13. 5. 2021

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

Startupy a právo IV: Zamyšlení nad zdaněním zaměstnaneckých opčních plánů (ESOP)

Nastavení podmínek tzv. zaměstnaneckého opčního plánu, často známého pod anglickým názvem Employee Stock Option Plan (ESOP), je komplexní disciplínou, se kterou se lze setkat jak u malých startupů, tak u velkých nadnárodních korporací.

Při nastavení podmínek ESOP je nutné myslet na řadu souvislostí od ukotvení do korporátní struktury, celkového počtu udělovaných opcí zaměstnancům či podmínek, které musí být splněny pro realizaci opcí (typicky např. minimální délka vztahu zaměstnance se společností či existence vybraných okolností jako je např. prodej společnosti), až po daňové dopady, které se mohou lišit podle struktury ESOP.

Vzorové varianty ESOP v České republice

Níže jsou představeny dva běžně užívané režimy ESOP v České republice a jejich související daňové dopady. Jedná se o vzorové zjednodušené představení obou režimů. V praxi mohou být podmínky ESOP podstatně komplexnější. Existují i jiné režimy ESOP (např. prostřednictvím družstva či prostřednictvím speciálně určené entity (tzv. SPV), která drží zaměstnanecké akcie, a další), kterými se však pro zjednodušení pro účely tohoto článku nezabývám.

První variantou je standardní ESOP, kdy společnost nebo společníci udělí (grant) zaměstnanci opci na pořízení akcií či podílů[1] za předem dohodnutou cenu a za předem dohodnutých podmínek. Ve chvíli, kdy jsou podmínky splněny (vest), má zaměstnanec právo opci uplatnit (exercise) a akcie nabýt. V tomto případě podléhá dani z příjmu ze závislé činnosti dle § 6 zákona o dani z příjmu dle ustálené praxe až moment uplatnění opce, kdy se zdanitelný příjem typicky vypočítá jako rozdíl mezi tržní cenou akcií a cenou, za kterou akcie zaměstnanec získal (což může být i bezúplatně, zejména u startupů). Z takového příjmu ze závislé činnosti se kromě samotné daně zaplatí také odvody na sociální a zdravotní pojištění. Následně podléhají zdanění dle § 10 zákona o dani z příjmu také kapitálové výnosy při prodeji akcií při tzv. exitu, kdy se zdanitelný příjem vypočítá opět podobným způsobem jako rozdíl mezi skutečnou prodejní cenou a tržní cenou při uplatnění opce. Zdanění však kapitálové výnosy nepodléhají, pokud je splněný tzv. časový test[2]. V této variantě se zaměstnanec stane akcionářem či společníkem společnosti se všemi souvislostmi, nejen daňovými.

Druhou variantou je tzv. virtuální ESOP neboli VSOP. Žádné akcie se při uplatnění (exercise) opcí nepřevádějí, závazky jsou ryze smluvního charakteru. Virtuální ESOP je struktura smluv, které stanoví výpočet odměny držitele virtuálních opcí, resp. virtuálních akcií za splnění určitých podmínek. Pokud jsou podmínky splněny (typicky se jedná o tzv. exit event, kdy se prodá celá společnost nebo její velká část), získá účastník virtuálního ESOP nárok na odměnu. V takovém případě podléhá dani až příjem z vyplacené odměny, který se daní jako odměna ze závislé činnosti (tj. mzda) a musí se kromě daně z příjmu zaplatit také odvody jako z hrubé mzdy, pokud zaměstnanec nabývá akcie společnosti, která je zároveň v roli zaměstnavatele. Naopak, odvody na sociální a zdravotní pojištění se hradit nemusí v případě, kdy odměnu zaměstnanci vyplácí např. mateřská společnost, akcionáři, společníci či jiný subjekt, který není v roli zaměstnavatele.

