

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

# Podíly pro zaměstnance v obchodních společnostech

Jaké možnosti má zaměstnavatel k náležitě motivaci svých zaměstnanců? V našem článku si přiblížíme několik možností, jak motivovat zaměstnance prostřednictvím prodeje podílů v obchodních společnostech a shrneme si, proč to může být výhodné jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Zaměstnavatel tím může svým zaměstnancům poskytnout možnost podílet se na obchodní společnosti. V případě akciové společnosti se jedná o tzv. zaměstnanecké akcie, které umožní zaměstnancům získat podíl ve společnosti a stát se tak jejím akcionářem. U společnosti s ručením omezeným jde o podíl, díky kterému zaměstnanec získá práva a povinnosti společníka.

## Jaký přínos má prodej obchodních podílů zaměstnancům?

Hlavní výhodou ze strany zaměstnavatele je **udržení klíčových zaměstnanců ve společnosti**. Jakmile budou zaměstnanci vlastníky podílu ve společnosti, lze předpokládat, že jim bude více záležet na ekonomickém výsledku společnosti a budou mít větší osobní zájem na jejím růstu. Právě podíl k tomu bude motivovat více než běžná mzda. Zaměstnanci tímto způsobem budou více svázáni s konkrétní společností a předpokládá se, že nebudou hledat nového zaměstnavatele, pokud bude společnost prosperovat, nebudou mít důvod k odchodu. Zároveň se může jednat o lákavý benefit, který bude nabízen potenciálním zaměstnancům.

Hlavní výhodou pro zaměstnance je **finanční odměna**. Nad rámec mzdy získají podíl či virtuální podíl ve společnosti, což jim přinese další finanční prostředky. Zaměstnanci tak mohou profitovat prostřednictvím výplaty podílu na zisku, prodejem podílu nebo výběrem prostředků z virtuálního portfolia. Na rozdíl od svých fixních složek odměn tak mohou získat další formu odměny s motivačním potenciálem.

Mezi další výhody patří **atraktivita společnosti na trhu práce, dlouhodobý růst společnosti nebo transparentnost mezi vedením společnosti a zaměstnanci**.

## Možnosti nabytí zaměstnaneckých podílů

### Employee Stock Ownership Plan (ESOP)

Employee Stock Ownership Plan, neboli zkráceně **ESOP**, je program, který umožňuje zaměstnanci nabytí podílu ve společnosti, nejčastěji **ve formě akcií nebo opcí na akcie**. Podíl ve společnosti mohou zaměstnanci nabytí v budoucnu za předem stanovených podmínek nebo se zaměstnancům přiděluje přímo, viz níže.

S ESOP se pojí i tzv. **reverse vesting**, díky kterému si zaměstnavatel může zajistit, že mu zaměstnanec předčasně neodejde k jinému zaměstnavateli. V takovém případě by zaměstnanci hrozila ztráta získaných akcií nebo podílů. *Reverse vesting* se dokončí tak, že si **zaměstnanec odpracuje smluvenou dobu**.

### Přímý prodej zaměstnancům

Další možností je **přímý prodej akcií v akciových společnostech a podílů ve společnostech s ručením omezeným zaměstnancům**. Jakmile zaměstnanec zaplatí sjednanou kupní cenu zaměstnavateli, stane se jejich vlastníkem.

U **společnosti s ručením omezeným** se přímý prodej provádí na základě **smlouvy o převodu podílů**.

V případě **akciové společnosti** půjde zejména o **smlouvu o úpisu nových akcií nebo o smlouvu o převodu akcií**.

### **Virtuální programy**

Alternativou k výše uvedeným možnostem mohou být i virtuální zaměstnanecké programy. V nich však zaměstnanci nezískávají opravdové akcie a podíly, mají **pouze virtuální portfolio**, které odpovídá jejich hodnotě. V praxi se následně tyto částky vyplácejí jako **bonusová složka mzdy**.

