

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Jakub Kašubiak

**Daňové aspekty vlastnické participace
zaměstnanců v akciových společnostech**

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Petr Kotáb, Ph.D.

Katedra: Katedra finančního práva a finanční vědy (22-KFP)

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 6. 12. 2024

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracoval samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 121.996 znaků včetně mezer.

Jakub Kašubiak

V Novém Boru dne 6. 12. 2024

Poděkování

Tímto bych rád poděkoval zejména JUDr. Petru Kotábovi, Ph. D. za vedení této diplomové práce a za jeho cenné rady při výběru tématu i následném zpracování práce. Současně bych rád poděkoval Františku Matulovi, Viktorii Kašubiakové a Zuzaně Kučerové za jejich podporu při kompletování práce.

Obsah

Úvod.....	- 1 -
1 Zaměstnanecká participace	- 3 -
1.1 Podstata zaměstnanecké participace obecně	- 3 -
1.2 Vlastnická zaměstnanecká participace – výhody	- 3 -
1.3 Vlastnická zaměstnanecká participace – nevýhody	- 5 -
1.4 Modely akciových programů – inspirace ze zahraničí.....	- 5 -
1.4.1 Přímé – individuální vlastnictví	- 6 -
1.4.2 Nepřímé – kolektivní vlastnictví.....	- 7 -
1.5 Modely akciových programů – možnosti v České republice	- 8 -
1.5.1 Přímé vlastnictví.....	- 8 -
1.5.2 Nepřímé vlastnictví	- 10 -
1.5.3 Virtuální program (stínové neboli fantomové akcie).....	- 11 -
2 Vývoj příslušné právní úpravy v České republice	- 13 -
2.1 Historická právní úprava	- 13 -
2.2 Účinná právní úprava	- 14 -
2.3 Evropský kontext a současný vývoj	- 15 -
3 Daňové aspekty nabývání akcií zaměstnanci v České republice	- 17 -
3.1 Relevantní daně – jednotlivé druhy obecně	- 17 -
3.1.1 Daň z příjmů fyzických osob	- 17 -
3.1.2 Pojistné na sociální zabezpečení	- 18 -
3.1.3 Veřejné zdravotní pojištění	- 19 -
3.1.4 Daň z příjmu právnické osoby	- 19 -
3.2 Okamžik zdanění.....	- 20 -
3.3 Daňová zátěž podle modelu zaměstnaneckého akcionářství.....	- 24 -
3.3.1 Přímý převod akcií na zaměstnance	- 24 -
3.3.2 Opční akciový program.....	- 25 -

3.3.3	Virtuální program	- 26 -
3.4	Porovnání s ostatními zaměstnaneckými benefity	- 27 -
3.5	Administrativní aspekty implementace akciových programů	- 32 -
3.5.1	Základní dokumentace	- 32 -
3.5.2	Regulatorní aspekty	- 33 -
3.6	Specifika akciových programů pro kontraktory akciových společností	- 34 -
3.6.1	Daň z příjmu, sociální a zdravotní pojištění	- 34 -
3.6.2	DPH	- 36 -
4	Mezinárodní komparace daňových podmínek akciových plánů	- 38 -
4.1	Detailní analýza vybraných jurisdikcí	- 38 -
4.1.1	Velká Británie	- 38 -
4.1.2	Německo	- 40 -
4.1.3	Lotyšsko	- 40 -
4.1.4	Estonsko	- 40 -
4.1.5	Litva	- 41 -
4.1.6	Francie	- 41 -
4.1.7	Portugalsko	- 41 -
4.1.8	Rakousko	- 42 -
4.1.9	Polsko	- 42 -
4.1.10	Irsko	- 43 -
4.1.11	Španělsko	- 43 -
4.1.12	Nizozemsko	- 43 -
4.2	Komparativní analýza	- 44 -
5	Návrh řešení a doporučení pro praxi	- 46 -
5.1	Hlavní nedostatky současné právní úpravy	- 46 -
5.2	Návrh konkrétních opatření	- 47 -
5.3	Očekávané dopady navrhovaných změn	- 48 -

Závěr.....	- 49 -
Seznam použitých zdrojů	- 52 -
Abstrakt	- 57 -
Abstract	- 59 -

Úvod

Problematika zaměstnanecké participace představuje v současném právním a ekonomickém prostředí České republiky významné téma, které nabývá na důležitosti především v kontextu globální konkurence o kvalifikované pracovníky a potřeby modernizace kapitálového trhu. Zatímco v zemích s rozvinutým kapitálovým trhem představují zaměstnanecké akciové programy běžný nástroj motivace a udržení zaměstnanců, v České republice jejich využití stále zaostává za potenciálem, který nabízejí.

Význam tohoto tématu podtrhuje skutečnost, že zatímco v Evropě je dle statistik pouze 13 % zaměstnanců angažovaných ve své práci,¹ ve Spojených státech a Kanadě, dosahuje tento podíl 33 %.² Jednou z příčin přitom mohou být právě zaměstnanecké akciové programy, které jsou v Kanadě i Spojených státech již tradičním institutem. Zaměstnanecká participace ovšem může představovat efektivní nástroj nejen pro zvýšení motivace zaměstnanců a rozvoj kapitálového trhu v České republice, ale také pro částečné řešení problematiky důchodové reformy.

Cílem této práce je komplexně popsat právní a zejména daňové aspekty zaměstnanecké participace v akciových společnostech, a to se zvláštním důrazem na analýzu a identifikaci překážek bránících jejímu širšímu využití v českém prostředí. Práce se zaměřuje především na otázku, zdali je vlastnická zaměstnanecká participace vhodným nástrojem pro české akciové společnosti s ohledem na současnou právní a daňovou regulaci.

Metodologicky práce kombinuje několik přístupů. Východiskem je popis a analýza současné právní úpravy zaměstnanecké participace v České republice, která je následně konfrontována s mezinárodní komparací vybraných zahraničních právních ráďů. Zvláštní pozornost je věnována daňovým aspektům různých forem zaměstnaneckých akciových programů, přičemž jejich analýza je doplněna o praktické dopady na zaměstnavatele i zaměstnance.

Práce je strukturována do sedmi kapitol. Po úvodní části následuje vymezení podstaty zaměstnanecké participace včetně popisu jejích výhod a nevýhod. Třetí kapitola se zabývá vývojem právní úpravy v České republice, zatímco čtvrtá kapitola detailně rozebírá daňové

¹ Angažovaní zaměstnanci jsou definováni jako (i) prosperující v práci, (ii) vysoce zapojení a nadšení, (iii) cítící se jako psychologičtí "vlastníci", (iv) podporující výkon a inovace a (v) posouvající organizaci vpřed.

² GALLUP. State of the Global Workplace Report. In: *Gallup* [online]. Washington, D.C.: Gallup, 2024 [cit. 2024-03-11]. Dostupné na: <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx?thank-you-report-form=1>.

aspekty nabývání akcií zaměstnanci. Pátá kapitola přináší mezinárodní komparaci daňových podmínek akciových plánů s důrazem na identifikaci osvědčených postupů ze zahraničí. Šestá kapitola obsahuje návrhy konkrétních opatření pro zlepšení současného stavu. Práce je zakončena závěrečným shrnutím zjištěných poznatků.

1 Zaměstnanecká participace

1.1 Podstata zaměstnanecké participace obecně

Pro zapojení zaměstnanců do chodu společnosti se nabízí mnoho způsobů – ať už se jedná o prostou zpětnovazební komunikaci, vliv na složení dozorčí rady akciové společnosti,³ či samotnou majetkovou účast zaměstnance na společnosti, pro niž závislou práci vykonává (dále jen „**akciový program**“ či v širším smyslu „**ESOP**“). Jakožto předmět následujících kapitol poslouží právě poslední zmíněná forma zaměstnanecké participace se zaměřením na akciové společnosti.

1.2 Vlastnická zaměstnanecká participace – výhody

Tento typ programů je zvláště významný pro určité typy společností. V případě startupů představuje participace důležitý nástroj pro získání a udržení kvalitních zaměstnanců v situaci, kdy společnost nemá dostatek kapitálu na konkurenceschopné mzdy. Především pro technologické firmy je pak nabídka podílů nebo akcií zásadním nástrojem v konkurenčním boji o talentované odborníky.⁴

Na rozdíl od standardních zaměstnaneckých benefitů, mezi něž se řadí například poskytování stravování, příspěvky na penzijní produkty, dovolená nad rámec zákona či vzdělávání, spočívá zásadní přidaná hodnota vlastnictví akcií právě v přímém napojení zaměstnance na výkonnost společnosti spjatou s navyšováním hodnoty jejich akcií. Tento mechanismus funguje na principu, kdy se příjem zaměstnanců neodvíjí pouze od stanovené smluvní odměny, ale je částečně závislý i na výdělku zaměstnavatele. Tím se logicky zvyšuje zájem zaměstnanců na jejich vlastním pracovním nasazení a tržním úspěchu celé společnosti.⁵

Takový přístup tedy přináší benefity nejen zaměstnancům, ale i zaměstnavatelům. Díky nárůstu motivace a angažovanosti zaměstnanců se zvyšuje produktivita práce, což vede k lepším ekonomickým výsledkům společnosti. Zaměstnavatel je současně schopen dlouhodobě udržet kvalifikované zaměstnance, aniž by musel neustále podstupovat konkurenční boj o kvalitní pracovní sílu. Zaměstnanci jsou totiž spokojeni a motivováni

³ § 448a zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích)

⁴ PUŠKÁR GARAJOVÁ, M. Zaměstnanecké opční programy. In: *Zaměstnanecké opční programy* [seminář]. Praha: EPRAVO.CZ ve spolupráci s SEDLAKOVA LEGAL, 9. 10. 2024. Osobní poznámky.

⁵ JACQUESSON, D. Rewarding Talent: A guide to stock options for European entrepreneurs. In: *Index Ventures* [online]. London: Index Ventures, 2018 [cit. 2024-11-04]. Dostupné na: <https://www.indexventures.com/rewarding-talent/employee-ownership-why-it-matters>.

k setrvání v dané společnosti, a to navzdory jejich vyšší produktivitě, případně nižší základní mzdě.⁶

Empirická zjištění prováděná na vzorku evropských firem za období 2006–2017 naznačují, že existuje pozitivní souvislost mezi vlastnictvím zaměstnanců a kvalitou finančního výkaznictví.⁷ Tento výsledek podporuje tvrzení, že vlastnictví akcií zaměstnanci sbližuje jejich zájmy se zájmy akcionářů, což následně snižuje pobídky k manipulaci s výkonností zaměstnanců. Zjištění navíc ukazují, že pozitivní vztah mezi vlastnictvím zaměstnanců a kvalitou finančního výkaznictví je výraznější u podniků v zemích s vysokou hustotou odborů, což naznačuje, že snížení problémů mezi akcionáři a zaměstnanci může být další cestou ke sladění zájmů.⁸

Efektivitu zaměstnanecké participace potvrzují i další empirická data. Podle výzkumů National Center for Employee Ownership (NCEO) vykazují společnosti se zavedenými ESOP programy významně lepší výsledky v několika klíčových oblastech.⁹ Především se jedná o vyšší stabilitu zaměstnanců, kdy společnosti s ESOP programy jsou o 50 % méně náchylné k bankrotu během ekonomických krizí ve srovnání s firmami bez těchto programů.¹⁰

V případě úspěchu a růstu společnosti se zaměstnancům neotvírá cesta pouze ke krátkodobému navýšení osobních příjmů, ale dokonce k případnému částečnému zajištění na důchodový věk prostřednictvím kapitálového majetku.¹¹ Analýza společnosti EY z roku 2022 poskytuje závěry o přínosech akciových programů ESOP (Employee Stock Ownership Plan) v rámci společností s právní formou „S Corporation“,¹² kdy celkový kumulativní výnos na účastníka v průměru v letech 2002 až 2019 činil více než 300.000 USD, což představuje složenou roční míru růstu 12,1 %, tedy přibližně o třetinu vyšší než výnosy indexu S&P 500 v tomto období.¹³

⁶ ADWAN, S. – ALHAJ-ISMAIL, A. – JELIC, R. Non-executive employee ownership and financial reporting quality: evidence from Europe. *Review of Quantitative Finance and Accounting* [online]. 2022, Vol. 59, No. 2, s. 793–823 [cit. 2024-11-11]. ISSN 0924-865X.

⁷ Tamtéž.

⁸ Tamtéž.

⁹ BLASI, J. R. – KRUSE, D. L. – WELTMANN, D. Firm Survival and Performance in Privately Held ESOP Companies. In: KRUSE, D. L. (ed.). *Sharing Ownership, Profits, and Decision-Making in the 21st Century*. Bingley: Emerald Group Publishing, 2013, s. 109–124.

¹⁰ Tamtéž.

¹¹ EY. Contribution of S ESOPs to participants' retirement security and employee-owner benefits. In: *ESCA* [online]. 2022 [cit. 2023-05-16]. Dostupné na: <https://esca.us/wp-content/uploads/2022/04/EY-ESCA-S-ESOP-Analysis-2022.04.2257.pdf>.

¹² Jedná se o právní formu vhodnou pro menší společnosti (maximálně 100 akcionářů), která přináší podstatné administrativní a daňové výhody. Čerpáno z: PARKER & HILL. Založení firmy v USA - Offshore podnikání. In: *Parker Hill* [online]. [cit. 2024-11-11]. Dostupné na: <https://parkerhill.cz/usa/>.

¹³ EY. Contribution of S ESOPs to participants' retirement security and employee-owner benefits. In: *ESCA* [online]. 2022 [cit. 2023-05-16]. Dostupné na: <https://esca.us/wp-content/uploads/2022/04/EY-ESCA-S-ESOP-Analysis-2022.04.2257.pdf>.