Úskalí obou variant

Mezi nevýhody standardního ESOP popsaného v prvním případě patří např. skutečnost, že zaměstnanec musí odvést daně už ve chvíli uplatnění opcí (exercise), kdy je ovšem v situaci, kdy ještě neobdržel žádné peníze a hodnota akcií se může zejména v startupovém prostředí velmi rychle změnit. Zpravidla bývá převoditelnost takto získaných akcií omezená, tudíž zaměstnanec ani není schopen takové aktivum převést na likviditu. Zároveň první varianta vyvolává potřebu komplexní a nákladné administrativy, jelikož je potřeba připravit se na situaci, kdy se akcionářem či společníkem (typicky se specifickým typem akcií) mohou stát desítky až stovky zaměstnanců, kteří splní podmínky ESOP. V českém právním prostředí je takový počet akcionářů poměrně nestandardní a zakládá úroveň komplexity, kterou společnost nemusí být z různých důvodů připravena akceptovat.

Virtuální ESOP je z pohledu komplexity akcionářských vztahů podstatně jednodušší, ale nevýhodou je vyšší zdanění účastníků ESOP i společnosti.

Postavení držitele virtuálních akcií v porovnání s akcionářem a rozdíl v zdanění

Předmětem tohoto textu je zamyšlení nad tím, zda výše uvedené daňové konsekvence jsou správné z pohledu účelu a smyslu ESOP, zejména pak virtuálního ESOP. Smyslem ESOP je připodobnění role zaměstnance k roli společníka tím, že zaměstnancům udělí právo participovat na výkonu (typicky ve formě zisku) či hodnotě (typicky ve formě ceny při akvizici) společnosti. Stejně jako akcionář je i účastník ESOP vystaven riziku, že společnost nebude úspěšná, v kterémžto případě nezíská ani jeden z nich žádné finanční plnění. Na rozdíl od akcionáře sice zaměstnanec nenese riziko ztráty, avšak v případě akciových společností či společností s ručením omezením je toto riziko typicky nulové i pro akcionáře a společníky, kteří splatí své vklady na základním kapitálu.

Samozřejmě nelze stavět rovnítko mezi akcionáře a účastníky virtuálního ESOP, jelikož s postavením akcionáře jsou spojena další práva a povinností (např. hlasování na valné hromadě a mnohá další). Typicky postavení majoritního akcionáře bude zcela odlišné od postavení účastníka virtuálního ESOP. Mohou však existovat také situace, kdy bude postavení minoritních akcionářů velmi podobné postavení účastníků ESOP. Pokud srovnáme např. postavení minoritního akcionáře (např. s podílem odpovídajícím 1 % na základním kapitálu, který má akcie bez hlasovacího práva či s velmi omezeným hlasovacím právem) a zaměstnance, který participuje na VSOP a který splnil podmínky pro nabytí virtuálních akcií (jejichž hodnota odpovídá také 1 % na základním kapitálu), rozdíl mezi těmito osobami nebude v praxi zásadní. Obě budou mít podle podmínek stanov či ESOP nárok na finanční odměnu v případě, že se společnost prodá.[3] Pokud však minoritní akcionář splní časový test, nemusí z prodeje svých akcií zaplatit žádnou daň, zatímco držitel virtuálních akcií bude muset uhradit daň z příjmu a odvody na sociální a zdravotní pojištění.

Aby se mohl držitel virtuálních akcí dostat z daňového pohledu do srovnatelné situace minoritního akcionáře, musela by společnost změnit své stanovy, teoreticky by se musely vydat akcie se zvláštními právy[4], musel by se zdanit příjem v moment uplatnění akcií (exercise), což jsou vše kroky, se kterými jsou spojeny značné náklady jak časové, tak finanční.

Může se časový test uplatnit také na jiné cenné papíry než na akcie?

Pomineme-li teoretickou změnu legislativy,[5] o které se zatím však v České republice zatím moc nemluví, budou daňové režimy v obou případech zásadně odlišné.

Pokud bychom zůstali v prostředí stávajícího právního rámce, lze uvažovat o připodobnění daňových režimů prostřednictvím ustanovení § 4 odst. 1 písm. x) zákona o dani z příjmu, který výše zmíněný časový test pro osvobození od daně z příjmů vztahuje na úplatný převod cenného papíru, nikoliv

výslovně pouze na úplatný převod akcií.

