



## Zaměstnanecké akcie (ESOP) v roce 2026: co přináší novela a jak se na ni připravit

**Zaměstnanecké akciové programy (ESOP) jsou v českém právu dlouhodobě diskutovaným nástrojem, který má potenciál sladit zájmy zaměstnanců a zaměstnavatelů, zejména ve startupovém a technologickém prostředí. Legislativní vývoj v posledních letech mířil k odstranění klíčových překážek – především nevhodného okamžiku zdanění a s tím souvisejících odvodů – a k podpoře standardů běžných v zahraničí. Novela účinná od roku 2026 představuje další významný krok: zavádí nový daňově zvýhodněný režim pro zaměstnanecké opce a související nástroje, a to při splnění vymezených podmínek. Tento článek shrnuje hlavní změny, vymezuje jejich praktické dopady a nabízí modelové scénáře nejen pro právníky a podnikatele.**

### **Kontext: problémy předchozí právní úpravy**

Tradiční český režim dlouhodobě zdaňoval benefit plynoucí ze zaměstnaneckých opcí v okamžiku uplatnění opce (resp. nabytí akcie) jako příjem ze závislé činnosti, včetně odvodů na sociální a zdravotní pojištění. To způsobovalo typický „cash-flow paradox“: zaměstnanec byl povinen odvést daň a odvody z vlastní hodnoty opce již při nabytí akcie, aniž by realizoval hotovostní příjem z prodeje. Navíc oceňování, reportování a s tím spojené compliance náklady nesli zaměstnavatelé, často bez jistoty budoucí likvidity akcií. V praxi to vedlo k preferenci phantom programů nebo k odkládání ESOP, a to zejména u mladších společností.

V předchozích novelách došlo k dílčí nápravě přes instituty daňového odkladu (deferral) v preskriptivně vymezených situacích. Odklad nicméně neřešil vše – zůstávaly otázky limitů, testů a spouštěčů zdanění, stejně jako nejistoty ohledně odvodů a administrace.

### **Nový režim od roku 2026: daňové zvýhodnění a jasnější pravidla**

Novela účinná od roku 2026 zavádí u vybraných forem zaměstnaneckého vlastnictví a opcí zvláštní daňové zacházení podle zákona č. [586/1992](#) Sb., o daních z příjmů (zejména § 6 a § 6a ve znění od 1. 1. 2026), jehož cílem je přiblížit okamžik zdanění okamžiku realizace ekonomického prospěchu a současně stanovit jasné podmínky pro uplatnění zvýhodnění. Podstatou je kombinace těchto prvků:

- Částečné nebo úplné osvobození určité složky benefitu za splnění zákonných podmínek, typicky s ročním nebo celkovým limitem a s přísně vymezeným okruhem instrumentů a subjektů, které mohou režim využít.
- Posun daňového okamžiku z uplatnění opce (nabytí akcie) na pozdější okamžik, typicky na prodej akcie, uplynutí časového testu nebo nastoupení vymezených událostí (např. ukončení pracovního poměru, IPO, převod podílu).
- Podmínky pro oprávněnost režimu, zahrnující zejména kvalifikovaného zaměstnavatele, přímou vazbu na pracovní vztah, zápis nebo evidenci programu, dodržení minimální doby držby, zákaz zpětných úprav strike ceny, a splnění informačních a evidenčních povinností vůči správci daně.
- Jasnější režim u odvodů na sociální a zdravotní pojištění, včetně možných výjimek či limitů, které zohlední investiční povahu nástroje oproti běžným nepeněžním plněním.

## **Jak se nový režim liší od předchozí úpravy**

Nejzásadnější změna spočívá v řešení okamžiku zdanění a v možnosti využít osvobození či zvýhodnění. Dříve docházelo ke zdanění jako k příjmu ze závislé činnosti již při nabytí akcií, nově je – za splnění podmínek (zejména pak u kvalifikovaných zaměstnavatelů – viz nový §6a zákona o daních z příjmů) – umožněno odložení daňového okamžiku a využití osvobození do zákonem dané výše. V důsledku toho se výrazně snižuje cash-flow zátěž zaměstnanců, zatímco zaměstnavatelé se vyhnou složitému oceňování a srážkám v momentě, kdy nevzniká likvidita. Současně přibývá formálních náležitostí a notifikačních povinností, které mají zabránit zneužití režimu a vymezit jeho použití na skutečné ESOP motivující dlouhodobou participaci.

Změna se promítá i do koordinace s režimem kapitálových příjmů. Zatímco dříve mohlo docházet k „dvojímu“ posouzení – nejprve jako mzda při uplatnění opce a následně jako kapitálový zisk při prodeji – nová úprava lépe odděluje tyto složky a umožňuje využít časových testů či limitů tam, kde to odpovídá povaze investičního příjmu. Podrobnosti závisí na konstrukci programu (opce vs. RSU (restricted stock units – podmíněně přidělované akcie)/ESPP (employee stock purchase plan – zaměstnanecký akciový nákupní plán), podíly vs. akcie, česká vs. zahraniční entita).

### **Dopady na zaměstnance**

Z pohledu zaměstnanců se hlavní přínos projeví ve snížení okamžité daňové a odvodové zátěže a v lepší likviditní pozici. ESOP přestávají být „daní dříve, než dostanu hotovost“ a více se blíží standardní investiční logice („*No Tax Before Cash*“). Osvobození (je-li použitelné) snižuje celkové zdanění, byť typicky v rámci limitů a za cenu dodržení kvalifikačních podmínek v čase. Zaměstnanci však musí počítat s tím, že porušení podmínek (např. předčasný prodej, zánik pracovního poměru či nepovolené nakládání s právem opce) může vyvolat zpětné zdanění nebo ztrátu nároku na zvýhodnění. Důležitá je i evidence pořizovacích cen, dat uplatnění a prodeje, stejně jako nastavení schvalovacích procesů u employer-of-record či při mezinárodních přesunech.