Zaměstnanecké vlastnictví akcií může být rovněž přínosné z hlediska financování společnosti. V situacích, kdy společnost potřebuje kapitál, mohou být zaměstnanci ochotni přispět k jejímu rozvoji buď přímým nákupem akcií, nebo akceptováním nižších mezd výměnou za podíl na společnosti. Tento způsob představuje alternativní zdroj financování, který může být pro společnost výhodný zejména v obdobích, kdy je obtížné získat kapitál tradičními způsoby (např. bankovními úvěry nebo emitováním dluhopisů). Zároveň tento přístup dále posiluje propojení zájmů zaměstnanců a společnosti, neboť zaměstnanci se stávají přímými investory do budoucnosti svého zaměstnavatele.¹⁴

1.3 Vlastnická zaměstnanecká participace – nevýhody

Určitou nevýhodou se naopak může jevit tříštění vlastnické struktury společnosti mezi desítky či stovky zaměstnanců, což vede ke snižování vlastnického podílu a následného výnosu zakládajících členů společnosti a případně též může ovlivnit chod společnosti i z hlediska rozhodování, jsou-li s vlastnickými podíly zaměstnanců spojená i rozhodovací práva. Vždy však závisí na zvolené právní formě společnosti a na příslušné úpravě vnitřních poměrů v rámci jejího zakladatelského právního jednání, obecně však lze konstatovat, že je akciová společnost svou formou vhodnější platformou pro širší akcionářskou strukturu (oproti tomu ve společnosti s ručením omezeným by větší množství společníků provázely značné administrativní obtíže a náklady). Jako další nevýhoda akciových programů bývá označována také menší diverzifikace zaměstnancových aktiv a související riziko krachu společnosti, kdy by zaměstnanec přišel nejen o svou práci, ale též o výnos ze svého kapitálového majetku.¹⁵

V závěru lze konstatovat, že participace zaměstnanců na vlastnictví společnosti představuje komplexní nástroj s potenciálem významně ovlivnit motivaci zaměstnanců, jejich retenci a celkovou výkonnost společnosti. Při jeho implementaci je však třeba pečlivě zvážit všechny aspekty a potenciální důsledky zejména pro zaměstnavatele.

1.4 Modely akciových programů – inspirace ze zahraničí

Zaměstnaneckou participaci na vlastnictví společnosti lze obecně rozdělit na dvě kategorie, a to na rozsáhleji využívané individuální vlastnictví (přímé) a kolektivní vlastnictví

¹⁴ EQVISTA. Best Type Situation for Stock Options. In: *Eqvista* [online]. New York: Eqvista, 2024 [cit. 2024-03-11]. Dostupné na: <https://eqvista.com/employee-shares/best-type-situation-for-stock-options/>.

¹⁵ EY. Contribution of S ESOPs to participants' retirement security and employee-owner benefits. In: *ESCA* [online]. 2022 [cit. 2023-05-16]. Dostupné na: <https://esca.us/wp-content/uploads/2022/04/EY-ESCA-S-ESOP-Analysis-2022.04.2257.pdf>.

prostřednictvím třetího subjektu (nepřímé), které si našlo své uplatnění zejména v zemích Velké Británie a USA,¹⁶ případně kombinace obou těchto kategorií.¹⁷

1.4.1 Přímé – individuální vlastnictví

Plán nákupu akcií – Employee Share Purchase Plan (ESPP)

Jedná se o využívanou variantu u větších společností, které zaměstnancům umožňují nakoupit vlastní akcie za zvýhodněnou cenu oproti ceně tržní (zdroje uvádějí nejčastější zvýhodnění v rozmezí 5–30 %).¹⁸ Standardně bývá sjednána doba, po kterou zaměstnanec nemůže daný vlastnický podíl prodat.

Volné akcie – Free Share Awards, obdobně Restricted Stock Units (RSU)

Dalším způsobem zaměstnanecké vlastnické participace jsou volné akcie, které bývají bezplatně udělovány zaměstnancům. Obecně se jedná o alternativní formu odměny či kompenzace, která je zaměstnanci poskytnuta na základě splnění určitých výkonnostních podmínek apod. V praxi je využíváno častěji u velkých společností (zejména ve Spojeném království a Francii).¹⁹

Opční akciové plány – Stock Options

Na rozdíl od předchozích modelů se při využití opčních plánů možnost samotného nákupu akcií za předem stanovenou cenu odkládá v čase. V Evropě se jedná o populární řešení pro zaměstnance na vedoucích pozicích. O již tradiční institut se jedná zejména ve Spojeném království, kde jsou opční plány hojně užívané u malých a středních podniků (EMI – *Enterprise Management Incentive*), užívané jsou ovšem i v prostředí větších společností (SAYE – *Save As You Earn*). V posledních desetiletích se i v dalších státech stále častěji přistupuje k užívání

¹⁶ UK GOVERNMENT. Tax on employee share schemes. In: *GOV.UK* [online]. London: HM Revenue & Customs, 2024 [cit. 2024-11-04]. Dostupné na: <https://www.gov.uk/tax-employee-share-schemes>. Dále rovněž EFES – EUROPEAN FEDERATION OF EMPLOYEE SHARE OWNERSHIP. Model plans. In: *EFES* [online]. 2022 [cit. 2023-05-16]. Dostupné na: <http://www.efesonline.org/LIBRARY/2022/Employee%20share%20ownership%20-%20Model%20plans%20220106.pdf>.

¹⁷ UK GOVERNMENT. Sharing success: the Nuttall review of employee ownership. In: *GOV.UK* [online]. London: Department for Business, Innovation and Skills, 2012 [cit. 2024-11-11]. Dostupné na: <https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a79ab1b40f0b63d72fc7918/12-933-sharing-success-nuttall-review-employee-ownership.pdf>.

¹⁸ Tamtéž.

¹⁹ EFES – EUROPEAN FEDERATION OF EMPLOYEE SHARE OWNERSHIP. Model plans. In: *EFES* [online]. 2022 [cit. 2023-05-16]. Dostupné na: <http://www.efesonline.org/LIBRARY/2022/Employee%20share%20ownership%20-%20Model%20plans%20220106.pdf>.

opčních plánů, ovšem zejména u začínajících společností (startupů), což se neobejde bez vhodné právní regulace (vzorem lze v tomto ohledu uvést zejména pobaltské státy).²⁰

Zaměstnanecká družstva

Jednou z nejstarších forem zaměstnanecké vlastnické participace jsou zaměstnanecká (či dělnická) družstva, v nichž se zaměstnanci spolčují za účelem vedení společnosti. Rozhodování je založeno na systému *one share one vote* a v zásadě se jedná o snadný a flexibilní formát. Užívá se pouze v Itálii, Španělsku a Francii, přičemž četnost zaměstnaneckých družstev a jejich využívání zaměstnanci spíše upadá.²¹

Ostatní

Mezi další typy zaměstnaneckých akciových programů patří například *Sociedades Laborales* (Španělsko), dále *FCPE de reprise* či *SCOP d'amorçage* (obojí užívané pouze v jednotkách případů ve Francii). Za zmínku stojí zejména výše uvedená španělská varianta, jejíž podstata spočívá v poskytnutí ekvivalentu dvouleté státní podpory nezaměstnaným, kteří ji tak mohou využít pro vznik vlastní společnosti a její následnou kapitalizaci. Jelikož se postupem času španělská státní podpora zavádí i u jiných typů společností, *Sociedades Laborales* rapidně ztrácí na užívání.²²

1.4.2 Nepřímé – kolektivní vlastnictví

Plán ESOP – Employee Stock Ownership Plan

Nejrozšířenější známou formou zaměstnanecké participace je ESOP (v užším slova smyslu – v obecném slova smyslu se tato zkratka uchytila pro veškeré akciové opční programy), tedy akciový plán zavedený v první polovině minulého století v USA. Charakteristický je zejména častým využíváním pákového efektu,²³ a to nikoliv napřímo, ale prostřednictvím dvou právních subjektů,²⁴ díky čemuž zaměstnanci nenesou finanční riziko a mohou snadněji

²⁰ JACQUESSON, D. Rewarding Talent: A guide to stock options for European entrepreneurs. In: *Index Ventures* [online]. London: Index Ventures, 2018 [cit. 2024-11-04]. Dostupné na: <https://www.indexventures.com/rewarding-talent/country-by-country-review>.

²¹ EFES – EUROPEAN FEDERATION OF EMPLOYEE SHARE OWNERSHIP. Model plans. In: *EFES* [online]. 2022 [cit. 2023-05-16]. Dostupné na: <http://www.efesonline.org/LIBRARY/2022/Employee%20share%20ownership%20-%20Model%20plans%20220106.pdf>.

²² Tamtéž.

²³ Tedy využíváním finančních prostředků třetích osob.

²⁴ V angloamerickém právním systému je hojně využívaná forma *trustu*, v Evropě nalezneme ekvivalent v podobě *nadace*.

převádět jejich podíl na společnosti. V USA se jedná o velmi rozšířený koncept ukotvený v rámci zákonné regulace penzijního systému.

Trust zaměstnaneckého vlastnictví – Employee Ownership Trust (EOT)

Poslední zmíněnou variantou je trust zaměstnaneckého vlastnictví, jakožto jednodušší alternativa k standardnímu ESOP (v užším slova smyslu) zavedená v roce 2014 ve Spojeném království.²⁵ Po vzoru již zmíněného ESOP využívá EOT duální systém pro možnost externího financování a zbavení zaměstnanců jejich finančního rizika, což ovšem kombinuje s možností individualizace při rozhodování o společnosti (*one share one vote*) a stanovení podílu na zisku po vzoru zaměstnaneckých družstev. Počet EOT roste, a to nejen v samotném Spojeném království, ale i zbytku světa.²⁶

1.5 Modely akciových programů – možnosti v České republice

Přestože Česká republika formálně neupravuje žádná specifická schémata akciových programů, můžeme kategorizovat možnosti potenciálních akciových programů dle dostupných právních institutů.

1.5.1 Přímé vlastnictví

Přímý převod akcií na zaměstnance

K převodu vlastnického práva k akciím společnosti dochází zpravidla uzavřením smlouvy o převodu podílu, a to buď na základě rozhodnutí valné hromady o navýšení základního kapitálu společnosti, či alternativně převodem od dosavadních akcionářů. Při převodu akcií se standardně sjednává určitý časový test, po jehož dobu musí pracovní poměr zaměstnance trvat. Během časového testu dochází k dočasnému omezení práva zaměstnance zcizovat akcie (zejména třetím osobám), resp. emitující společnost si vyhrazuje své předkupní právo k akciím. V případě, kdy pracovní poměr před uplynutím stanovené testovací doby skončí, zaměstnanec je povinen zakoupené akcie prodat zpět společnosti. Konkrétní podmínky zpětného odkupu se v praxi liší, typickým příkladem je ovšem zaplacení původní kupní ceny

²⁵ UK GOVERNMENT. Taxation of Employee Ownership Trusts and Employee Benefit Trusts. In: *GOV.UK* [online]. London: HM Revenue & Customs [cit. 2024-11-11]. Dostupné na: <https://www.gov.uk/government/consultations/taxation-of-employee-ownership-trusts-and-employee-benefit-trusts/taxation-of-employee-ownership-trusts-and-employee-benefit-trusts>.

²⁶ EFES – EUROPEAN FEDERATION OF EMPLOYEE SHARE OWNERSHIP. Model plans. In: *EFES* [online]. 2022 [cit. 2023-05-16]. Dostupné na: <http://www.efesonline.org/LIBRARY/2022/Employee%20share%20ownership%20-%20Model%20plans%2020106.pdf>.

společností v případě nedodržení časového testu zaměstnancem, a naopak v případě jeho splnění možnost odprodat dané akcie společnosti (či třetí osobě) za jejich aktuální tržní cenu. Za určitou nevýhodu daného modelu může být považováno tříštění vlastnické struktury společnosti, vyšší finanční a administrativní zátěž.

Opční akciový program

Jak již bylo zmíněno, podstata opčních plánů spočívá běžně v oprávnění zaměstnance odkoupit po uplynutí určené doby akcie za předem stanovenou cenu. Samotnou realizaci opce lze rozdělit do vícero fází:

1. poskytnutí opce (*grant*);
2. doba zrání (*vesting period*);
3. dospělost opce (*vest*);
4. uplatnění opce (*exercise*), v opačném případě vypršení opce;
5. držba akcie (*shareholding*).²⁷

Poskytnutím opce se rozumí okamžik uzavření opční (případně obdobné) smlouvy mezi společností a zaměstnancem. Dospělost opce připadá na okamžik, kdy má zaměstnanec oprávnění opci uplatnit. Pokud ji neuplatní ve stanoveném termínu, nastane okamžik vypršení opce.²⁸

Podstatnou výhodou daného modelu ze strany zaměstnance se jeví možnost uplatnění opce za předpokladu, že budoucí tržní hodnota akcií mnohonásobně vzroste. V opačném případě zaměstnanec ovšem nenesé žádné riziko, jelikož se může alternativně rozhodnout opci nevyužít. Obdobně jako u přímého převodu akcií bývá opční právo podmíněno minimální délkou trvání pracovního poměru, naopak výhodou v tomto případě může být možnost lépe poznat samotnou společnost před zakoupením akcie, a tudíž mít lepší přehled o její potenciální kapitalizaci, což může podstatně ovlivnit rozhodnutí o uplatnění kupní opce. Vzhledem k absenci definice opční smlouvy v občanském zákoníku lze využít smlouvy o smlouvě budoucí, či samotné smlouvy o převodu akcie s odkládací podmínkou.

²⁷ BURNUS, R. – MARKOVÁ, K. – TORÁČ, V. Zaměstnanecké akcie z pohledu daní. Komu se vyplatí a proč o nich přemýšlet? In: *Finmag* [online]. 17. 7. 2024 [cit. 2024-11-11]. Dostupné na: <https://www.finmag.cz/personalistika/458047-zamestnanecke-akcie-z-pohledu-dani-komu-se-vyplati-a-proc-o-nich-premyslet>.

²⁸ MACHÁČEK, Ivan. Zaměstnanecké benefity a daně. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2021. Daně (Wolters Kluwer ČR), str. 186. ISBN 978-80-7676-193-3.

