

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

Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí

Za poslední dva roky lze vysledovat snahu zákonodárce zlepšit právní úpravu týkající se zdanění tzv. zaměstnaneckých opčních plánů (dále též jen „ESOP“), v rámci kterých mají zaměstnanci možnost získat za zvýhodněných podmínek akcie či obchodní podíly (dále též jen „podíly“) ve společnosti, ve které pracují. Důvodem pro zavedení ESOPu bývá často snaha zaměstnance motivovat, zvýšit jejich loajalitu či přilákat nové talenty.

Zatím poslední kapitolou v ESOP anabázi je zavedení nové kategorie tzv. kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí (dále též jen „KZO“) s účinností od 1. 1. 2026, které je možné využít místo stávajících řešení.^[1] V této souvislosti je nutné zdůraznit, že nová úprava se týká pouze daňového režimu a nezasahuje do korporátní a smluvní stránky ESOPů.

Za základní výhody KZO oproti stávajícím řešením lze v případě splnění zákonných podmínek považovat zejména to, že příjem z uplatnění kvalifikované opce nepodléhá zdanění jako příjem ze zaměstnání a odvodům na sociální a zdravotní pojištění a dále, že příjem z uplatnění kvalifikované opce se považuje za příjem až ve zdaňovacím období, ve kterém byl podíl získaný na základě opce prodán (*no tax before cash*), nejpozději však v roce, kdy uplyne 15 let od uplatnění opce.

Jaký typ zaměstnaneckých opcí je kvalifikovaný?

KZO se rozumí bezúplatný a nepřevoditelný příslib poskytnutý na základě písemné smlouvy, na jehož základě může zaměstnanec nabýt podíl za sjednanou opční cenu s tím, že:

- poskytnutí příslibu musí být oznámeno správci daně ve stanovené lhůtě;
- doba *vestingu* musí činit nejméně 3 roky od poskytnutí příslibu, nejsou-li splněny specifické zákonem stanovené podmínky a neuplatní se doba kratší;
- musí být sjednána povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance ohledně tržní ceny podílu ve stanovených lhůtách.

Kdo je kvalifikovaný zaměstnavatel a zaměstnanec?

Možnost využití KZO je podmíněna splněním zákonem stanovených kvalifikačních podmínek pro zaměstnavatele a zaměstnance. Bez splnění tohoto testu kvalifikovanosti nelze KZO využít a zaměstnavateli tak nezbude než aplikovat jinou z variant zaměstnaneckých opcí.

Test kvalifikovanosti zaměstnavatele se skládá ze dvou základních kritérií, a to obrátového kritéria a kritéria typu zaměstnavatele. Kvalifikovaným zaměstnavatelem tak z pohledu obrátu je zaměstnavatel, jehož roční obrát zjištěný z poslední schválené účetní závěrky před poskytnutím KZO nepřesahuje částku 2,5 mld Kč a jeho úhrn aktiv nepřesahuje částku 2 mld Kč; tyto prahy se uplatní i v případě skupiny zaměstnavatele, jejímž je členem, což lze z povahy věci považovat za limitující.

Co se týče kritéria typu zaměstnavatele, jsou z KZO vyloučeny některé regulované subjekty např. banky, pojišťovny, advokáti, daňoví poradci či auditori. Překážkou je též, pokud je tento typ subjektu součástí skupiny zaměstnavatele.

Kvalifikovanost zaměstnance je naplněna, pokud jsou naplněny zejména následující podmínky:

- úhrn „kvalifikovaných“ podílů v okamžiku poskytnutí KZO, které nabytí uplatněním kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí nebo které je oprávněn nabýt na základě kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí, nepřesahuje 5 %; tímto úhrnem se rozumí součet v procentech vyjádřeného podílu na základním kapitálu kvalifikovaného zaměstnavatele a v procentech vyjádřeného podílu na přímo ovládající osobě kvalifikovaného zaměstnavatele mající na něm přímý nebo nepřímý podíl dosahující alespoň 50 %;
- výkon činnosti, ze které mu plynou příjmy ze závislé činnosti pro kvalifikovaného zaměstnavatele, bude trvat v období mezi poskytnutím KZO a jejím uplatněním nebo finančním vypořádáním nejméně 12 měsíců, a
- úhrn příjmů ze závislé činnosti jiným než dosaženým uplatněním nebo finančním vypořádáním KZO přijatých po dobu trvání zaměstnání dosáhne nejméně 1,2násobku měsíční minimální mzdy platné v okamžiku poskytnutí kvalifikované opce za každý měsíc výkonu činnosti.