## **Zdanění**

V obecné rovině se na obchodní podíly společnosti v rukou zaměstnanců aplikuje § 6 zákona č. [586/1992](#) Sb., o daních z příjmů (dále jen „**zákon o daních z příjmů**“), který upravuje příjmy ze závislé činnosti, ze kterých se odvádí povinné pojistné na zdravotní a sociální pojištění.

Jinak je tomu v případě tzv. **kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí**, které jsou do českého právního řádu zavedeny zákonem č. [360/2025](#) Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele, účinným od 1. 1. 2026, a které výrazným způsobem mění charakter získávání zejména zaměstnaneckých akcií v obchodních společnostech.

V souvislosti se zaměstnaneckými podíly je klíčový zejména **nově zavedený § 6a zákona o daních z příjmů**, jelikož **zavádí možnost jiného režimu zdanění** ve srovnání s jinak získanými obchodními podíly.

### **Kvalifikovaná zaměstnanecká opce**

**Kvalifikovanou zaměstnaneckou opcí** se rozumí **nepřevoditelný příslib** nabýt kvalifikovaný obchodní podíl, který je zaměstnanci poskytnut bezúplatně zaměstnavatelem na základě písemné smlouvy,

a opravňuje zaměstnance nabýt kvalifikovaný obchodní podíl za sjednanou opční cenu za splnění dalších zákonem stanovených podmínek, například ve formě požadavků na zaměstnavatele. Tím nesmí být banka, pojišťovna, daňový poradce a mnohé další subjekty.

**Příjmy z uplatnění kvalifikované zaměstnanecké opce nebudou považovány za příjem ze závislé činnosti, tudíž nebudou podléhat odvodům na zákonná pojištění**. Pokud by však nedošlo ke splnění zákonných podmínek nebo pokud by z jiného důvodu nenastalo uplatnění ustanovení § 6a zákona o daních z příjmů, aplikoval by se obecný režim § 6 zákona o daních z příjmů.

## **Závěr**

Zaměstnanecké podíly v obchodních společnostech jsou zajímavou **motivací jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele**. Oběma stranám přinášejí výhody, na jejichž základě lze dosáhnout zejména dlouhodobé spolupráce a oboustranného zájmu na ekonomickém růstu obchodní společnosti.

Existuje více možností, jak umožnit zaměstnancům podílet se na obchodní společnosti, přičemž klíčová je znalost vnitřní situace obchodní společnosti, jakož i relevantní právní úpravy včetně té daňové.



**JUDr. Ing. Jan Vych,**  
advokát a partner



**Nikol Zlámalová,**  
právní praktikantka



Advokátní kancelář Vych & Partners, s.r.o.

Lazarská 11/6  
120 00 Praha 2

Tel.: +420 222 517 466  
Fax: +420 222 517 478  
e-mail: [office@ak-vych.cz](mailto:office@ak-vych.cz)

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

## Další články:

- [Hodnotící dotazníky jako obchodní sdělení v kontrolním plánu ÚOOÚ pro rok 2026](#)
- [Konec „severních ateliérů“? Nový stavební zákon otevírá dveře k rekolaudaci ubytovacích](#)

[jednotek na plnohodnotné byty](#)

- [Byznys a paragrafy, díl 33.: Prevence střetu zájmů \(jednatel x společnost\)](#)
- [Jak se vyhnout zákazu a postihu dohod o určování cen pro další prodej?](#)
- [Střet zájmů členů volených orgánů obchodních korporací: pravidla, proces a následky](#)
- [Nová „tlačítková“ povinnost pro e-shopy](#)
- [Digital Omnibus: Revoluce v datech, nebo jen nová zátěž pro podnikatele?](#)
- [Právní due diligence nemovitostí: na co se v praxi skutečně zaměřit](#)
- [Hmotněprávní opatrovník obchodní korporace: mezi efektivní ochranou a zásahem do korporační autonomie](#)
- [Zákon Lugového: jak Rusko přepisuje pravidla mezinárodních arbitráží](#)
- [Novelizace nařízení EU o odlesňování \(EUDR\)](#)