

4. 5. 2018

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

Opční plány pro zaměstnance a jejich zdanění

V posledních letech se na českém pracovněprávním trhu stále více objevují tzv. zaměstnanecké opce. Jaké jsou jejich druhy a jak je to s palčivou problematikou jejich zdanění?



Právo opce pro zaměstnance zjednodušeně znamená právo zaměstnance nakoupit či obdržet (call opce) či prodat (put opce) určité množství akcií společnosti, a to za podmínek upravených v daném opčním plánu (zejména za předem sjednanou cenu či bezplatně, za předem sjednaných podmínek, ke konkrétnímu dni nebo v určitém časovém období).

Opční plány obecně

Call opce představují právní vztah, ve kterém může zaměstnanec nakoupit či obdržet akcie (mateřské) společnosti za předem sjednanou cenu (případně bezplatně). Put opce pak obecně představují právo zaměstnance akcie prodat, ledaže opční plán stanoví pro tuto možnost určité restrikce.

V českém právním prostředí se v současnosti nejvíce využívá možnost nabýt akcie mateřské společnosti. Tento fenomén je částečně důsledkem toho, že společnosti s ručením omezeným jsou nejrozšířenější korporací v České republice a proto při uplatnění opčního plánu nabízejí možnost nabýt akcie své mateřské společnosti. Nicméně i pro společnosti s ručením omezeným je možné nastavit opční programy dle jejich představ (např. s využitím stínových opčních plánů, tzv. phantom option plans). Níže pojednáme o zdanění zaměstnaneckých opcí u akciových společností (včetně opcí mateřských společností).

Zdanění zaměstnaneckých opcí

Možnosti zdanění se liší podle nastavení opčního programu. Obecně lze nicméně uvést, že samotné udělení práva opce / příslibení opce (grant) nezakládá daňovou povinnost (ani povinnost hradit sociální či zdravotní pojištění). Shodně to platí i v okamžiku, kdy jsou splněny podmínky pro uplatnění opce (vest), tj. od této chvíle je daný zaměstnanec oprávněn právo opce využít, ale nevznikají ještě daňové povinnosti. Rozhodujícím momentem pro vznik daňové povinnosti je až uplatnění opce (exercise).

Uplatnění opce zaměstnancem představuje jeho nepeněžitý příjem ze závislé činnosti, který podléhá dani z příjmu. Výše příjmu se stanoví na základě aktuální tržní hodnoty akcií v okamžiku uplatnění této opce.

Jestliže náklady související s uplatněním opce nese česká společnost jako zaměstnavatel (buď opční plán poskytuje sama či na ní mateřská společnost tyto náklady přefakturuje), provede zdanění tato česká společnost spolu s měsíční mzdou zaměstnance za období, kdy zaměstnanec opci uplatnil. Tento nepeněžitý příjem bude tedy součástí tzv. „superhrubé“ mzdy a ovlivní tak i odvody na sociální a zdravotní pojištění, a to jak ze strany zaměstnance, tak i zaměstnavatele.

Jestliže náklady nese mateřská společnost a tyto nejsou na českou společnost přefakturovány, nelze zdanění provést ve mzdě, ale zaměstnanec je povinen nepeněžní příjem zahrnout do svého ročního daňového přiznání k dani z příjmu fyzických osob a takový příjem zdanit. V tomto případě nepeněžitý příjem nepodléhá ani sociálnímu, ani zdravotnímu pojištění.

V praxi často dochází k tomu, že spolu s akciemi je zaměstnanci vyplacena i určitá dodatečná odměna, která odpovídá např. dividendám po dobu, kdy právo opce bylo uděleno do doby, kdy bylo právo uplatněno (aniž by se jednalo o dividendu). V takovém případě se jedná o peněžitý příjem zaměstnance, který podléhá dani z příjmu ze závislé činnosti. Tento příjem je zdaněn zaměstnanci v jeho mzdě a má vliv i na odvod sociálního a zdravotního pojištění.

Při následném prodeji akcií se může jednat o zdanitelný či osvobozený příjem zaměstnance. Osvobození od daně lze uplatnit, pokud (i) mezi nabytím akcií a jejich prodejem uplynuly tři roky, či (ii) se jedná o výši příjmu nepřesahující za zdaňovací období 100.000 Kč. V případě osvobození od daně dále ani nevzniká povinnost takový příjem finančnímu úřadu oznámit, ledaže by osvobozený příjem přesáhl částku stanovenou v zákoně o dani z příjmů (v roce 2018 se jedná o částku 5.000.000 Kč). V jiných případech se jedná o zdanitelný příjem s povinností podat daňové přiznání. Proti takovému příjmu lze nicméně uplatnit nabývací cenu akcií jako výdaj.

Závěr

Motivovat zaměstnance lze různými způsoby. Při rozhodnutí o implementaci opčních programů by jak zainteresovaní zaměstnanci, tak i zaměstnatelné měli věnovat opčním programům a jejich nastavení důkladnou pozornost, a to nejenom z hlediska právního, ale i daňového.



JUDr. Petra Konečná
vedoucí advokát

[Dvořák Hager & Partners, advokátní kancelář, s.r.o.](#)

Oasis Florenc
Pobřežní 394/12
186 00 Praha 8

Tel.: +420 255 706 500
e-mail: paha@dhplegal.com

Další články:

- [Daňová ztráta a její vliv na lhůtu pro stanovení daně](#)
- [Novinky z české a evropské regulace finančních institucí za měsíc duben 2026](#)
- [Zaměstnanecké benefity dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. d\) zákona o daních z příjmů v roce 2026](#)
- [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](#)