Cenným papírem se dle ustanovení § 514 občanského zákoníku myslí „listina, se kterou je právo spojeno takovým způsobem, že je po vydání cenného papíru nelze bez této listiny uplatnit ani převést.“ Tato definice je velmi široká a je otázkou, zda by teoreticky cenným papírem ve smyslu ustanovení § 4 odst. 1 písm. x) zákona o dani z příjmu nemohla být i opce na vydání akcií či jiné právo vtělené do listiny udělené zaměstnancům v souvislosti s opčním plánem. Pokud by byly opce vydány jako cenné papíry a následně by byly předmětem prodeje tyto cenné papíry (např. zpět společnosti či akcionářům), nikoliv akcie samotné, uplatní se na ně časový test a osvobození od daně?

Pokud by postavení účastníka ESOP bylo srovnatelné s postavením minoritních akcionářů, a cena za opci – cenný papír, by nebyla považována za odměnu ze závislé činnosti, myslím, že lze uvažovat o připodobnění těchto osob také v daňové rovině. Je však nutné doplnit, že k této oblasti neexistuje podrobná judikatura a zároveň se zde prolínají daňové a právní aspekty, které je nutné vzít v potaz při posouzení konkrétní společnosti a konkrétních podmínek ESOP. Dle mého názoru je ovšem na místě k uvedenému tématu otevřít diskusi, jelikož využitelnost ESOP je v České republice na vzestupu a daňové otázky vždy patří mezi ty nejvíce diskutované.

Štefan Kráľ

PIERSTONE

PIERSTONE s.r.o., advokátní kancelář

Perlová 371/5
110 00 Praha 1

Tel.: +420 224 234 958

---

[1] Opční plány mohou existovat jak v akciových společnostech, společnostech s ručením omezeným či jiných obchodních korporacích. Pro zjednodušení však dále v textu referuji jen k „akciím“ či „akcionářům“, ale závěry se uplatní také na „obchodní podíly“ či „společníky“, pokud není výslovně uvedeno jinak.

[2] Dle § 4 odst. 1 písm. s) zákona o dani z příjmu od daně osvobozený prodej podílu v obchodní

korporaci, přesáhne-li doba mezi jeho nabytím a úplatným převodem dobu 5 let. Dle § 4 odst. 1 písm. x) je od daně z příjmu osvobozený převod cenného papíru, přesáhne-li doba mezi nabytím a úplatným převodem tohoto cenného papíru při jeho úplatném převodu dobu 3 let.

[3] V tomto zamyšlení se nezabývám zdaněním dividend, ale podmínky ESOP mohou pro účastníky ESOP stanovit nejen odměnu při prodeji, ale také odměnu podobající se podílům na zisku.

[4] Viz § 276 zákona o obchodních korporacích.

[5] Srovnej např. iniciativu Evropské komise Startup Europe k dispozici >>> zde.

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

Další články:

- Souběh odepření nároku na odpočet daně a ručení za nezaplacenou daň dle rozsudku KONREO
- Odpovědnost finančních institucí za nesprávné investiční poradenství
- Vývoj jednání G7/OECD/USA v oblasti Pillar Two
- Současný trend mikrodomů a mobilních domů z pohledu financování a oceňování
- Švarcsystém a jeho daňová rizika u dodavatelů i odběratelů služeb
- Stabilizace úrokových sazeb hypotečních úvěrů a jejich vliv na trh nemovitostí
- Novinky z české a evropské regulace finančních institucí za měsíc září 2025
- Pozor IPO fond 2025+ je tu
- Novinky z české a evropské regulace finančních institucí za měsíce červenec a srpen 2025
- Oddělená evidence nákladů na výzkum a vývoj
- Konec snižování úrokových sazeb? Klíčová úroková sazba 2T repo zůstala v srpnu na 3,5 %