1.5.2 Nepřímé vlastnictví

Alternativou k přímému vlastnictví akcií zaměstnanci je využití speciální entity (*Special Purpose Vehicle*, dále jen „SPV“), která drží akcie určené pro zaměstnaneckou participaci. Tento způsob nabývání akcií může významně zjednodušit administrativu a eliminovat některá rizika spojená s přímým vlastnictvím. V českém právním prostředí lze pro tyto účely využít několik právních forem.

První možností je využití **svěřenského fondu**, do kterého společnost či její akcionáři vyčlení akcie určené pro zaměstnanecký program. Realizace participace může probíhat formou diskrečního svěřenského fondu.²⁹ Statut fondu vymezuje pravomoci svěřenského správce při určování obmyšlených osob a stanovuje podmínky realizace plnění. Změnou stanov může zaměstnavatel transformovat část akcií na prioritní akcie, čímž si zajistí, že převedené akcie do svěřenského fondu budou obsahovat prioritní právo na dividendu, ale nebudou spjaty s hlasovacími právy. Tyto dividendy jsou osvobozeny od daně za předpokladu splnění dvou klíčových podmínek, přičemž tou první je držba alespoň 10% podílu na základním kapitálu společnosti, druhou pak minimální doba držby v délce 12 měsíců.³⁰ Je však důležité poznamenat, že zatímco příjmy na úrovni svěřenského fondu jsou od daně osvobozeny, budoucí plnění poskytovaná obmyšleným osobám budou podléhat srážkové dani ve výši 15 %.³¹

Další variantou je využití **družstva** jako členské ESOP entity. Výhodou družstevní formy je možnost flexibilně nastavit způsob vnitřního fungování včetně kontroly představenstva nad vstupem nových členů. Zaměstnanci se namísto přímými vlastníky akcií stávají členy družstva, přičemž jejich práva a povinnosti lze modifikovat stanovami. Zásadní je nastavení hlasovacích práv tak, aby byla zachována kontrola původních akcionářů.³²

Pro účely nepřímého vlastnictví lze využít i standardní obchodní korporaci, typicky **společnost s ručením omezeným**, která bude držet zaměstnanecké akcie. Toto řešení je administrativně jednodušší než přímé převody akcií mezi společností a jednotlivými zaměstnanci, jelikož k dílčím převodům již není nutná aktivita původních akcionářů. Za entitu zpravidla jedná osoba shodná se statutárním orgánem hlavní společnosti.³³

²⁹ Svěřenský fond – návod k použití: rozbor judikatury, nadace a fundace a daňové typy a triky. 2. vydání. Praha: PKF Apogeo Group, 2024, s. 122.

³⁰ § 19 odst. 1 písm. ze) bod 1 ZDP ve spojení s § 19 odst. 3 písm. b) ZDP

³¹ § 8 odst. 1 písm. i) ZDP

³² BACHTÍK, T. Daňové implikace zaměstnaneckých opčních plánů a jejich alternativ v České republice. Praha, 2021. Diplomová práce. Univerzita Karlova, Právnická fakulta, s. 17–19.

³³ Tamtéž.

Využití SPV přináší kromě administrativního zjednodušení také výhodu v podobě snazší kontroly nad převodem akcií a možnosti flexibilněji nastavit práva a povinnosti participujících zaměstnanců. Zároveň tento model umožňuje efektivnější řešení situací spojených s odchodem zaměstnanců či exit událostmi. V praxi se v českém právním prostředí setkáváme častěji s využitím společnosti s ručením omezeným jakožto SPV, zatímco konstrukce se svěrenským fondem či družstvem zůstávají spíše teoretickou možností. Důvodem je zejména vyšší administrativní náročnost těchto alternativních forem a omezené praktické zkušenosti s jejich využitím pro účely zaměstnanecké participace.³⁴

Je třeba zdůraznit, že význam nepřímého vlastnictví je spíše než u akciových společností markantnější u společností s ručením omezeným. Důvodem je zejména silnější právní postavení společníka s. r. o., kterému zákon přiznává rozsáhlá práva včetně práva na informace o společnosti, nahlížení do dokladů či možnosti podání společnické žaloby, a to bez ohledu na velikost jeho podílu.³⁵ Tato práva mohou v případě jejich zneužití představovat pro společnost významné riziko. V případě akciové společnosti je postavení minoritního akcionáře slabší, proto je přímé vlastnictví akcií zaměstnanci méně rizikové z pohledu správy a řízení společnosti.³⁶

1.5.3 Virtuální program (stínové neboli fantomové akcie)

Specifickou kategorií zaměstnanecké participace jsou virtuální programy, prostřednictvím kterých lze simulovat nejen převody akcií na zaměstnance, ale též jejich opční alternativy, a to aniž by zaměstnanec reálně cokoliv vlastnil. Vlastnické či opční právo spjaté s akciemi je pouze uměle distribuováno mezi zaměstnance, kteří mají smluvní nárok na adekvátní část zisku společnosti s ohledem na jejich virtuální podíl. Tato v českých společnostech značně oblíbená metoda (dle průzkumu více než 2/3 společností poskytujících akciový program využívají jeho virtuální formu)³⁷ vyžaduje mnohem jednodušší administrativu i náklady, současně též nedochází k tříštění vlastnické struktury společnosti a ani se nezvyšuje počet akcionářů, kteří by měli vliv na rozhodování společnosti. Předpokladem pro obdobný stínový program je především jeho podrobná specifikace a vhodné nastavení systému

³⁴ PUŠKÁR GARAJOVÁ, M. Zaměstnanecké opční programy. In: *Zaměstnanecké opční programy* [seminář]. Praha: EPRAVO.CZ ve spolupráci s SEDLAKOVA LEGAL, 2024. Osobní poznámky.

³⁵ § 155 a následující zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích)

³⁶ § 357 a následující zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích)

³⁷ MAVERICKS ADVOKÁTI. ESOP – zaměstnanecké akciové programy. In: *Mavericks legal* [online]. Praha: Mavericks advokáti, 2023, s. 9 [cit. 2024-11-04]. Dostupné na: <https://www.mavericks.legal/esop2023/>.

rozdělování zisku a případných zpětných odkupů, což ovšem může být vzhledem ke smluvnímu základu tohoto typu akciového programu poměrně snadné vytvořit a upravovat. Jistou nevýhodou oproti předchozím metodám je však vyšší daňová zátěž, která bude blíže specifikována v následujících kapitolách.

Určitou obdobou fantomových akcií jsou schémata založená na podílech ze zhodnocení akcií (SARs), která umožňují zaměstnancům získat finanční výhody z růstu tržní hodnoty akcií bez nutnosti jejich vlastnictví. Tato schémata fungují podobně jako opční plány, kde zaměstnanec získává právo na budoucí zhodnocení akcií za předem stanovenou cenu. Po uplynutí doby zrání může zaměstnanec uplatnit své právo a získat rozdíl mezi tržní a předem stanovenou cenou. Výhodou pro zaměstnance je absence finančního rizika spojeného s vlastnictvím akcií, zatímco firma si udržuje kontrolu nad akcemi. Nevýhodou je potenciální zaměření zaměstnanců na krátkodobé zisky na úkor dlouhodobého rozvoje společnosti.³⁸

³⁸ BURNUS, R. – MARKOVÁ, K. – TORÁČ, V. Zaměstnanecké akcie z pohledu daní. Komu se vyplatí a proč o nich přemýšlet? In: *Finmag* [online]. 17. 7. 2024 [cit. 2024-11-11]. Dostupné na: <https://www.finmag.cz/personalistika/458047-zamestnanecke-akcie-z-pohledu-dani-komu-se-vyplati-a-proc-o-nich-premyslet>.

2 Vývoj příslušné právní úpravy v České republice

2.1 Historická právní úprava

Na základě událostí sametové revoluce a následného přechodu z centrálně plánovaného hospodářství na hospodářství tržní se v 90. letech 20. století aktivně pracuje s variantou privatizace státního majetku formou zaměstnanecké participace.³⁹ Forma privatizace se nakonec ovšem provádí majoritně v podobě investičních kupónů, přičemž do rukou samotných zaměstnanců je převeden pouhý zlomek z celkového počtu privatizovaného majetku státu.⁴⁰

Dnem 1. 1. 1992 dochází k účinnosti zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník (dále jen „**ObchZ**“), který upravuje zaměstnanecké akcie jakožto specifický druh akcií na jméno vydávaných společností, k jejichž úpisu jsou oprávněni současní či bývalí zaměstnanci společnosti, přičemž podrobný postup při nakládání se zaměstnaneckými akciemi a jejich případné zvýhodnění při převodu zaměstnancům jsou podmíněny úpravou stanov.⁴¹

Zmíněné zvýhodnění zaměstnaneckých akcií lze pojmout ze dvou hledisek, ať už z pohledu zaměstnance, který nemá povinnost splatit celou jmenovitou hodnotu akcie, či oprávněním odprodat akcie zpět společnosti. Mezi další specifika zaměstnaneckých akcií se řadí též povinnost vrátit nabyté akcie v souvislosti s úmrtím pracovníka či ukončením jeho pracovního poměru před odchodem do důchodu v souladu s § 158 odst. 4 ObchZ, či nezbytnost specifické úpravy stanov společnosti při úpisu zaměstnaneckých akcií formou navyšování základního kapitálu.

Výrazným omezením předmětné úpravy je zejména zákonný požadavek dle § 158 odst. 2 ObchZ, a to na rozsah jmenovitých hodnot zaměstnaneckých akcií nepodléhajících splacení zaměstnanci, který byl ohraničen 5 % základního jmění společnosti, dále je značně omezujícím kogentní pravidlo zákazu převoditelnosti zaměstnanecké akcie na třetí osoby vyjma zaměstnanců společnosti a bývalých zaměstnanců, jejichž pracovní poměr byl ukončen odchodem do důchodu.

V průběhu devadesátých let dochází k řadě novelizací, nejvýznamnější úpravu však obsahuje novela č. 370/2000 Sb., na základě které již nejsou zaměstnanecké akcie dále

³⁹ KSLP Praha. Zaměstnanecká participace v ČR 1990–2001. In: *EFES* [online]. [cit. 2023-04-20]. Dostupné na: <http://www.efesonline.org/CEEEONet/REPORTS%202002/Country%20Report%20Czech%20CZ.pdf>.

⁴⁰ LOWITZSCH, J. Czech Republic. In: *The PEPPER IV Report: Benchmarking of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the Member and Candidate Countries of the European Union*. Berlín: Institute for Eastern European Studies, Free University of Berlin, 2009, s. 76. Dostupné na: <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2023-05/pepper4.pdf>

⁴¹ § 158 ObchZ

samostatným druhem akcie. Účel předmětné změny je odůvodněn snahou zákonodárce o přiblížení české právní úpravy ostatním evropským státům, kde mají společnosti zásadně širší pole působnosti při emitování akcií s ohledem na jejich formu.⁴²

2.2 Účinná právní úprava

Komplexně upravenou problematiku zaměstnanecké participace české právo doposud neobsahuje. Samotné vlastnictví akcií společnosti jejími zaměstnanci však zákon o obchodních korporacích (dále jen „ZOK“) předpokládá, a to konkrétně v § 305 ZOK, který implementuje pravidlo obsažené v čl. 60 bodu 3 směrnice 2017/1132/EU a připouští tak situaci, kdy se standardní podmínky pro nabytí vlastních akcií samotnou společností (či jinou osobou jednajícím na účet společnosti) dle § 301 odst. 1 písm. a) ZOK nevztahují na takové nabytí vlastních akcií, jehož účelem je další prodej akcií zaměstnancům. Takto nabyté akcie má společnost povinnost zcizit nejpozději do jednoho roku ode dne jejich nabytí.

Nad rámec výše uvedeného zákon výslovně umožňuje situaci, kdy lze ve společnosti na základě speciální úpravy stanov určit, že zaměstnanci mohou nabývat její akcie nebo akcie společností s ní propojených za zvýhodněných podmínek. V praxi se dané pravidlo uplatní způsobem, kdy emitující společnost stanoví,⁴³ že zaměstnanci nemusí splatit celý emisní kurs upsaných akcií nebo je mohou nabývat za jiných zvýhodněných podmínek, pokud bude případný rozdíl mezi splacenou částí emisního kursu a cenou nebo emisním kursem a cenou pokryt z vlastních zdrojů společnosti. Obdobně lze zvýhodnit též zaměstnance společnosti, kteří již odešli do důchodu.⁴⁴ Oproti předchozí právní úpravě se tímto upouští od kogentního procentuálního omezení zvýhodňování zaměstnanců při nabývání akcií, aktuálně lze tudíž určité zvýhodnění libovolně upravit prostřednictvím stanov společnosti.⁴⁵

Zákonodárce institut zaměstnaneckých akcií ovšem explicitně neupravuje ani v rámci rekodifikace soukromého práva. V odborných kruzích se již objevuje dříve odmítaný výklad, podle kterého určité druhy akcií považovat za ryze zaměstnanecké lze.⁴⁶ Tato teorie se ovšem odvíjí od ustanovení § 276 ZOK, které společnosti umožňuje vydávání specifického druhu akcií se zvláštními právy. V praxi by se tudíž mohlo jednat o zaměstnanecké akcie tehdy, pokud by

⁴² Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

⁴³ Prostřednictvím stanov nebo rozhodnutím valné hromady o zvýšení základního kapitálu.

