

25. 4. 2024

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

Kam kráčí zaměstnanecké akcie?

Nabývání akcií zaměstnanci akciových společností je otázkou, která je sice v českém prostředí často diskutována, avšak při hodnocení platné právní úpravy opakovaně zaznívají kritické hlasy. Tento stav se přitom nemění od počátku zavedení tohoto institutu v obchodním zákoníku. Tzv. finanční participace zaměstnanců, jednou z jejichž forem jsou právě zaměstnanecké akciové (opční) plány (Employee Stock Ownership (Option) Plan – ESOP), je přitom na evropské úrovni intenzivně diskutována a podporována, Česká úprava však z hlediska podpory zaměstnanecké participace zůstává dle srovnávacích zpráv za evropským průměrem.

Aktuální právní úpravu obsahuje především zákon č. [90/2012](#) Sb., o obchodních korporacích („**ZOK**“). Existují tři hlavní způsoby, jakými jsou zaměstnanci při nabývání akcií zaměstnávající společnosti dle ZOK zvýhodněni: sleva na emisním kurzu akcie dle § 258 ZOK, možnost nabývání vlastních akcií společností bez rozhodnutí valné hromady dle § 305 ZOK a poskytnutí finanční asistence zaměstnancům dle § 314 ZOK.

Ustanovení § 258 ZOK umožňuje dvě různé situace, kdy budou zaměstnanci zvýhodněni.

V prvním případě mohou stanovy nebo valná hromada určit, že zaměstnanec nebude při zvyšování základního kapitálu splácet celý emisní kurs akcií, které upíše. Jakýkoliv rozdíl mezi emisním kursem a částí zaplacenou zaměstnancem bude pokryt z vlastních zdrojů společnosti. Předpokladem pro účast zaměstnanců na zvýšení základního kapitálu úpisem nových akcií bude vypořádání se s přednostními právy stávajících akcionářů. Ta ve smyslu § 488 odst. 1 ZOK lze omezit nebo vyloučit jen, je-li to v důležitém zájmu společnosti. Za ten lze dle komentářové literatury považovat i situaci, kdy zaměstnanci nabývají akcie jejich zaměstnavatele.

Druhým případem je derivativní nabytí akcií zaměstnanci, tj. situace, kdy akcie cílové společnost nabude nejprve samotná společnost nebo třetí osoby (v praxi jde např. o největšího nebo jediného společníka). Pak může držitel akcií nabídnout zaměstnancům akcie společnosti za nižší cenu, než za kterou je pořídil, případně i bezúplatně.

Předpokladem nabytí akcie od společnosti je přitom nejprve nabytí vlastních akcií společností postupem v souladu § 301 a násl. ZOK. V tomto případě není dle § 305 ZOK vyžadováno usnesení valné hromady o nabytí vlastních akcií, které je za jiných okolností podmínkou pro nabytí vlastních akcií. Podmínkou pro nabytí vlastních akcií je ale (i) plné splacení emisního kursu akcií, (ii) vytvoření rezervního fondu, ve stejné výši, v jaké společnost vykáže akcie v rozvaze a (iii) skutečnost, že nabytí vlastních akcií nezpůsobí snížení vlastního kapitálu společnosti pod upsaný základní kapitál navýšený o nerozdělitelné fondy. Vedle toho musí statutární orgán provést test insolvence. Vlastní akcie nabyté za účelem jejich dalšího prodeje zaměstnancům musí společnost do jednoho roku zcizit. Zaměstnanci mohou nabývat akcie na základě stanov nebo rozhodnutí valné hromady o zvýšení základního kapitálu.

Pokud ke zvýhodněnému nabývání akcií zaměstnanci dochází na základě rozhodnutí valné hromady, je na místě aplikovat § 417 odst. 3 ZOK, kdy valná hromada odsouhlasí krytí emisního kursu akcií tříčtvrtinovou většinou přítomných akcionářů. Je tak zároveň vyloučena konstrukce, aby ke zvýhodněnému nabývání akcií na základě rozhodnutí valné hromady docházelo kontinuálně. Zejména

v rámci opčních programů je v takovém případě flexibilita společností značně omezena. V případech, kdy nabízení akcií zaměstnancům budou předpokládat už stanovy, lze konkrétní rozhodování o zvýhodnění zaměstnanců při nabývání akcií společnosti, ať při upisování nebo nákupu, svěřit do působnosti statutárního orgánu.

