

22. 4. 2026

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

Nový daňový režim ESOP v České republice od roku 2026. Posun k ekonomické realitě a mezinárodním standardům?

S účinností od 1. ledna 2026 dochází v českém právním řádu k významné změně v oblasti zaměstnaneckých akciových a opčních plánů, a to prostřednictvím novely zákona o daních z příjmů. Nová právní úprava zavádí preferenční daňový režim pro vybrané formy zaměstnanecké kapitálové participace a reaguje na dlouhodobou kritiku dosavadního nastavení. Jejím cílem je přiblížit okamžik zdanění skutečnému ekonomickému prospěchu zaměstnance a zároveň sladit českou úpravu s mezinárodní praxí.

Význam této změny přesahuje oblast daňového práva a zasahuje i do sféry korporátního řízení a odměňování zaměstnanců. Zaměstnanecké akciové plány představují v moderních ekonomikách standardní nástroj motivace a retence zaměstnanců, zejména v technologickém sektoru a start-upovém prostředí. V rámci střední Evropy se jedná o institut, jehož význam postupně roste a který je považován za klíčový prvek posilující vazbu zaměstnanců na hospodářský úspěch společnosti.

Pod pojmem ESOP (Employee Stock Option Plan) se rozumí široké spektrum nástrojů, jejichž společným znakem je zapojení zaměstnance do kapitálové struktury společnosti nebo alespoň do ekonomického výsledku jejího podnikání. V některých případech zaměstnanec nabývá skutečné akcie nebo podíly, v jiných případech se jedná o nároky odvozené od jejich hodnoty, například prostřednictvím tzv. virtuálních akcií. Tyto nástroje slouží k tomu, aby se zaměstnanec podílel na růstu hodnoty společnosti a měl přímý ekonomický zájem na jejím dlouhodobém rozvoji.

Právní úprava do 31. prosince 2025

Do konce roku 2025 byla česká právní úprava v této oblasti považována za restriktivní, daňově nevýhodnou pro zaměstnance. Příjem zaměstnance vznikal již v okamžiku nabytí akcie nebo uplatnění opce a byl zdaňován jako příjem ze závislé činnosti. To znamenalo, že zaměstnanec byl povinen odvést daň i povinné pojistné, aniž by obdržel odpovídající peněžní prostředky. Tento přístup vedl k výraznému zatížení zaměstnanců a současně komplikoval využívání ESOP v praxi. Problémem byla také existence dvojího zdanění, kdy docházelo ke zdanění jak při nabytí akcie, tak při jejím následném prodeji.

Podobné problémy lze nalézt i v dalších jurisdikcích regionu, kde neexistuje ucelený právní rámec nebo kde dochází ke vzniku více daňových momentů. Komparativní analýza středoevropských států ukazuje, že právní a daňová úprava ESOP se v jednotlivých zemích výrazně liší a že její kvalita má zásadní vliv na praktickou využitelnost těchto nástrojů. Zatímco některé státy již zavedly mechanismy odloženého zdanění, jiné stále setrvávají u méně flexibilních modelů.

Nový režim od 1.1.2025

Nová česká právní úprava, zejména podle § 6 a § 6a zákona č. [586/1992](#) Sb., o daních z příjmů, představuje koncepční posun směrem k principu odloženého zdanění. Daňová povinnost se nově váže

na okamžik, kdy zaměstnanec skutečně realizuje ekonomický prospěch. Typicky se jedná o situace, kdy dochází k prodeji akcií, splnění časového testu, ukončení pracovního poměru nebo vstupu společnosti na veřejný trh. Tento přístup eliminuje nesoulad mezi vznikem daňové povinnosti a reálnou dostupností finančních prostředků a zároveň odstraňuje problém dvojího zdanění.

Nový režim však není koncipován jako obecně aplikovatelný nástroj bez omezení. Jeho využití je podmíněno splněním řady kritérií, která se týkají jak zaměstnanců, tak zaměstnavatelů. Zaměstnanec musí vykonávat závislou činnost po určitou minimální dobu a zároveň musí být splněn požadavek minimální doby držby akcií. Zákon rovněž stanoví limity týkající se výše příjmu zaměstnance a jeho maximálního podílu na základním kapitálu společnosti.

Na straně zaměstnavatele je nezbytné, aby byl plán řádně dokumentován a aby splňoval zákonem stanovené ekonomické parametry. Důležitou roli hraje také oznamovací povinnost vůči správci daně. Nesplnění těchto podmínek vede k tomu, že preferenční režim nelze uplatnit. Nová úprava tak kombinuje daňové zvýhodnění s relativně přísnými požadavky na formu a obsah programu.

Z pohledu mezinárodního srovnání lze konstatovat, že Česká republika se tímto krokem přibližuje standardům vyspělejších jurisdikcí, avšak nadále zůstává prostor pro další rozvoj zejména v oblasti korporátního práva. V řadě zemí regionu již existují specifické právní formy nebo instituty určené přímo pro implementaci ESOP, zatímco česká úprava je stále založena převážně na obecných právních institutech.

Praktické dopady

Praktické dopady nové právní úpravy budou významné zejména pro společnosti, které využívají ESOP jako nástroj odměňování a motivace zaměstnanců. Typicky se jedná o start-upy a inovativní podniky, pro něž je kapitálová participace klíčovým prvkem odměňovací strategie. Nový režim může zvýšit jejich konkurenceschopnost na trhu práce a usnadnit získávání i udržení kvalifikovaných zaměstnanců.

Současně však nelze přehlédnout, že implementace ESOP zůstává komplexní záležitostí, která vyžaduje důkladné právní a daňové posouzení. Zkušenosti z jiných zemí ukazují, že nesprávné nastavení může vést k neočekávaným daňovým dopadům nebo regulatorním komplikacím, zejména v případě přeshraničních struktur.

Novela účinná od roku 2026 tak představuje významný krok směrem k modernizaci českého právního prostředí v oblasti zaměstnaneckých akciových plánů. Přestože přináší pozitivní změny a zvyšuje atraktivitu těchto nástrojů, její praktické využití bude záviset na schopnosti jednotlivých subjektů správně nastavit strukturu programů a dlouhodobě zajistit jejich soulad s právními předpisy.



Mgr. Bc. Jiří Prouza,
advokát



Tadeáš Diviš

CERHA HEMPEL

Kališ & Partners

[CERHA HEMPEL Kališ & Partners](#)

Týn 639/1
110 00 Praha 1

Tel.: +420 221 111 711
e-mail: office@cerhahempel.cz

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

Další články:

- [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](#)
- [Nejvyšší správní soud vymezuje nové hranice zneužití práva u běžných nákladů na reklamu](#)
- [Aktuální judikatura k holdingovým strukturám](#)
- [Exkluzivita má svou cenu. NSS se vyjádřil k nájemnému mezi spojenými osobami](#)