⁴⁴ § 258 ZOK

⁴⁵ Důvodová zpráva k zákonu č. 90/2012 Sb. o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích)

⁴⁶ ŠTENGLOVÁ, I. § 258 [Zvýhodněné akcie pro zaměstnance]. In: ŠTENGLOVÁ, I. – HAVEL, B. – CILEČEK, F. – KUHN, P. – ŠUK, P. *Zákon o obchodních korporacích*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 605–606.

společnost ve svých stanovách upravovala specifický druh akcií, které lze převádět pouze na stávající či bývalé zaměstnance. Pouhé zvýhodnění nabytí akcií zaměstnanci v souladu s § 258 ZOK, které jsou jinak univerzálně převoditelné, tudíž nepostačuje, jelikož do nich není zvláštní právo inkorporováno.⁴⁷

2.3 *Evropský kontext a současný vývoj*

Již více než třicet let si klade Evropská unie v oblasti ESOP jako svůj primární cíl zaměstnanecké vlastnictví akcií pro všechny. Význam zaměstnanecké participace na úrovni EU ve svém reportu shrnul už Jean-Claude Juncker, když uvedl, že finanční účast zaměstnanců na zisku zaměstnavatele jako doplněk k měsíční mzdě představuje praktickou realizaci základní myšlenky, že tvorba bohatství v podniku je především výsledkem práce a know-how jeho zaměstnanců. Zdůrazňuje, že pro zaměstnavatele přináší výhodu ve větším sladění jeho zájmů se zájmy zaměstnanců, propojení části mzdových nákladů s výkonností podniku a při dobré organizaci i zvýšení pracovní motivace zaměstnanců.⁴⁸

Potřebným vodítkem měl být zejména evropský akční plán, který si Evropská rada vyžádala již v roce 2000. O dva roky později došlo k jeho vyhlášení Evropskou komisí, přičemž už v roce 2014 byl jeho počáteční koncept připraven k zavedení. Doposud však nebylo přistoupeno k jeho realizaci.⁴⁹

Přestože řada členských států poskytuje vhodný systém akciových opčních programů i pro startupy, celková míra zaměstnanecké participace je napříč EU stále nedostatečná. V rámci Nového evropského programu inovací z roku 2022 si Evropská komise dává za cíl prostřednictvím založené pracovní skupiny nalézt způsoby zefektivnění využívání zaměstnaneckých opcí pro jejich snazší využívání napříč všemi členskými státy.⁵⁰

Česká právní úprava však s touto formou odměňování doposud příliš nepočítala. Zatímco v případě akciových společností zákonodárce alespoň předpokládá možnost

⁴⁷ Tamtéž.

⁴⁸ JUNCKER, J.-C. Foreword. In: *The PEPPER IV Report: Benchmarking of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the Member and Candidate Countries of the European Union*. Berlín: Institute for Eastern European Studies, Free University of Berlin, 2009, s. XX. Dostupné na: <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2023-05/pepper4.pdf>

⁴⁹ EFES – EUROPEAN FEDERATION OF EMPLOYEE SHARE OWNERSHIP. Employee Share Ownership – The European Policy. In: *EFES* [online]. 2019 [cit. 2023-05-16]. Dostupné na: <http://www.efesonline.org/LIBRARY/2018/Employee%20Share%20Ownership%20--%20The%20European%20Policy.pdf>.

⁵⁰ EVROPSKÁ KOMISE. Sdělení komise evropskému parlamentu, radě, evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a výboru regionů – Nový evropský program inovací. In: *EUR-Lex* [online]. 5. 7. 2022 [cit. 2023-05-16]. Dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A52022DC0332&qid=1681690987334#footnote93>.

zaměstnaneckého vlastnictví akcií, u společností s ručením omezeným bychom marně hledali adekvátní právní institut, který by zaměstnaneckou participací na vlastnictví společnosti předpokládal. Pro malé a střední společnosti tak zůstává tato varianta technicky a administrativně značně komplikovaná, přičemž ani prostřednictvím daňového zvýhodnění doposud stát společností nevyšel vstříc.

V posledních letech lze nicméně pozorovat určitý posun v přístupu České republiky k této problematice. Významným krokem bylo přijetí koncepce rozvoje kapitálového trhu v České republice 2019–2023, na kterou navázal podpis prohlášení standardu excellence EU pro začínající podniky ze dne 19. 3. 2021.⁵¹ Součástí tohoto prohlášení je též závazek k vhodnému nastavení zaměstnaneckých akcií, který byl následně reflektován v programovém prohlášení vlády z 6. 1. 2022, v němž se vláda explicitně zavázala zatraktivnit vydávání zaměstnaneckých akcií.⁵² Jedinou podstatnou změnou bylo ovšem přijetí novely zákona č. 586/1992 Sb., zákona o daních z příjmů (dále jen „ZDP“) s účinností od 1. 1. 2024, která akciové programy upravuje pouze dílčím způsobem a je blíže specifikovaná dále v textu (viz Okamžik zdanění). Trend rozvoje zaměstnanecké participace potvrzuje i zákonodárná iniciativa určitých politických stran⁵³ či Hospodářská strategie z 10. října 2024, která řadí úpravu systému zaměstnaneckých akcií mezi hlavní opatření v oblasti budování infrastruktury dostupného kapitálu.⁵⁴

⁵¹ DIGIBYTE. 24 členských států EU se na Digitální den zavázalo, že přijmou opatření na podporu růstu začínajících podniků v EU. In: *Digital Strategy* [online]. 19. 3. 2021 [cit. 2023-05-16]. Dostupné na: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/cs/news/24-eu-member-states-commit-digital-day-take-action-support-growth-eu-startups>.

⁵² Programové prohlášení vlády České republiky. [online] 6. 1. 2022, s. 10 [cit. 2023-05-16]. Dostupné na: <https://www.vlada.cz/assets/jednani-vlady/programove-prohlaseni/programove-prohlaseni-vlady-Petra-Fialy.pdf>

⁵³ ČESKÁ PIRÁTSKÁ STRANA. Piráti představili nový návrh úpravy zaměstnaneckých akcií, pomůže startupům i růstu české ekonomiky. In: *Piráti* [online]. Praha: Česká pirátská strana, 11. 4. 2024 [cit. 2024-11-11]. Dostupné na: <https://www.pirati.cz/jak-pirati-pracuji/pirati-predstavili-novy-navrh-upravy-zamestnaneckych-akcii-pomuze-startupum-i-rustu-ceske-ekonomiky/>.

⁵⁴ Hospodářská strategie České republiky: Česko do top 10. In: *MPO* [online]. Praha: Ministerstvo průmyslu a obchodu, 2024 [cit. 2024-11-11]. Dostupné na: https://www.mpo.cz/assets/cz/rozcestnik/pro-media/tiskove-zpravy/2024/10/Hospodarska-strategie_shrnuti-priorit-a-klicovych-oblasti.pdf.

3 Daňové aspekty nabývání akcií zaměstnanci v České republice

Stěžejním předmětem zkoumání této práce je právě daňové nastavení zaměstnanecké participace. S ohledem na vícero modelů zaměstnaneckého akcionářství užívaného v České republice je žádoucí porovnat daňovou zátěž jak z pohledu daně z příjmů fyzické osoby, tak z pohledu pojistného na veřejných pojištěních.

3.1 Relevantní daň – jednotlivé druhy obecně

3.1.1 Daň z příjmů fyzických osob

Subjektem daně z příjmů jsou fyzické osoby, které zákon dělí do dvou kategorií, a to na daňové rezidenty v případě, kdy mají osoby bydliště či obvyklý pobyt (alespoň 183 dní v příslušném kalendářním roce) v České republice, v ostatních případech se jedná o daňové nerezidenty.⁵⁵ Daňoví rezidenti České republiky mají daňovou povinnost ze všech příjmů nehledě na jejich zdroj, kdežto na daňové nerezidenty dopadá povinnost platit daň z příjmů plynoucích ze zdrojů na území České republiky.

Z hlediska předmětu daně z příjmů fyzických osob jsou pro účely této práce relevantní zejména příjmy ze závislé činnosti, příjmy z kapitálového majetku a příjmy ostatní, přičemž zákon připouští příjem ve formě peněžní i nepeněžní.⁵⁶

Příjmy ze závislé činnosti jsou plnění v podobě funkčních požitků či zejména v podobě příjmu ze současného či dřívějšího pracovněprávního (a obdobného) poměru, v němž je poplatník daně povinen dbát příkazů plátce příjmu při výkonu práce pro plátce. Mimo další je příjmem ze závislé činnosti též odměna člena orgánu právnické osoby či příjem plynoucí v souvislosti s výkonem činnosti bez ohledu na skutečnost, zda poplatníkovi příjem plyne od plátce, u něhož danou činnost vykonává, či nikoliv.⁵⁷

Sazba daně z příjmů fyzických osob činí 15 % pro část základu daně do 36násobku průměrné mzdy, pro případnou zbylou část základu daně je sazba 23 %.⁵⁸

Příjmy ze závislé činnosti mají podobu pravidelnou i jednorázovou, nárokovou i nenárokovou, přičemž na zvolenou formu plnění ve prospěch zaměstnance či jiné osoby se

⁵⁵ § 2 ZDP

⁵⁶ § 3 ZDP

⁵⁷ § 6 odst. 1 ZDP

⁵⁸ § 16 ZDP

nebere ohled.⁵⁹ Obecně se příjmem rozumí též částka, o kterou je úhrada zaměstnance zaměstnavateli za poskytnuté plnění nižší, než je cena určená podle zákona upravujícího oceňování majetku nebo cena, kterou účtuje jiným osobám.⁶⁰ Tento nepeněžní příjem zaměstnance také podléhá zdanění, přičemž předmětnou daňovou povinnost nelze zhojit ani na základě navýšení základu daně z příjmů právnických osob.⁶¹

Příjmem z kapitálového majetku se rozumí (pro účely této práce zejména) podíl na zisku obchodní korporace nebo podílového fondu, je-li v něm podíl představován cenným papírem a nejedná-li se přitom o příjem ze závislé či samostatné činnosti.⁶² Do zbytkové kategorie ostatních příjmů dle § 10 ZDP se řadí např. příjem z úplatného převodu cenného papíru. Základem daně je částka, o kterou příjmy plynoucí poplatníkovi ve zdaňovacím období přesahují výdaje prokazatelně vynaložené na jejich dosažení, zajištění a udržení, pokud zákon nestanoví jinak.⁶³

3.1.2 Pojistné na sociální zabezpečení

Zákon č. 589/1992 Sb. upravuje pojistné na sociální zabezpečení, jehož součástí je důchodové pojištění, nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Poplatníky jsou zákonem blíže stanovení zaměstnavatelé a zaměstnanci.⁶⁴ Vyměřovacím základem zaměstnance pro pojistné na důchodové pojištění je obecně úhrn příjmů, které jsou nebo by byly, pokud by podléhaly zdanění v České republice, předmětem daně z příjmů fyzických osob, nejsou od této daně osvobozeny a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním, které zakládá účast na nemocenském pojištění. Zúčtovaným příjmem se pro účely věty první rozumí plnění, které bylo v peněžní nebo nepeněžní formě nebo formou výhody poskytnuto zaměstnavatelem zaměstnanci nebo předáno v jeho prospěch, popřípadě připsáno k jeho dobru anebo spočívá v jiné formě plnění prováděné zaměstnavatelem za zaměstnance.⁶⁵ Vyměřovacímu základu zaměstnavatele odpovídá úhrn vyměřovacích

⁵⁹ Zákon dále označuje poplatníky s příjmy ze závislé činnosti jako "zaměstnance" a plátce příjmu jako "zaměstnavatele".

⁶⁰ § 6 odst. 3 ZDP

⁶¹ PELC, V. § 6 [Příjmy ze závislé činnosti]. In: PELC, V. *Daně z příjmů* [online]. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 100 [cit. 2024-11-11]. Dostupné na: <https://app-beck-online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/document-view.seam?documentId=nnptembsgfpw2njwfzwwexzrhe4texzvha3f64dggv>.

⁶² § 8 ZDP

⁶³ § 5 ZDP

⁶⁴ § 3 zákona č. 589/1992 Sb., České národní rady o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

⁶⁵ § 5 zákona č. 589/1992 Sb., České národní rady o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

základů jeho zaměstnanců. Sazby pojistného činí obecně 24,8 % z vyměřovacího základu zaměstnavatele a 7,1 % z vyměřovacího základu zaměstnance.⁶⁶

3.1.3 *Veřejné zdravotní pojištění*

Zákon č. 48/1997 Sb. upravuje veřejné zdravotní pojištění, jehož pojištěncem je každá osoba, která má trvalý pobyt na území České republiky, současně však zákon stanovuje okruh osob, které jsou pojištěnci, ačkoli trvalý pobyt na území České republiky nemají.⁶⁷ Pojištěnec je plátcem pojistného, pokud je zaměstnancem, kterému plynou nebo by měly plynout příjmy ze závislé činnosti podle ZDP a neaplikuje se na něj zároveň zákonem stanovená výjimka.⁶⁸ Plátcí pojistného jsou též zaměstnavatelé či stát, vždy však závisí na osobě pojištěnce a zákonem stanoveném režimu. Vyměřovacím základem je úhrn příjmů ze závislé činnosti, které jsou nebo by byly, pokud by podléhaly zdanění v České republice, předmětem daně z příjmů fyzických osob, nejsou od této daně osvobozeny a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním. Zúčtovaným příjmem se obdobně jako u pojistného na sociální zabezpečení rozumí plnění, které bylo v peněžní nebo nepeněžní formě nebo formou výhody poskytnuto zaměstnavatelem zaměstnanci nebo předáno v jeho prospěch, popřípadě připsáno k jeho dobru anebo spočívá v jiné formě plnění prováděné zaměstnavatelem za zaměstnance.⁶⁹

Výše pojistného dle § 2 odst. 1 zákona č. 592/1992 Sb. činí 13,5 % z vyměřovacího základu, přičemž pojistné je za zaměstnance hrazeno ze dvou třetin zaměstnavatelem a z jedné třetiny zaměstnancem.⁷⁰

3.1.4 *Daň z příjmu právnické osoby*

Subjektem daně z příjmů právnických osob jsou právnické osoby a další entity blíže stanovené v § 17 odst. 1 ZDP dále označované jako poplatníci. Zákon dělí poplatníky na daňové rezidenty a nerezidenty obdobně jako u daně z příjmů fyzických osob. Z hlediska předmětu daně z příjmů právnických osob jsou relevantní příjmy z veškeré činnosti a z nakládání

⁶⁶ § 7 zákona č. 589/1992 Sb., České národní rady o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

⁶⁷ §§ 1, 2 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů.