Opční programy

Zaměstnanecké akcie jsou pracovníkům společností velice často nabízeny skrze tzv. opční programy. V jejich rámci zaměstnanci získají opce na akcie společnosti, a to ať skutečné nebo virtuální (též nazývané jako stínové nebo „phantom shares“). Podstatou opčních programů jsou především předem dohodnuté podmínky, za kterých zaměstnanci akcie nabydou, a to včetně stanovení tzv. *vesting period*, tedy doby, po jejímž uplynutí může zaměstnanec opci uplatnit. Při uplatnění opce společnost na dotyčného zaměstnance akcii za cenu určenou opčním programem převede.

V případě virtuálního opčního programu zaměstnanec namísto akcie získává právo na podíl na zisku společnosti ve formě smluvního závazku nebo jinak vypočítanou odměnu, např. podíl na kupní ceně za prodej společnosti investorům. Virtuální akcie jsou přitom firmami často preferované, a to z důvodu absence potřebných souhlasů valné hromady a administrativní zátěže spojené s nabýváním skutečných akcií. Pro start-upy, v souvislosti s nimiž se o zavádění zaměstnaneckých akcií hovoří nejčastěji, může být překážkou už jen samotný požadavek formy akciové společnosti. ZOK totiž společností s ručením omezeným ani žádným jiným právním formám mimo akciovou společnost žádné zvýhodnění při umožnění kapitálové účasti zaměstnanců nenabízí. Jak bude uvedeno dále, virtuální akcie se ovšem netěší žádnému daňovému zvýhodnění. Lze je ale na rozdíl od běžných zaměstnaneckých akcií bezproblémově nabídnout i v praxi u technologických firem a start-upů velice oblíbenému modelu spolupracujících „kontraktorů“.

Opční programy lze realizovat za využití různých postupů. V první řadě lze aplikovat i § 258 ZOK. Při využití tohoto postupu lze rovněž i nabýt vlastní akcie společnosti dle § 305 ZOK – ale omezení držby akcií po dobu jednoho roku se v takovém případě bude jevit jako zásadní limitace.

Je tak na místě využít obecný postup pro nabytí vlastních akcií dle § 301 a násl. ZOK, kdy nebudou moci být využity výhodnější podmínky dle § 305 ZOK. Těmi jsou zejména usnesení valné hromady, které vymezí podmínky nabývání vlastních akcií, včetně nejvyšší a nejnižší ceny, nejvyššího počtu vlastních akcií, které může společnost nabýt a jmenovitou hodnotu. V tomto případě může společnost nabýt vlastní akcie na dobu 5 let, což se jeví jako účelnější oproti postupu dle § 305 ZOK s ohledem na to, že tímto způsobem lze lépe realizovat motivační potenciál opčních programů. Další podmínkou je, aby společnost nabytím nezpůsobila snížení vlastního kapitálu pod upsaný základní kapitál zvýšený o nerozdělitelné fondy a také možnost vytvoření rezervního fondu ve výši rovné hodnotě akcií evidované v rozvaze.

Další možností, která se u opčních plánů nabízí, je postup, kdy se zaměstnanci budou podílet na zvýšení základního kapitálu a budou nabývat akcie v souladu s § 258 odst. 2 ZOK. Je však přitom třeba zohlednit omezení, která tato úprava vykazuje (viz výše).

Finanční asistence

ZOK umožňuje za účelem nabývání akcií zaměstnanci poskytnout finanční asistenci, a to postupem dle § 314 ZOK. Toto ustanovení umožňuje při nabývání akcií zaměstnanci vynechat jinak povinné podmínky finanční asistence v podobě předchozího souhlasu valné hromady, dodržení spravedlivých tržních podmínek pro poskytnutou asistenci (přičemž smysl zákona předpokládá odklon ve prospěch zaměstnance) a publikační povinnosti zprávy o finanční asistenci. Při poskytnutí finanční asistence dle § 314 zároveň musí společnost zaměstnancům rozdělit vlastní akcie do 1 roku od jejich nabytí.

