

19. 12. 2025

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

Zaměstnanecké akciové opční programy (ESOP)

Zaměstnanecké akciové opční programy (ESOP) se v poslední době pomalu stávají jedním z nejvíce diskutovaných nástrojů pro motivaci a udržení klíčových zaměstnanců. Nejčastěji se vyskytují v prostředí startupů a technologických firem. Díky těmto programům se mohou zaměstnanci podílet na vlastnictví společnosti a těžit tak z jejího růstu.

S přijetím novely zákona o daních z příjmů se mění daňové zacházení s akciovými opcemi zaměstnanců. Novela zákona o daních z příjmů účinná od 1. ledna 2026 zavádí princip „no tax before cash“ - což znamená, že dochází ke zdanění, až když zaměstnanec svůj podíl skutečně zpeněží. Tato úprava tak představuje zásadní krok směrem k mezinárodní standardizaci a zlepší tak atraktivitu českého podnikatelského prostředí.

Legislativní úprava tak reaguje na dlouhodobé požadavky praxe, která volala po odstranění situace, kdy zaměstnanci museli danit i „papírový“ příjem z uplatnění opce, aniž by obdrželi reálné peněžní prostředky. Nový režim přináší větší daňovou předvídatelnost, zároveň však ponechává řadu otevřených otázek - zejména v oblasti právního zakotvení ESOPů a jejich vztahu k pracovnímu právu a obchodní korporaci.

Jak program funguje

Zaměstnanecký akciový opční program je dohodou mezi společností a jejím zaměstnancem, díky které má zaměstnanec právo (nikoli však povinnost) získat v budoucnu akcie nebo podíl ve společnosti za předem stanovených podmínek. K nabytí podílu/akcií dochází typicky až po určité době (nejdříve však po třech letech od poskytnutí opce), tzv. vesting period, jejímž smyslem je posilovat loajalitu klíčových osob a motivovat je k přispění dlouhodobého rozvoje firmy. Jeden zaměstnanec přitom může maximálně získat 5 % základního kapitálu společnosti.

ESOP můžeme rozdělit do několika fází. Na začátku společnost zaměstnanci přizná opci, díky které mu poskytne nepřevoditelný příslib, že za splnění předem stanovených podmínek bude moci nabyt určitý podíl za předem stanovenou cenu (obvykle aktuální tržní cenu podílu/akcií). Po uplynutí vestingového období může zaměstnanec opci uplatnit a skutečně akcie nebo podíl za dohodnutou opční cenu koupit. Příjmem zaměstnance je přitom rozdíl, o který hodnota získaného podílu/akcií vzrostla od okamžiku poskytnutí opce do okamžiku jejího uplatnění. Tento příjem přitom nově nebude podléhat sociálnímu ani zdravotnímu pojištění.

V poslední řadě se řeší zpeněžení, kdy zaměstnanec svůj podíl/akcie prodá. To se děje typicky se vstupem společnosti na burzu nebo prodejem podílu/akcií strategickému investorovi. V tomto okamžiku, nejpozději však v období, ve kterém uplyne 15 let od uplatnění opce, bude muset výše uvedený příjem zaměstnanec zdanit.

Zaměstnanecká opce má ale i určitá omezení. Například se na ni nevztahují zaměstnavatelé s obratem nad 2,5 miliardy Kč nebo s aktivy přes 2 miliardy Kč. Vyloučeny jsou ale i některé regulované profese (například advokátní kanceláře, banky, pojišťovny, daňoví poradci a auditori)

Důležitou změnou je také to, že novela sice umožňuje odložit zdanění, ale časový osvobozovací test se na ESOP nebude vztahovat (příjem z prodeje tak nebude možné osvobodit od daně z příjmů fyzických osob ani při dlouhodobém držení, jako to zákon umožňuje u klasických akcií nebo obchodních podílů po 3, resp. 5 letech).

V neposlední řadě bude třeba plnit nové oznamovací povinnosti zaměstnavatele správci daně při poskytnutí a při uplatnění opce, a to ve lhůtě pro podání nově zaváděného jednotného měsíčního hlášení zaměstnavatele.

Miroslav Skopec,
manažer a daňový poradce

Adam Košacký,
asistent daňového poradce



[EKP Advisory, s.r.o.](#)

Senovážné náměstí 992/8
Praha 1, 110 00

Tel.: + 420 273 139 330
Email: jan.tecl@ekp.cz

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

Další články:

- [Institut zajišťovacího příkazu v daňovém řízení: podmínky vydání a obrana v odvolacím řízení](#)
- [Postavení finančního arbitra v kontextu nařízení Brusel I bis - Funkční pojetí „soudu“, osvědčení podle čl. 53 a možnost výkonu nálezu v jiných členských státech EU](#)
- [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