⁶⁸ § 5 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů.

⁶⁹ § 3 zákona č. 592/1992 Sb., České národní rady o pojistném na veřejné zdravotní pojištění.

⁷⁰ § 9 odst. 2 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů.

s veškerým majetkem, není-li zákonem stanoveno jinak.⁷¹ Sazba daně z příjmů právnických osob činí 21 %.⁷² Tato sazba se vztahuje na základ daně snížený o položky podle § 34 a § 20 odst. 7 a 8 ZDP. Základ daně se stanoví jako rozdíl, o který příjmy, s výjimkou příjmů, které nejsou předmětem daně a příjmů osvobozených od daně, převyšují výdaje (náklady), a to při respektování jejich věcné a časové souvislosti v daném zdaňovacím období.

Pro účely akciových programů je klíčové posouzení daňové uznatelnosti nákladů souvisejících s poskytnutím akcií nebo opčních práv zaměstnancům. Na rozdíl od Petra Beránka se domnívám, že poskytnutím zvýhodněné akcie zaměstnanci může za určitých podmínek dojít ke snížení vlastního základu daně zaměstnavatele.⁷³

Dle § 24 odst. 1 ZDP jsou výdaje, resp. náklady, vynaložené na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů daňově uznatelné, pokud zákon nestanoví jinak. V souladu s názorem Nejvyššího správního soudu se jako daňově uznatelné náklady zaměstnavatele pro účely daně z příjmů považují taková vyplacená plnění věrnostní, stabilizační a motivační povahy, která se přímo vztahují k odvedené práci.⁷⁴

Pokud by tak kolektivní smlouva, vnitřní předpis zaměstnavatele, či pracovní nebo jiná smlouva, v souladu se zákonem zakládala nárok zaměstnance na koupi akcie zaměstnavatele za zvýhodněnou cenu, a to s ohledem na odvedenou práci, jednalo by se v případě rozdílu oproti ceně tržní o daňově uznatelný náklad právnické osoby dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP.⁷⁵

V případě opčních akciových programů tudíž platí, že náklady spojené s poskytnutím opcí zaměstnancům nejsou obecně daňově uznatelné v okamžiku jejich poskytnutí, ale až v momentě uplatnění opce zaměstnancem. Při přímém poskytnutí akcií zaměstnancům za zvýhodněnou cenu je daňově uznatelným nákladem rozdíl mezi tržní cenou akcie a cenou, za kterou byla akcie poskytnuta zaměstnanci, a to v okamžiku převodu vlastnického práva k akciím na zaměstnance.

3.2 Okamžik zdanění

Ve smyslu již zmíněného ustanovení § 258 ZOK má zaměstnanec (za předpokladu specifické úpravy ve stanovách společnosti) možnost nabývat akcie společnosti za

⁷¹ § 18 odst. 1 ZDP

⁷² § 21 odst. 1 ZDP

⁷³ BERÁNEK, P. *Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti*. 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2024, s. 118.

⁷⁴ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 16. 2. 2005, č. j. 2 Afs 185/2004-42

⁷⁵ PELC, V. § 24 [Předmět výdajů]. In: PELC, V. *Daně z příjmů* [online]. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 341 [cit. 2024-11-11]. Dostupné na: <https://app-beck-online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/document-view.seam?documentId=nnptembsgfpw2njwfzwwexzrhe4texzvha3f64dggi2a>.

zvýhodněnou cenu. V případě, že zaměstnanec takto zvýhodněné akcie obdrží, jeho příjmem se rovná rozdíl mezi zaplacenou cenou převáděné akcie a aktuální tržní cenou akcie stanovenou dle ustanovení § 19 (alternativně § 20) zákona č. 151/1997 Sb., o oceňování majetku.⁷⁶

Uvedený rozdíl je předmětem zdanění na základě § 6 odst. 3 písm. a) ZDP, jelikož se jedná o částku, o kterou je úhrada zaměstnance zaměstnavateli za poskytnuté plnění nižší, než je cena určená podle zákona upravujícího oceňování majetku nebo cena, kterou zaměstnavatel účtuje jiným osobám. Pokud zaměstnanec nabyl zvýhodněnou akcii dokonce bezúplatně, zdanitelný příjem se rovná celé aktuální tržní ceně akcie. Takový zdanitelný nepeněžní příjem je zároveň součástí vyměřovacího základu pro stanovení pojistného na veřejná pojištění. Naopak je-li cena, za kterou zaměstnanec akcii pořídil, rovná její aktuální tržní ceně, zdanitelný příjem zde logicky nevzniká.

Podstatnou změnu při určování okamžiku zúčtovaného příjmu zaměstnance vyvolalo přijetí novely č. 462/2023 Sb. s účinností od 1. 1. 2024, kterou se mimo jiné změnilo znění § 6 odst. 14 ZDP, jež nově specifikuje okamžik zdanění příjmu zaměstnance v podobě podílu na obchodní korporaci v mezích § 6 odst. 3 písm. a) ZDP. Toto pravidlo se uplatní při nabytí akcie zaměstnancem i při uzavření opce k jejímu nabytí, přičemž zaměstnanec má v tomto režimu možnost nabýt podíl v obchodní korporaci, která je jeho zaměstnavatelem, současně ale též v obchodní korporaci, která je mateřskou nebo dceřinou společností nebo kapitálově spojenou osobou tohoto zaměstnavatele – takový příjem musí ale stále splňovat podmínky dle § 6 odst. 3 písm. a) ZDP, a tedy musí být **mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem**.

Znění § 6 odst. 14 ZDP po novele stanovuje taxativní výčet případů, které se považují za okamžik zúčtovaného příjmu zaměstnance, přičemž hledí se na ten, který nastane jako první. Konkrétně se jedná o okamžik:

- a) kdy zaměstnanec přestane vykonávat závislou činnost u zaměstnavatele, jeho mateřské, dceřiné nebo kapitálově spojené osoby, nebo u jeho právního nástupce;
- b) kdy vstoupí zaměstnavatel do likvidace;
- c) kdy zaměstnanec nebo zaměstnavatel přestanou být daňovými rezidenty;
- d) převodu nebo přechodu podílu či opce;
- e) uplatnění opce;
- f) výměny podílu, kdy se mění celková jmenovitá hodnota podílů zaměstnance;
- g) uplynutí 10 let ode dne nabytí podílu nebo opce.

⁷⁶ MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2021.

Výše uvedený princip založený novelou č. 462/2023 Sb. je o několik měsíců později rozšířen též pro výpočet základu pro veřejná pojištění, a to přijetím zákona č. 163/2024 Sb. s účinností od 1. 7. 2024.

Novelizace rovněž přináší mechanismus zohledňující potenciální pokles hodnoty společnosti. Podle § 6 odst. 15 ZDP lze příjem zaměstnance snížit o kladný rozdíl mezi (i) hodnotou podílu (či opce) určenou podle zákona o oceňování majetku k okamžiku nabytí a (ii) hodnotou podílu (či opce) určenou k okamžiku zúčtování příjmu, zvýšenou o mezitím vyplacené příjmy z podílu na zisku či obdobná plnění snížená o daň z těchto příjmů. Tento mechanismus efektivně chrání zaměstnance před situací, kdy by měl odvádět daň z hodnoty, která již reálně neexistuje. Zaměstnanec má současně povinnost podle § 6 odst. 16 ZDP oznámit plátcí daně případný převod nebo přechod podílu či opce, a to do konce kalendářního měsíce, ve kterém k této skutečnosti došlo.

Specifika nadnárodních společností

Úprava § 6 odst. 14 ZDP novelou č. 462/2023 Sb. měla za cíl zpřehlednit okamžik zdanění, a to jak při převodu akcií obchodní korporace, tak při uplatnění opce na tento převod. Nicméně, novelizované ustanovení se vztahuje spíše na omezený počet případů akciových programů v běžné praxi. Populární formou akciových programů zůstává totiž možný odkup podílů v obchodních korporacích zahraničních mateřských společností zaměstnavatele, na které se tato úprava nevztahuje – samozřejmě tedy za předpokladu, že převod akcie jde od zahraniční společnosti napřímo českému zaměstnanci, a nikoliv skrze českého zaměstnavatele. Otázkou zůstává, zdali je aktuální stav záměrem zákonodárce, či zda se jedná o nedostatek. Pro tvrzení, že aktuální úprava nebyla koncipována dostatečně komplexně, se nabízí skutečnost, že změna byla přijata formou pozměňovacího návrhu, jenž logicky nemá oporu v důvodové zprávě. Toto tvrzení dále potvrzuje i skutečnost, že ačkoliv zákonodárce umožnil zaměstnancům alespoň částečné odložení okamžiku zdanění příjmu do budoucna (zřejmě se záměrem zabránit situacím typu *sell to cover*), příslušná úprava nebyla promítnuta do výpočtu pojistného na sociální a zdravotní pojištění, jak již bylo zmíněno výše. V praxi tak mohly nastat případy, kdy byl okamžik zúčtování příjmu pro daňové účely odložen, zatímco pro účely odvodů veřejných pojistných k tomuto odkladu nedošlo.⁷⁷

⁷⁷ BURNUS, R. – MARKOVÁ, K. – TORÁČ, V. Zaměstnanecké akcie z pohledu daní. Komu se vyplatí a proč o nich přemýšlet? In: *Finmag* [online]. 17. 7. 2024 [cit. 2024-11-03]. Dostupné na: <https://www.finmag.cz/personalistika/458047-zamestnanecke-akcie-z-pohledu-dani-komu-se-vyplati-a-proc-o-nich-premyslet>.

Výhody poskytování akcií zahraniční mateřskou společností

V případech, kdy je zaměstnavatel dceřinou společností zahraniční společnosti či jinak kapitálově spojenou osobou se zahraniční společností, otevírá se možnost akciového programu s mezinárodním prvkem, který může být pro zaměstnance i zaměstnavatele výhodný hned z několika důvodů.

Zásadní přidanou hodnotu má uvedené schéma v tom, že zahraniční subjekt zpravidla nebývá plátcem daně v České republice. Z tohoto důvodu nemá tato společnost povinnost vést mzdovou evidenci ani srážet zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti.⁷⁸ Tato povinnost přechází na zaměstnance, který je povinen své daňové povinnosti vypořádat samostatně a uvést příslušné příjmy ve svém daňovém přiznání.⁷⁹

V případech, kdy zaměstnanec obdrží odměnu z motivačních plánů přímo od zahraniční mateřské společnosti a nedochází k přefakturaci souvisejících nákladů na tuzemského zaměstnavatele, nepodléhá takový příjem povinným odvodům na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.⁸⁰ Díky této formě akciového programu lze oproti běžnému vnitrostátnímu vztahu zaměstnance a zaměstnavatele ušetřit celkem 45,4 % na odvodech pojistného, což může představovat zcela zásadní úsporu.

Společnost tímto rovněž eliminuje riziko spojené s ustanovením § 6 odst. 16 ZDP. Pokud by podíly poskytoval český zaměstnavatel, hrozilo by mu riziko sankcí v situaci, kdy by zaměstnanec nesplnil svou povinnost a neoznámil převod nebo přechod opce či podílu na obchodní korporaci.⁸¹ Toto neoznámení by mohlo vést k nesprávnému vyměření záloh na daň z příjmů a odvodů na sociální a zdravotní pojištění, což by pro zaměstnavatele mohlo mít za následek finanční postihy ze strany správce daně či jiného orgánu veřejné moci, a to zejména na základě následujících ustanovení:

- a) ZDP:
 - a. § 38h odst. 1 stanovuje povinnost zaměstnavatele srážet a odvádět zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti;
 - b. § 38p definuje sankce pro zaměstnavatele v případě nesprávného vyměření nebo neodvedení daně, což může zahrnovat pokuty a penále;

⁷⁸ § 38h odst. 1 ZDP

⁷⁹ § 38g odst. 1 ZDP

⁸⁰ V souladu s § 3 odst. 4 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, a s § 3 odst. 6 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění.

⁸¹ BURNUS, R. – MARKOVÁ, K. – TORÁČ, V. Zaměstnanecké akcie z pohledu daní. Komu se vyplatí a proč o nich přemýšlet? In: *Finmag* [online]. 17. 7. 2024 [cit. 2024-11-11]. Dostupné na: <https://www.finmag.cz/personalistika/458047-zamestnanecke-akcie-z-pohledu-dani-komu-se-vyplati-a-proc-o-nich-premyslet>.

- b) Zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád:
 - a. § 250 a § 251 upravují pokuty a penále za opožděné nebo nesprávné vyměření daně;
 - b. § 183 a § 184 stanovují povinnost úhrady úroků z prodlení v případě zpoždění v platbě daně.
- c) Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti:
 - a. § 20 a § 26 upravují sankce za neodvedení pojistného na sociální zabezpečení, včetně penále a pokut.
- d) Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění:
 - a. § 18 stanovuje sankce za neodvedení pojistného na zdravotní pojištění.

