Divišová, K., Finger, L., Hejda, J., Prosser, M., Vaněčková, V.: Akciová společnost. 1. Vydání, Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2014
- Barancová, H.: Slovenské a európske pracovné právo. Žilina: Poradca podnikateľa, 2004
- Barancová, H.: Zákoník práce. Komentár. 2. vydanie, Praha: C. H. Beck, 2012
- Dědič, J., Štenglová, I., Kríž, R., Čech, P.: Akciové společnosti. 7. Přepřacované vydání, Praha: C. H. Beck, 2012
- Dvořák, T.: Akciová společnost a Evropská společnost, Praha: ASPI, a.s., 2005
- Kříž R.: Úvaha na téma problematiky druhů akcií dle nové právní úpravy obsažené v zákoně o obchodních společnostech a družstvech, Obchodněprávní revue 4/2013
- Lasák, J.; Pokorná, J.; Čáp, Z.; Doležil, T a kol.: Zákon o obchodních korporacích. Komentář. I. díl. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2014

Ovečková, O. a kolektív: Obchodný zákonník. Komentár. 3. Vydanie, IURA EDITION, spol. s r.o., 2012

Patakyová, M.: Obchodný zákonník. Komentár. 4. vydanie, Bratislava: C. H. Beck, 2013

Vráblová, S.: Ochrana majetku kapitálových spoločností, Bratislava: Ing. Miroslav Mračko, EPOS, 2003

<http://www.penize.cz/15827-motivujte-sve-zamestnance-treba-vlastnimi-akciemi>

<http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Financial-Participation/Employee-share-ownership>

Resumé

The employee's equity participation in the joint stock company is a special form of remuneration, which, however, in the Slovak Republic, has not been adopted in more significantly way. Despite this fact, the national legislation creates a legal framework for this type of remuneration of employees in the joint stock companies. This article is focused on the advantages, which can be provided by the joint stock company to its employees. A brief historical excursion to the institute of "employee share" is also part of the article. Tax aspects of remuneration the employee's equity participation in the joint stock company are not covered.

Key words:

Employee, employee's share, employee's equity participation, employee share ownership