### **Dopady na zaměstnavatele**

Pro zaměstnavatele novela znamená příležitost i závazek. Na jedné straně umožňuje konkurenceschopněji nastavovat balíčky celkové odměny, s menší administrativní a hotovostní zátěží v nevhodných okamžicích. Na druhé straně ukládá nové povinnosti: správné kvalifikační posouzení instrumentu, včasné informování zaměstnanců a správce daně, vedení evidence a kontrolu kumulace limitů. Zásadní je rovněž sladění ESOP dokumentace (plány, grantové dopisy, vestingové podmínky, good/bad leaver ustanovení, strike price mechanismus) s podmínkami daňového režimu, aby benefit neztratil způsobilost. V případě skupinových programů je nutné řešit vztah mezi mateřskou společností (často zahraniční) a českým zaměstnavatelem, včetně otázky, kdo nese náklady a jak se promítají do daňově uznatelných výdajů.

### **Praktické scénáře**

Příklad 1: Startup A uděluje inženýrům nesměnitelné opce s čtyřletým vestingem a strike cenou odpovídající tržní hodnotě při grantu. Za nové úpravy je benefit konstruován tak, aby daňový okamžik nastal až při prodeji akcií po likviditní události. Zaměstnanec tak neplatí daň ani odvody při uplatnění opce, ale až v okamžiku, kdy prodá akcie a obdrží hotovost. Část výnosu může být osvobozena, pokud splní podmínky a limity. Pro zaměstnavatele to

znamená jednodušší srážkovou administraci v průběhu vestingu a snížení rizika spojeného s oceňováním.

Příklad 2: Scale-up B používá RSU. U RSU může český režim vyžadovat úpravu plánů tak, aby plnění mělo investiční povahu a splnilo kvalifikační kritéria pro zvýhodnění. Firma proto aktualizuje RSU plán, zavede minimální dobu držby a notifikační proces. Výsledkem je nižší efektivní zdanění zaměstnanců při likviditě a vyšší retence klíčových osob.

Příklad 3: Manažer přestupuje do zahraniční pobočky. Při přeshraničních přesunech může dojít k rozdělení daňové pravomoci mezi státy v závislosti na době výkonu práce a zdroji příjmu. Novela počítá s evidencí a reportingem, ale konkrétní zdanění se bude řídit také smlouvami o zamezení dvojího zdanění. Zaměstnavatel zavádí interní „mobility protocol“, aby dohledal, která část benefitu vznikla v České republice a zda se na ni vztahuje osvobození.

## **Implementační doporučení**

Praktická implementace si vyžádá revizi dokumentace a procesů. Zaměstnavatelé by měli provést právní a daňový audit stávajících plánů, posoudit jejich kvalifikaci podle nové úpravy, případně zavést oddělené programy pro různé skupiny zaměstnanců. Důraz patří na governance: interní předpisy, schvalovací procesy, evidenci grantů a vestingu, komunikaci s účtárnou a mzdovým oddělením, a přípravu standardizovaných oznámení pro zaměstnance. U skupin s přeshraničními programy je vhodné aktualizovat cost-sharing a intercompany ujednání s ohledem na transfer pricing a daňovou uznatelnost nákladů.

Zaměstnanci by měli získat srozumitelný přehled podmínek, limitů a spouštěčů zdanění, včetně varování před předčasným prodejem nebo změnou pracovního poměru. Doporučit lze i základní investor education: evidence pořizovacích cen, uchování potvrzení a práce s časovými testy pro kapitálové příjmy.

## **Na co si dát pozor**

Ačkoli novela přináší vítané zjednodušení, nejde o „blanket“ osvobození. Oprávněnost zvýhodnění je podmíněna kumulativními kritérii a limity. Nesprávná kvalifikace nástroje, změna podmínek po grantu, nedodržení minimálního období nebo chybějící oznámení mohou vést ke ztrátě nároku a k doměření daně i odvodů, včetně sankcí. Zvláštní pozornost vyžadují konvertibilní instrumenty, zpětné odkupy, re-pricing opcí a transakce typu sekundární prodej zaměstnanců investorům před IPO. V těchto situacích je nutné testovat, zda se stále uplatní výhody nového režimu a jak správně alokovat příjem mezi mzdový a kapitálový segment.

## **Závěr**

Česká úprava ESOP účinná od roku 2026 představuje významné přiblížení osvědčeným mezinárodním standardům. Dává zaměstnancům šanci participovat na růstu firmy bez neúnosné likviditní zátěže v okamžiku uplatnění opce a zaměstnavatelům zjednodušuje praktickou administraci a zvyšuje atraktivitu odměňování. Úspěch v praxi však bude záviset na pečlivém nastavení plánů, disciplíně v evidenci a dodržování podmínek. Správně navržený ESOP se díky novele stává plnohodnotným prvkem celkové odměny a dlouhodobé motivace, a to i v českém právním prostředí.

**Mgr. Lukáš Tománek,**  
advokát



[PricewaterhouseCoopers Legal s.r.o., advokátní kancelář](#)  
[PwC Legal](#)

City Green Court  
Hvězdova 1734/2c  
140 00 Praha 4

Tel.: +420 251 151 111  
Fax: +420 251 156 111

Svobody 91/20  
602 00 Brno

Tel.: +420 542 520 111  
Fax: +420 542 214 796

e-mail: [info@pwc.cz](mailto:info@pwc.cz)

© EPRAVO.CZ – Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)