3.3 Daňová zátěž podle modelu zaměstnaneckého akcionářství

3.3.1 Příímý převod akcií na zaměstnance

Prodej akcie v tržní ceně

Při převodu akcie ze zaměstnavatele na zaměstnance, kdy je cena podílu na obchodní korporaci převáděna v plné tržní ceně, nedochází k příjmu, který by byl předmětem daně. Daní se až případný následný příjem z podílu na zisku obchodní korporace dle § 8 odst. 1 písm. a) ZDP, a to formou srážkové daně ve výši 15 % stanovené v § 36 odst. 2 písm. a) ZDP. Případný prodej akcie se pokládá za ostatní příjem dle § 10 odst. 1. písm. b) bod 2 ZDP, ovšem pokud by zaměstnanec splnil podmínku časového testu v délce tří let dle § 4 odst. 1 písm. u) ZDP, či limitní test ve výši 100.000 Kč v rámci jednoho zdaňovacího období dle § 4 odst. 1 písm. t) ZDP, byl by takový příjem od daně osvobozen. Ustanovení § 10 odst. 5 ZDP dále stanoví, že je u příjmů podle § 10 odst. 1 písm. b) ZDP výdajem cena, za kterou poplatník věc prokazatelně nabyl. Současně lze u příjmů z úplatného převodu cenných papírů kromě nabývací ceny akcie uplatnit i výdaje související s uskutečněním úplatného převodu a platby za obchodování na trhu s cennými papíry při pořízení cenných papírů. Výdaje, které převyšují příjmy podle § 10 odst. 1 písm. b) ZDP v tom zdaňovacím období, kdy poprvé plynou splátky nebo zálohy na prodej věcí, mohou být uplatněny v tomto zdaňovacím období maximálně do výše tohoto příjmu.⁸²

⁸² § 10 odst. 5 ZDP

Prodej akcie pod tržní cenou

Při převodu akcie ze zaměstnavatele na zaměstnance za cenu nižší než tržní, vzniká na straně zaměstnance nepeněžní příjem, který podléhá zdanění jako příjem ze závislé činnosti podle § 6 odst. 14 ZDP (viz Okamžik zdanění). Tento příjem se vypočítává jako rozdíl mezi tržní cenou akcie a cenou, za kterou byla akcie zaměstnanci prodána, a je zdaněn standardní 15% sazbou daně z příjmů fyzických osob, přičemž rovněž podléhá odvodům na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. V případě bezplatného poskytnutí akcie se za zaměstnancův zdanitelný příjem považuje její cena obvyklá v souladu s § 6 odst. 3 písm. a) ZDP.

Pokud zaměstnanec následně akcii prodá, je příjem z tohoto prodeje zdaněn jako ostatní příjem dle § 10 odst. 1 písm. b) bod 2 ZDP. Výdaje spojené s pořízením akcie a dalšími náklady lze uplatnit jako výdaj proti příjmu. Pokud byla akcie nabytá bezúplatně, výdajem se rozumí cena určená podle zvláštního právního předpisu o oceňování majetku ke dni nabytí, jak stanoví § 10 odst. 5 ZDP. Na případný prodej nabytých akcií zaměstnancem se také může vztahovat osvobození od daně za splnění podmínek časového testu držení akcie po dobu alespoň tří let dle § 4 odst. 1 písm. u) ZDP nebo limitního testu dle § 4 odst. 1 písm. t) ZDP, tedy pokud příjmy z prodeje cenných papírů nepřesáhnou 100.000 Kč v rámci jednoho zdaňovacího období. Pokud by tudíž zaměstnanec zvažoval prodej akcií mimo rámec výše uvedených podmínek osvobození od daně, připadalo by na dané zúčtovací období rovnou trojí zdanění – daň z příjmu ze závislé činnosti, odvody na veřejná pojištění a daň z ostatního příjmu.

3.3.2 Opční akciový program

Jak již bylo zmíněno, podstatou opčního plánu je právo zaměstnance odkoupit určitý počet akcií společnosti v předem stanovené ceně a určitém budoucím čase. Zásadní roli zde hraje skutečnost, je-li opční právo zaměstnanci poskytnuto ve formě příslibu, či má alternativně podobu převoditelné opce.⁸³

V kontextu České republiky převládá využití opčních programů s nepřevoditelným příslibem, což je samo o sobě rozhodnutím zaměstnavatele a může být tedy modifikováno prostřednictvím explicitních smluvních ustanovení týkajících se postoupení opčního práva.⁸⁴

⁸³ JEDLANOVÁ, H. – NOVÁKOVÁ, L. – RINDOVÁ, I. Zaměstnanecké akcie z pohledu daně z příjmů fyzických osob. In: *Práce a mzda* [online]. 2019, roč. 2019, č. 3, s. 8 [cit. 2024-09-13]. Dostupné na: <ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR>. ASPI ID: LIT258922CZ.

⁸⁴ VACULÍKOVÁ, J. – ODROBINOVÁ, V. Jak na sepsání opčního plánu. Čtyři klíčové otázky na cestě k zaměstnaneckým akciím. In: *Finmag* [online]. 14. 8. 2024 [cit. 2024-09-13]. Dostupné na: <https://www.finmag.cz/personalistika/458509-jak-na-sepsani-opcniho-planu-ctyri-klicove-otazky-na-ceste-k-zamestnaneckym-akciim>.

Do konce roku 2023 daňový režim opčního plánu specifikovalo ve svém pokynu k jednotnému postupu pouze Generální finanční ředitelství,⁸⁵ a to tak, že se za zdanitelný příjem ze závislé činnosti považuje majetkový prospěch plynoucí v okamžiku poskytnutí převoditelné opce. V případě nepřevoditelné opce dochází ke zdanitelnému příjmu až v okamžiku jejího uplatnění, přičemž výše příjmu se stanovuje jako rozdíl mezi vyšší obvyklou cenou akcií v okamžiku uplatnění opce a zvýhodněnou kupní cenou, byla-li v rámci opční smlouvy mezi zaměstnancem a společností sjednána.⁸⁶ Tento nepeněžní příjem v režimu § 6 odst. 3 ZDP je taktéž předmětem vyměřovacího základu u sociálního i zdravotního pojištění zaměstnance, obdobně jako u zvýhodněného přímého převodu akcií na zaměstnance. Totožná situace jako u přímého prodeje nastává v okamžiku, kdy se zaměstnanec rozhodne po uplatnění svého opčního práva prodat své nabyté akcie.

Zákonný postup přináší až novela ZDP provedená zákonem č. 462/2023 Sb., která stanovuje totožný postup pro stanovení okamžiku zúčtovatelného příjmu pro přímý převod akcie i pro její opční variantu. Daňová zátěž je tedy v obou případech stejná.

Jediným rozdílem a určitou výhodou přímo nabývaných akcií zaměstnancem oproti opčním akciovým programům tudíž ve světle časového testu pro osvobození od daně zůstává skutečnost, že u přímého převodu dochází k reálnému nabytí cenného papíru (resp. akcie) mnohem dříve než u opce, a to standardně v řádu jednotek let.

3.3.3 Virtuální program

Stínové neboli fantomové akcie mohou být pro mnoho společností v České republice oblíbené mimo jiné pro svůj smluvní základ, díky kterému není třeba podstupovat složitou administrativu spjatou s reálným vlastnictvím akcií. Ovšem z daňového hlediska se zřejmě jedná o model s nejvyšší finanční zátěží. Jelikož bude jakákoliv odměna vyplacená na základě virtuálního programu spadat pod kategorii příjmů plynoucích v souvislosti s výkonem závislé činnosti dle § 6 odst. 1 písm. d) ZDP, veškerý příjem tudíž bude součástí daňového základu a současně vyměřovacího základu veřejných pojištění. Pokud by obdobný virtuální program nezohledňoval daňovou zátěž, reálná hodnota příjmu po vyplacení by byla zásadně nižší než

⁸⁵ Pokyn GFŘ D-22 k jednotnému postupu při uplatňování některých ustanovení zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. In: *Finanční správa* [online]. Praha: Generální finanční ředitelství, 2015 [cit. 2024-09-13]. Dostupné na: https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/d-zakony/Pokyn_GFŘ_D-22.pdf.

⁸⁶ PELC, V. Pokyn GFŘ č. D-22. In: PELC, V. *Zákon o daních z příjmů* [online]. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1225 [cit. 2024-11-11]. Dostupné na: <https://app-beck-online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/document-view.seam?documentId=nnptemrbgvpwk232ge3taltdmeyta>.

samotná hodnota fantomových akcií, což by mohlo působit značně matoucím dojmem pro samotné zaměstnance.

3.4 Porovnání s ostatními zaměstnaneckými benefity

Stát různými způsoby zvýhodňuje jednotlivé formy odměňování zaměstnanců. Zatímco některé benefity, jako například spořicí produkty nebo příspěvek na stravování, mají dlouhodobě výrazná daňová zvýhodnění, u zaměstnaneckých akcií zákonodárce doposud k zavedení výhodnějších podmínek nepřistoupil. Otázkou je, jakou roli tyto daňové úlevy představují v rámci jednotlivých forem odměňování z pohledu zaměstnavatelů i zaměstnanců, pokud budeme hodnotit četnost jejich využívání.

Aktuální právní rámec zná vícero forem daňových zvýhodnění. Pro účely přehledného porovnání daňové zátěže zaměstnaneckých benefitů se za předpokladu, že akciová společnost jakožto zaměstnavatel zdaňuje zisk, lze inspirovat taxonomií upravenou Petrem Beránkem v jeho publikaci.⁸⁷

Kategorie daňové výhodnosti	1	2	3	4
Hrubá odměna (hodnota benefitu)	1000 Kč	1000 Kč	1000 Kč	1000 Kč
SP a ZP za zaměstnavatele (24,8 + 9 %)	338 Kč	338 Kč	0 Kč	0 Kč
Celkové náklady	1338 Kč	1338 Kč	1000 Kč	1000 Kč
Ušetřená daň z příjmů právnických osob (21 %)	0 Kč	281 Kč	0 Kč	210 Kč
Ekonomická zátěž zaměstnavatele (EZZ)	1338 Kč	1057 Kč	1000 Kč	790 Kč
SP a ZP za zaměstnance (7,1 + 4,5 %)	116 Kč	116 Kč	0 Kč	0 Kč
Daň zaměstnance (15 %)	150 Kč	150 Kč	0 Kč	0 Kč
Čistá odměna (ČO)	734 Kč	734 Kč	1000 Kč	1000 Kč
Poměrné vyjádření (ČO:EZZ)	58 %	69 %	100 %	127 %

Zákonodárce umožňuje osvobození zaměstnance od povinnosti platit příjmovou daň z hodnoty benefitu, což je často spojeno s osvobozením od zahrnutí hodnoty benefitu do výměru příjmu pro stanovení pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění (též na straně zaměstnavatele) – tyto jsou v tabulce označeny jako kategorie daňové výhodnosti 3 a 4

⁸⁷ BERÁNEK, P. *Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti*. Olomouc: ANAG, 2024.

(obdobně 100 % a 127 %). Výdaj spojený s poskytnutím benefitu může být rovněž daňově uznatelný z pohledu daně z příjmu právnických osob – v tabulce je uplatněno v rámci kategorií 2 a 4 (tedy 69 % a 127 %). Zbylá část tabulky dokresluje situace, kdy se výše uvedená daňová zvýhodnění kombinují. Opomenuta byla kategorie, při které v rozsahu benefitu dochází ke zdanění příjmu zaměstnance, ale nikoli k zahrnutí do výměru veřejných pojistných. Nejedná o příliš častou variantu, ale uplatňuje se např. u zvýšeného odstupného při ukončení poměru zaměstnance – poměrné vyjádření daňové výhodnosti benefitu zde odpovídá 108 %.⁸⁸

Otázkou zůstává, zdali daňové zvýhodnění motivuje zaměstnavatele a zaměstnance využívat daných firemních benefitů. Odpověď lze hledat např. v šetření Českomoravské konfederace odborových svazů (dále jen „**Průzkum benefitů**“),⁸⁹ jehož cílem je opakovaně sledovat podobu zaměstnaneckých benefitů v soukromé sféře u společností s více než 10 zaměstnanci. Statistika Průzkum benefitů uvádí, že více než 93 % zaměstnavatelů poskytuje alespoň jeden pracovní benefit. Mezi nejčastější poskytované benefity se řadí příspěvek na stravování (77 % zaměstnavatelů), příspěvek na penzijní spoření (42 % zaměstnavatelů), dovolená nad rámec zákona (40 % zaměstnavatelů), vzdělávání (31 % zaměstnavatelů) a občerstvení na pracovišti (27 % zaměstnavatelů), přičemž rovnou tři z těchto benefitů jsou daňově zvýhodněné v maximální míře, kterou zákonodárce obecně umožňuje. Vzdělávání zaměstnanců bylo zkoumáno pouze v rozsahu příspěvků nad rámec potřeb podniku (tedy mimo ta vzdělávání, která je zaměstnavatel povinen zajistit).⁹⁰

Příspěvek na stravování

ZDP daňově zvýhodňuje čtyři formy příspěvku na stravování dle § 6 odst. 9 písm. b) ZDP,⁹¹ a to nejčastěji využívaný stravenkový paušál (64 %), příspěvek na stravování v závodní jídelně (23 %), papírové stravenky (11 %) či jejich elektronickou alternativu (11 %).⁹² Podmínkou osvobození příspěvku na stravování poskytnutého zaměstnavatelem od daně z příjmu je minimální rozsah vykonané práce v délce alespoň 3 hodin

⁸⁸ BERÁNEK, P. *Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti*. Olomouc: ANAG, 2024, s. 127.

⁸⁹ ČMKOS. *Benefity 2023: průzkum mezi zaměstnavateli o poskytovaných zaměstnaneckých benefitech*. In: ČMKOS [online]. 19. 9. 2023 [cit. 2024-11-11]. Dostupné na: <https://www.cmkos.cz/9251/benefity-2023-pruzkum-mezi-zamestnavateli-o-poskytovanych-zamestnaneckych-benefitech/>.

⁹⁰ ČMKOS. *Benefity 2023: průzkum mezi zaměstnavateli o poskytovaných zaměstnaneckých benefitech*. In: ČMKOS [online]. 19. 9. 2023, s. 31 [cit. 2024-11-11]. Dostupné na: <https://www.cmkos.cz/9251/benefity-2023-pruzkum-mezi-zamestnavateli-o-poskytovanych-zamestnaneckych-benefitech/>.

⁹¹ Vyjma daňového zvýhodnění nápojů, které má zaměstnavatel povinnost zajišťovat v souladu s § 6 odst. 7 písm. b) a písm. e) ZDP.