Omezená využitelnost KZO v praxi?

Z uvedeného vymezení kvalifikovaného zaměstnavatele a zaměstnance je zřejmé, že zákonodárce možnost daňově výhodných KZO příliš neulehčuje a jejich praktickou využitelnost tak lze z pohledu praxe považovat za poněkud omezenou. KZO tak nebudou využitelné např. v následujících případech:

- rychlé náborové pobídky či bonusy nesplňující časové testy;
- zaměstnanci na částečné pracovní úvazky či zaměstnanci na začátku kariéry, kteří nesplňují test výše příjmu;
- zaměstnanci, jejichž podíl na zaměstnavateli již přesahuje stanovený práh 5 %, např. z důvodu seniority či významu pro zaměstnavatele;
- větší zaměstnavatelé, jejichž obrat přesáhl stanovený maximální práh;
- opční programy postavené na „virtuálních akcích“, kdy zaměstnavatel, resp. jeho společníci, nechtějí ředit své „reálné“ podíly.

Za omezující lze s ohledem na současnou právní úpravu KZO dále mimo jiné považovat:

- časový limit 15 let, kdy navzdory proklamovanému principu *no tax before cash* dojde ke zdanění, a to i v případech, kdy podíl není likvidní a zaměstnanec nemůže realizovat jakýkoli zisk;
- nemožnost využití osvobození od daně v případě splnění běžných časových testů 3 a 5 let při úplatných převodech;[\[2\]](#)
- *vesting* po dobu 3 let, který nemusí být vyhovující v případě rychle rostoucích společností.

Závěrem

Vzhledem ke specifickým nárokům na možnosti využití KZO lze pochybovat, že by KZO představovaly poslední krok v cestě nalezení optimálního nástroje pro realizaci ESOPů. Důvod lze spatřovat mimo jiné v jejich složitosti, která si ve většině případů vyžádá zapojení odborných poradců, což je náklad, který by si většina startupů jistě ráda odpustila.



JUDr. Jiří Kokeš, Ph.D.

Vedoucí advokát

AegisLaw

[Aegis Law, advokátní kancelář, s.r.o.](#)

Jungmannova 26/15

110 00 Praha 1

Tel: +420 777 577 562

e-mail: office@aegislaw.cz

[1] Viz § 6a zákona č. [586/1992](#) Sb. o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZDP“).

[2] Viz § 4 odst. 1 písm. q) a u) ZDP.

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

Další články:

- [Flotilová novela: Kdo a kdy musí nově získat licenci k distribuci pojištění?](#)
- [Novinky z české a evropské regulace finančních institucí za měsíc březen 2026](#)
- [Převodní ceny v judikatuře a sporech se správcem daně](#)
- [Nový daňový režim ESOP v České republice od roku 2026. Posun k ekonomické realitě a mezinárodním standardům?](#)
- [Preventivně-sankční funkce náhrady nemajetkové újmy za porušení osobnostních práv pohledem Ústavního soudu](#)
- [SCHEJBAL& PARTNERS stáli u získání jedné z prvních licencí dle MiCA v ČR](#)
- [Mezinárodní dožádání a lhůta pro stanovení daně: kritéria účelnosti, věcnosti a včasnosti v judikatuře](#)
- [Prověřování zahraničních investic a kybernetická regulace: řízená služba jako nová transakční proměnná](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Silná koruna: jaké dopady má posilující koruna na české firmy](#)
- [Novinky z české a evropské regulace finančních institucí za měsíc únor 2026](#)