Daňové souvislosti

V souladu s § 6 odst. 3 zákona č. [586/1992](#) Sb., o daních z příjmů („ZDP“) představuje rozdíl mezi cenou akcie dle zákona o oceňování majetku a cenou, kterou zaměstnanec skutečně zaplatil, zdanitelný příjem ze závislé činnosti. Novela ZDP v provedená zákonem č. [462/2023](#) Sb. zavedla do § 6 ZDP nové odstavce 14 a 15, které umožňují odložení zdanění tohoto příjmu na okamžik tzv. *exit eventu*, tj. zejména jde o případy, kdy zaměstnanec akcii prodá, společnost zanikne nebo dojde k uplynutí 10 let (podle toho, který z těchto okamžiků nastane dříve). Zároveň se v takovém případě nestává předmětem daně hodnota, o kterou se opce, akcie nebo podíl od nabytí do jejich vypořádání zvýšila a úhrn příjmů z podílu na zisku, vypořádacího podílu, vrácení emisního ážia, vrácení příplatku mimo základní kapitál a z plnění obdobných těmto plněním vyplacených na základě tohoto podílu snížených o daň z těchto příjmů. V případě nabytí akcií za zvýhodněnou cenu tak v okamžiku vlastního nabytí akcií zaměstnancem dochází k tomuto příjmu, který se za příslušný měsíc přičte k ostatním příjmům zaměstnance a bude zahrnut do vyměřovacího základu pro účely výpočtu pojistného ze sociálního a zdravotního pojištění. Toto „zvýhodnění“ se vztahuje dle zákona na podíl v zaměstnávající obchodní korporaci nebo s ní kapitálově propojené obchodní korporaci, příp. na opci na takový podíl. Jakýkoliv užitek, který zaměstnanci nabydou v důsledku držení *phantom shares*, tak bude muset být zdaněn v plné výši.

Vedle toho musí zaměstnanci zdanit příjmy z prodeje nabytých akcií, pokud přesáhnou za rok výši 100.000 Kč. Od daně je prodej akcie osvobozen, pokud doba mezi jejím nabytím a prodejem přesáhne 3 roky. Pokud prodej akcie výše uvedeným osvobozením nepodléhá, bude tento příjem zdaňován v souladu s § 10 odst. 1 písm. b) bod 2 ZDP.

Vzhledem k tomu, e i novelizovaná úprava zdanění zaměstnaneckých akcií zůstává za očekáváním, diskutuje se o další novelizaci, která by při zavádění ESOPů umožnila firmám včetně start-upů větší flexibilitu a byla pro ně i firmy atraktivnější. Připravovaná novela navrhuje vyjmout okamžik realizace opce ze zdanění úplně, takže oproti stávající úpravě by byl zdaněn až prodej samotného cenného papíru. Pro tzv. *phantom shares* se žádná zvýhodnění nechystají, přičemž připravovaná novela tak jako stávající úprava cílí pouze na zaměstnance, nikoliv na subjekty spolupracující na jiném smluvním základě.



Jan Lžičar

Weinhold Legal

Weinhold Legal, s.r.o. advokátní kancelář

Florentinum
Na Florenci 15
110 00 Praha 1

Tel.: +420 225 385 333
Fax: +420 225 385 444
e-mail: wl@weinholdlegal.com

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

Další články:

- [Posouzení shody dle AI Act - zkušenosti z praxe](#)
- [Začínají soudy zohledňovat náklady podnikatelů při plnění právních povinností v oblasti e-commerce?](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 35: Ručení za dluhy z podnikání u OSVČ a s.r.o.](#)
- [Bezpilotní systémy vlastní konstrukce v kategorii Specific: regulatorní požadavky a praktické aspekty](#)
- [Nefungující rozsah péče o dítě. Cesta přes využití terapie a dalších opatření podle ustanovení § 503 zákona o zvláštních řízeních soudních](#)
- [De iure traktor, de facto nákladní vozidlo, už ne tolik výhodná dualita](#)
- [Digitální důkazy z webu v soudním řízení: jak doložit, co bylo online zveřejněno?](#)
- [Pokuta 32 mil. EUR pro Dacia/Renault - evropské soutěžní úřady tvrdě došlapují na no-poaching. Měla by Vaše společnost být na pozoru?](#)
- [Rozdělení společného jmění manželů v případech výdělečné činnosti pouze jednoho z manželů](#)
- [Oběť znásilnění má nárok na peněžitou satisfakci](#)
- [Digitalizace AML povinností: jak technologie mění plnění povinností pro tisíce povinných osob](#)