⁹² ČMKOS. *Benefity 2023: průzkum mezi zaměstnavateli o poskytovaných zaměstnaneckých benefitech*. In: ČMKOS [online]. 19. 9. 2023 [cit. 2024-11-11]. Dostupné na: <https://www.cmkos.cz/9251/benefity-2023-pruzkum-mezi-zamestnavateli-o-poskytovanych-zamestnaneckych-benefitech/>.

za jednu směnu či za jeden kalendářní den (v případě, že činnost zaměstnance není rozdělena na směny). Zároveň ovšem zákonodárce omezuje maximální úhrn takového příspěvku pro účel osvobození od daně.⁹³

Příspěvek na stravování ve výše uvedeném rozsahu rovněž není součástí vyměřovacího základu pro odvody veřejných pojistných, ale zároveň se jedná o daňově uznatelný výdaj pro zaměstnavatele dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP.⁹⁴ Určitou výjimkou je ovšem od začátku roku 2024 forma závodního stravování – pokud zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům závodní stravování zvýhodněně či dokonce zdarma, výdaje převyšující příjmy v takovém zařízení určeného k uspokojování potřeb zaměstnanců se dále nepovažují za daňově uznatelný příjem.

Celkově se tedy jedná o maximálně výhodný benefit čtvrté daňové kategorie (127 %) v případě poskytování stravenek či stravenkového paušálu, dále o výhodný benefit (100 %) za předpokladu splnění podmínek a limitu u závodního stravování. V opačném případě či při překročení stanovených podmínek není poskytnutí tohoto benefitu daňově výhodné.

Příspěvek na penzijní spoření

ZDP v aktuálním znění dle § 6 odst. 9 písm. m) daňově zvýhodňuje zaměstnavatelem uhrazené příspěvky daňově podporovaných produktů spoření na stáří jeho zaměstnanců, a to za předpokladu splnění zákonem stanovených podmínek. Oproti předchozí úpravě se rozsah podporovaných produktů rozšířil o dlouhodobý investiční produkt blíže specifikovaný v §§ 15a a 15b ZDP a pojištění dlouhodobé péče dle § 15c ZDP, přičemž celkový rozsah příspěvku zaměstnavatele, který podléhá zvýhodnění v podobě osvobození od příjmové daně zaměstnance, a to včetně odvodů na veřejných pojistných, činí v úhrnné výši 50.000 Kč za jednoho zaměstnance. Jelikož se výše uvedený benefit rovněž považuje za výdaj zaměstnavatele dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP, jedná se také o maximálně výhodný benefit (127 %).

Dovolená nad rámec zákona

Poskytnutí dovolené nad rámec zákona není spojeno s žádnými daňovými úlevami, co do osvobození příjmové daně na straně zaměstnance, tedy obdobně jako pro vyměřovací základ pro odvody veřejných pojistných. Zaměstnanci tudíž za dobu čerpání dovolené přísluší v souladu s § 222 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „ZPr“) náhrada mzdy ve výši průměrného výdělků, která jakožto příjem ze závislé činnosti standardně podléhá

⁹³ § 6 odst. 9 písm. b) ZDP

⁹⁴ Platí od roku 2024, tedy s účinností zákona č. 349/2023 Sb., dříve se jednalo o daňově uznatelný výdaj podle jiného ustanovení.

zdanění na straně zaměstnance (daň z příjmu včetně odvodů na veřejná pojištění). Současně se ovšem jedná o jeden ze základních výdajů vynaložených na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů v souladu v § 24 odst. 1 ZDP, zaměstnavatel ho tak může odečíst ze základu daně z příjmu právnické osoby, na základě čehož se jedná o benefit druhé kategorie (69 %), který je z daňového hlediska ekvivalentem poskytnutí mzdy.

Vzdělávání zaměstnanců

Průzkum benefitů dále posuzoval četnost benefitu v podobě vzdělávání zaměstnanců, jež bylo definováno jakožto příspěvek na vzdělávání nad rámec potřeb podniku, přičemž vyloučena byla taková školení, která má zaměstnavatel ze zákona povinnost provádět. Průzkum benefitů explicitně nspecifikuje další parametry zkoumaného benefitu, a to zejména zda se jedná o vzdělávání související s předmětem činnosti zaměstnavatele. Dá se ovšem předpokládat, že se na danou skupinu benefitů vztahuje buď (i) § 6 odst. 9 písm. a) ZDP, který stanovuje daňové osvobození u takového nepeněžního plnění vynaloženého zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnanců, které souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele, přičemž současně se ustanovení vztahuje i na nepeněžní plnění za účelem rekvalifikace zaměstnance podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, či (ii) § 6 odst. 9 písm. d) bod 1 ZDP v případě, kdy by zaměstnavatel poskytoval nepeněžní plnění na vrub nákladů, které nejsou daňově uznatelné, a to formou použití vzdělávacích zařízení.

Za předpokladu, že zaměstnavatel splní dvě hlavní kritéria dle § 6 odst. 9 písm. a) ZDP, tedy, že (i) poskytuje benefit v podobě nepeněžního plnění, přičemž se (ii) jedná o odborný rozvoj či rekvalifikaci zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele, jedná se současně o daňově uznatelný výdaj dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 ZDP. Při dodržení výše uvedených parametrů se i tento benefit stává maximálně výhodným (127 %), alespoň tedy z daňového hlediska.

Občerstvení na pracovišti

Benefit občerstvení na pracovišti v rámci Průzkumu benefitů sleduje veškeré potraviny a nápoje, které jsou zaměstnancům poskytovány bezúplatně, ovšem za předpokladu, že jejich poskytování nepřikazuje obecně závazný právní předpis. Na základě této specifikace můžeme vyloučit např. povinnost poskytnout pitnou vodu v množství postačujícím pro potřeby pití zaměstnance na pracovišti dle § 53 odst. 1 nařízení vlády č. 361/2007 Sb. a povinnost poskytovat ochranné nápoje dle § 104 odst. 5 ZPr.⁹⁵

⁹⁵ Příjem zaměstnance v podobě těchto obligatorně poskytovaných nápojů je ale rovněž osvobozený od příjmové daně zaměstnance dle § 6 odst. 7 písm. e) ZDP a § 6 odst. 7 písm. b) ZDP. Pro zaměstnavatele se navíc jedná o daňově uznatelný výdaj dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 1 ZDP.

Samotné občerstvení poskytnuté zaměstnavatelem a určené ke spotřebě na pracovišti je pro zaměstnance osvobozeno od daně, důsledkem konsolidačního balíčku (tedy novely ZDP č. 349/2023 Sb.) je však od roku 2024 stanoven horní limit pro jeho daňovou výjimku, jelikož došlo za účelem přehlednosti k přiřazení pod příspěvek na stravování dle § 6 odst. 9 písm. b) bod 1 ZDP. Důvodová zpráva k výše uvedené novele uvádí, že se na drobná občerstvení a obdobná bagatelní plnění nevztahují daňové výjimky dle § 6 odst. 9 ZDP, jelikož se jedná spíše o plnění odpovídající společenské úsluze či daru, která spadají pod daňovou výjimku bezúplatných plnění dle § 10 odst. 3 písm. c) bodu 5 ZDP.⁹⁶ Zůstává ovšem otázkou, jak bude k výkladu ustanovení přistupováno v praxi.

Pro zaměstnavatele poskytující tento benefit se ovšem situace zásluhou novely výše zlepšila, jelikož zákon od roku 2024 uznává toto plnění jako daňově uznatelný výdaj dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP, tedy ovšem za předpokladu, že jej zaměstnavatel poskytuje na základě vnitřního předpisu nebo kolektivní či jiné smlouvy. V souladu s výše uvedenými možnostmi se tak jedná o daňově výhodný benefit, a to buď třetí kategorie (100 %) či případně dokonce čtvrté (127 %).

Shrnutí porovnání

Při srovnání nejčastěji užívaných typů zaměstnaneckých benefitů nelze přehlédnout skutečnost, že se na většinu poskytovaných plnění vztahuje značné, ne-li maximální možné daňové zvýhodnění. Jako určitá výjimka může působit dovolená nad rámec zákonného rozsahu, která není z daňového hlediska výhodnější nežli poskytnutí standardní mzdy, tento benefit je ovšem specifický pro svou oblíbenost ze strany zaměstnanců (průzkum agentury IPSOS uvádí, že by ho uvítalo až 33 % zaměstnanců).⁹⁷

Lze tudíž logicky pozorovat určitou paralelu mezi výší daňového zvýhodnění zaměstnaneckého benefitu a užíváním v praxi. V souladu s výše uvedeným lze rovněž odkázat na závěry komparativní studie zaměřené na vývoj participačních programů ve vybraných evropských jurisdikcích.⁹⁸ Tato studie dospěla k závěru, že nejen volba konkrétního modelu zaměstnanecké participace ovlivňuje její výskyt, ale zásadním způsobem se projevují rovněž specifika státu, ve kterém společnost sídlí, a to včetně dané příslušné právní a daňové regulace.

⁹⁶ Důvodová zpráva k zákonu č. 349/2023 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s konsolidací veřejných rozpočtů, č. 349/2023 Dz – k bodu 13

⁹⁷ IPSOS. Ideální zaměstnanecké benefity – každá generace čeká něco jiného. In: *Pluxee* [online]. 2024 [cit. 2024-11-03]. Dostupné na: <https://www.pluxee.cz/blog/idealni-zamestnanecke-benefity-kazda-generace-ceka-neco-jineho>.

⁹⁸ LIGTHART, P. E. M. – POUTSMA, E. – BREWSTER, C. The development of financial participation in Europe. *British Journal of Industrial Relations* [online]. 2022, Vol. 60, s. 479–510 [cit. 2024-09-30]. Dostupné na: <https://doi.org/10.1111/bjir.12629>.

Pokud ve světle výše pozorovaných benefitů srovnáme poskytování akcií zaměstnavatele, jakožto formu odměny za práci zaměstnanci, což svou povahou spadá pod příjem ze závislé činnosti dle § 6 odst. 3 písm. a) ZDP, jedná se dle mého názoru o neutrální benefit dle druhé kategorie daňové výhodnosti (69 %), případně nevýhodný benefit první kategorie (58 %), jelikož sice nedochází k daňovému osvobození, ale v určitých případech se může jednat o daňově uznatelný příjem na straně zaměstnavatele. V porovnání s dostupnými a běžnými alternativami tak může být pro zaměstnavatele i zaměstnance značně komplikované, ne-li přímo nevýhodné, upřednostňovat zaměstnanecké akcie před ostatními typy benefitů – a to jak z pohledu daňové optimalizace, tak z pohledu administrativní zátěže a zvýšených nákladů na implementaci.⁹⁹

3.5 Administrativní aspekty implementace akciových programů

Zavedení akciového programu představuje komplexní proces, který vyžaduje pečlivou přípravu smluvní dokumentace. Rozsah a složitost této dokumentace se významně liší podle zvoleného typu participace. Zatímco virtuální programy jsou z administrativního hlediska jednodušší, přímé vlastnictví akcií či opční programy vyžadují detailnější právní úpravu zpravidla napříč několika dokumenty.

3.5.1 Základní dokumentace

Základním předpokladem úspěšné implementace akciového programu je odpovídající úprava stanov společnosti. Ta musí reflektovat zejména zvláštní práva spojená s akciemi určenými pro zaměstnance, případnou modifikaci jejich převoditelnosti a mechanismus jejich zvýhodněného nabývání. Na úpravu stanov následně navazuje samotný opční plán nebo program virtuálních akcií, který detailně vymezuje okruh oprávněných osob, podmínky jejich participace a způsob nabývání podílů v čase. V závislosti na velikosti programu lze volit mezi individuálními smlouvami pro každého zaměstnance nebo jednotnými podmínkami s přístupovací dokumentací. První varianta je vhodná pro menší počet účastníků, zatímco druhá přináší administrativní úspory při větším množství participujících zaměstnanců.¹⁰⁰

Významnou součástí smluvní dokumentace je úprava tzv. *leaver events*, tedy situací spojených s ukončením spolupráce mezi společností a participujícím zaměstnancem. Praxe zde

⁹⁹ MAVERICKS ADVOKÁTI. ESOP – zaměstnanecké akciové programy. In: *Mavericks legal* [online]. Praha: Mavericks advokáti, 2023 [cit. 2024-11-04]. Dostupné na: <https://www.mavericks.legal/esop2023/>.

¹⁰⁰ PUŠKÁR GARAJOVÁ, M. Zaměstnanecké opční programy. In: *Zaměstnanecké opční programy* [seminář]. Praha: EPRAVO.CZ ve spolupráci s SEDLAKOVA LEGAL, 2024. Osobní poznámky.

typicky rozlišuje mezi dvěma základními scénáři. V případě *good leaver* situace, kdy dochází k ukončení spolupráce dohodou, zůstává zaměstnanci zpravidla zachován nárok na tržní hodnotu jeho podílu. Naopak při *bad leaver* situaci, zejména při ukončení spolupráce z důvodu porušení povinností zaměstnance, může společnost využít práva na odkup podílu za nominální hodnotu.¹⁰¹

Smluvní dokumentace musí detailně upravovat podmínky *vestingu*, který může být vázán jak na časové, tak výkonnostní ukazatele. S tím souvisí i jasné stanovení pravidel pro exitové situace a způsob určování hodnoty podílů. Tyto mechanismy jsou klíčové pro zajištění dlouhodobé udržitelnosti programu a ochranu zájmů všech zúčastněných stran.

3.5.2 Regulatorní aspekty

Při implementaci akciových programů je třeba věnovat zvláštní pozornost regulaci obsažené v nařízení o zneužívání trhu (dále jen „MAR“), a to zejména v případě exekutivních zaměstnanců, kteří mohou být kvalifikováni jako tzv. zasvěcené osoby (tedy osoby disponující vnitřními informacemi, které použijí při nabytí nebo zcizení finančních nástrojů).¹⁰²

Jak uvádí Michala Špačková, za účelem minimalizace rizik spojených se zasvěcenským obchodováním lze v praxi využít několik osvědčených nástrojů.¹⁰³ Mezi nejčastěji využívané patří tzv. obchodní okna (*trading windows*), která vymezují konkrétní období pro realizaci transakcí, typicky několik týdnů po zveřejnění čtvrtletních výsledků.¹⁰⁴ Tento mechanismus významně snižuje riziko obchodování na základě neveřejných informací. Další významný nástroj představují tzv. uzavřená období (*closed periods*), během kterých je obchodování zcela vyloučeno.¹⁰⁵ Tato období se standardně stanovují na 30 dní před zveřejněním finančních zpráv, přičemž nařízení MAR umožňuje určité výjimky specificky pro zaměstnanecké akciové programy. Společnosti také často využívají požadavek na minimální dobu držení akcií či transakční plány realizované prostřednictvím nezávislých třetích osob.¹⁰⁶ Významnou roli hraje též transparentnost a důsledné dodržování informačních povinností. Je

¹⁰¹ MAVERICKS ADVOKÁTI, s.r.o. ESOP – zaměstnanecké akciové programy [online]. Praha: Mavericks advokáti, 2023 [cit. 2024-11-04]. Dostupné z: <https://www.mavericks.legal/esop2023/>

¹⁰² Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 596/2014 ze dne 16. dubna 2014 o zneužívání trhu (nařízení o zneužívání trhu) a o zrušení směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/6/ES a směrnice Komise 2003/124/ES, 2003/125/ES a 2004/72/ES. V: Úřední věstník Evropské unie. L 173, 2014, s. 1-61.

¹⁰³ ŠPAČKOVÁ, M. Opční akciové plány a vnitřní informace: dopady regulace a možnosti řešení. *Časopis pro právní vědu a praxi* [online]. 2023, č. 1, s. 137–161 [cit. 2024-09-13]. Dostupné na: <https://www.cceol.com/search/article-detail?id=1111962>.

¹⁰⁴ Tamtéž.

¹⁰⁵ Tamtéž.

¹⁰⁶ Tamtéž.

však třeba mít na paměti, že ani důsledná implementace těchto preventivních opatření neposkytuje absolutní ochranu před zneužitím vnitřních informací. Proto je vhodné kombinovat různé nástroje a pravidelně vyhodnocovat jejich efektivitu.

3.6 Specifika akciových programů pro kontraktory akciových společností

Významným trendem posledních let je rostoucí tendence společností k externímu zajišťování práce mimo zaměstnaneckou strukturu (*outsourcing*). Podle průzkumu společnosti PKF APOGEO došlo k výraznému meziročnímu nárůstu využívání outsourcingu z 11,5 % v roce 2023 na 30 % v roce 2024.¹⁰⁷ V kontextu těchto změn se obdobně jako u zaměstnanců nabízí řešení k motivaci a retenci externích spolupracovníků, zejména v sektorech jako IT, kde je forma spolupráce prostřednictvím kontraktorů (tedy osob samostatně výdělečně činných, dále jen „kontraktoři“) velmi rozšířená. Zatímco u zaměstnanců lze při etablování akciových programů alespoň částečně vycházet z ustanovení ZOK, ZDP a ustálené praxe v oblasti daňového práva, u externích spolupracovníků prakticky jakákoliv speciální úprava chybí.

3.6.1 Daň z příjmu, sociální a zdravotní pojištění

V případě kontraktorů vyvolává zvýhodněné nabytí akcií několik zásadních daňových otázek. Klíčovou otázkou je samotná kvalifikace tohoto příjmu, přičemž nabízí se dvě základní varianty daňového režimu.

První možností je kvalifikace zvýhodnění jako součásti odměny kontraktora za poskytování služeb společnosti. V takovém případě by se jednalo o příjem ze samostatné činnosti podle § 7 odst. 1 písm. b) ZDP, konkrétně příjem ze živnostenského podnikání. Tuto kvalifikaci podporuje zejména přímá souvislost s výkonem činnosti pro společnost, podmíněnost pokračování ve spolupráci po určitou dobu a ekonomická podstata plnění jako formy odměny za služby.

Při této kvalifikaci by se jednalo o zdanitelný příjem v okamžiku vzniku nároku na akcii či opci, případně v okamžiku jejich skutečného nabytí. Výše příjmu by se stanovila jako rozdíl mezi obvyklou cenou akcie či opce a případnou úplatou ze strany kontraktora podle § 23 odst. 6 ZDP. Kontraktor by mohl proti tomuto příjmu uplatnit výdaje buď ve skutečné výši podle § 24 odst. 1 ZDP nebo využít režim výdajových paušálů podle § 7 odst. 7 ZDP v příslušné

¹⁰⁷ PKF APOGEO. Průzkum PKF APOGEO na téma přístup k zaměstnancům, trendy a hrozby ve světle změn legislativy. In: *PKF APOGEO* [online]. 2024 [cit. 2024-11-03]. Dostupné na: <https://www.pkfapogeo.cz/blog/7498/pruzkum-pkf-apogeo-na-tema-pristup-k-zamestnancum-trendy-a-hrozby-ve-svetle-zmen-legislativy>.

výši dle charakteru jeho činnosti. Zároveň má ovšem tato kvalifikace dopady i na základ pro výpočet pojistných odvodů (viz dále).

Alternativně lze argumentovat, že se jedná o ostatní příjem podle § 10 odst. 1 písm. n) ZDP, tedy příjem z nabytí akcie či opce nesouvisející přímo s předmětem podnikání kontraktora. Pro tuto kvalifikaci by svědčila oddělitelnost od běžné obchodní spolupráce, investiční povaha nabývaného instrumentu a analogie s režimem zaměstnaneckých akcií. V tomto případě by se příjem zdaňoval v režimu § 10 ZDP, přičemž by bylo možné uplatnit jako výdaj pouze úplatu za nabytí akcie či opce, nikoliv paušální výdaje.

V případě kvalifikace jako příjmu ze samostatné činnosti podle § 7 ZDP vstupuje hodnota zvýhodnění do vyměřovacího základu pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na veřejné zdravotní pojištění. Vyměřovacím základem je u pojistného na sociální zabezpečení 55 % daňového základu od roku 2024 (do té doby 50 %) ¹⁰⁸ a u veřejného zdravotního pojištění 50 % daňového základu. ¹⁰⁹ Pojistné se stanoví příslušnou procentní sazbou, která činí 29,2 % pro sociální zabezpečení (z toho 28 % na důchodové pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti) ¹¹⁰ a 13,5 % pro zdravotní pojištění. ¹¹¹ V případě, že se kontraktor účastní i nemocenského pojištění, navyšuje se sazba pro sociální zabezpečení o dalších 2,7 % z vyměřovacího základu. Při kvalifikaci jako ostatního příjmu podle § 10 ZDP nevzniká z tohoto titulu povinnost platit pojistné.

Pro minimalizaci daňových rizik je tak žádoucí jasné smluvní oddělení standardní obchodní spolupráce a účasti v akciovém programu, explicitní určení okamžiku vzniku zdanitelného příjmu, dokumentace způsobu stanovení obvyklé ceny nabývaných akcií či opcí a konzistentní přístup ke kvalifikaci příjmů u všech účastníků programu. V případě významných částek může být ovšem žádoucí zvážit podání žádosti o závazné posouzení způsobu zdanění podle § 132 daňového řádu. ¹¹²

Konkrétní daňový režim se může lišit podle typu akciového programu. U virtuálních akciových programů je jednoznačnější kvalifikace jako příjmu ze samostatné činnosti s tím, že ke zdanění dochází v okamžiku výplaty peněžního plnění, přičemž je možné postupné zdanění při dílčích výplatách. U opčních programů je nutné řešit zdanění ve dvou okamžicích – při nabytí opce (rozdíl mezi obvyklou hodnotou a úplatou) a při realizaci opce (rozdíl mezi tržní

¹⁰⁸ § 5b odst. 1 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

¹⁰⁹ § 3a odst. 1 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění.

¹¹⁰ § 7 odst. 1 písm. d) bod 1 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

¹¹¹ § 2 odst. 1 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění

¹¹² Zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád.

a realizační cenou), přičemž stanovení obvyklé ceny opce je složitější. V případě přímého nabytí akcií dochází ke zdanění rozdílu mezi obvyklou cenou a úplatou v okamžiku nabytí, následné dividendy se zdaňují v režimu § 8 ZDP a případný prodej akcií v režimu § 10 ZDP s testem tříletého časového testu.

3.6.2 DPH

V případě akciových programů určených pro kontraktory vyvstává několik specifických otázek z pohledu daně z přidané hodnoty (dále jen „DPH“). Při posuzování DPH je klíčové určit, zda zvýhodnění poskytnuté v rámci akciového programu představuje úplatu za poskytnuté služby ve smyslu § 4 odst. 1 písm. a) zákona č. 235/2004 Sb., zákona o dani z přidané hodnoty (dále jen „ZDPH“), přičemž zákon definuje úplatu jako částku v peněžních prostředcích nebo hodnotu nepeněžitěho plnění, které jsou poskytnuty v přímé souvislosti s plněním. V kontextu akciových programů je tedy nezbytné posoudit, zda existuje přímá souvislost mezi poskytnutým zvýhodněním a službami kontraktora. Tato souvislost bude zpravidla zjevná u virtuálních akciových programů, které jsou konstruovány jako způsob výpočtu odměny za poskytnuté služby.¹¹³ Složitější situace nastává u zvýhodnění při nabytí skutečných akcií.

Pro určení okamžiku zdanitelného plnění je zásadní ustanovení § 21 odst. 8 ZDPH, podle kterého se v případě poskytování služeb po dobu delší než 12 měsíců považuje zdanitelné plnění za uskutečněné nejpozději posledním dnem každého kalendářního roku následujícího po roce, ve kterém bylo poskytování plnění započato. Toto pravidlo se však neuplatní, pokud došlo k přijetí úplaty, ze které vznikla povinnost přiznat daň, či jedná-li se o službu, která je poskytována na základě zákona nebo rozhodnutí orgánu veřejné moci třetí osobě, pokud úplatu hradí stát.

V případě akciových programů lze argumentovat, že toto ustanovení se neuplatní z důvodu průběžné fakturace za poskytnuté služby. Zároveň je v okamžiku poskytování služeb často nemožné stanovit výši zvýhodnění z akciového programu.

Pro stanovení základu daně je určující § 36 ZDPH. V případě nepeněžitěho plnění (např. zvýhodnění při nabytí akcií) se za základ daně považuje obvyklá cena bez daně (§ 36 odst. 6 písm. d) ZDPH. U virtuálních akciových programů, kde dochází k peněžitému plnění, je základem daně částka bez daně, kterou kontraktor obdrží za uskutečněné zdanitelné plnění.

¹¹³ BACHTÍK, T. Daňové implikace zaměstnaneckých opčních plánů a jejich alternativ v České republice. Praha, 2021. Diplomová práce. Univerzita Karlova, Právnická fakulta, s. 32.

Z pohledu DPH je pro klasifikaci plnění z akciového programu klíčové posouzení přímé souvislosti mezi poskytnutým zvýhodněním a službami kontraktora. Zatímco u virtuálních programů bude tato souvislost zpravidla dána jejich konstrukcí jako způsobu odměňování, u reálných akciových programů bude třeba posuzovat konkrétní podmínky a okolnosti jejich poskytnutí. V zájmu minimalizace daňových rizik lze doporučit důsledné oddělení standardní obchodní spolupráce od plnění z akciového programu, jasné smluvní zakotvení charakteru zvýhodnění (zda představuje součást odměny za poskytnuté služby nebo samostatné plnění), a v případě virtuálních programů přesné vymezení způsobu výpočtu plnění a jeho vztahu k poskytovaným službám. U reálných akciových programů je pak vhodné výslovně stanovit, zda případná sleva při nabytí akcií souvisí s poskytovanými službami nebo jde o samostatné investiční rozhodnutí společnosti.

4 Mezinárodní komparace daňových podmínek akciových plánů

Na základě komplexní analýzy společnosti Index Ventures lze identifikovat čtyři základní kategorie států podle kvality jejich regulačního rámce pro zaměstnanecké akciové programy.¹¹⁴ Tato kategorizace reflektuje jak nastavení daňového systému, tak celkovou přívětivost právního prostředí pro implementaci těchto programů.¹¹⁵ Jakýkoliv typ podílu na společnosti lze pro zjednodušení označovat jako „**akcie**“.

Do kategorie států s optimálním nastavením patří především pobaltské státy (Lotyšsko, Estonsko a Litva), které poskytují příkladný regulační rámec. Společnými znaky jejich úpravy jsou odložené zdanění až do okamžiku prodeje akcií, nízké sazby daně z kapitálových výnosů a minimální administrativní zátěž. V posledních letech se k této skupině díky významným reformám přidalo Spojené království a přiblížilo např. Portugalsko.¹¹⁶

Navazující skupinu vysoce kladně hodnocených států tvoří země s propracovanými speciálními programy nabízejícími významné daňové výhody (např. Francie, Německo či Polsko), analýza dále odlišuje státy s potenciálem rozvoje, které zavedly určité podpůrné politiky, ale s různými omezeními (jako Rakousko či Irsko), a poslední skupinu tvoří země, které stále čekají na zásadnější reformy. Zatímco některé státy jako Španělsko (2023) nebo právě Česká republika (2024) již učinily první kroky ke zlepšení, ostatní země zatím spíše postrádají specifické programy pro podporu zaměstnaneckých akciových plánů.¹¹⁷

4.1 *Detailní analýza vybraných jurisdikcí*

4.1.1 *Velká Británie*

Velká Británie dlouhodobě patří mezi lídry v podpoře zaměstnaneckých akciových plánů. Systém nabízí několik specializovaných programů pokrývajících různé potřeby společností i zaměstnanců.¹¹⁸ V dubnu 2023 došlo k významnému posílení atraktivity systému

¹¹⁴ JACQUESSON, D. Rewarding Talent: A guide to stock options for European entrepreneurs. In: *Index Ventures* [online]. London: Index Ventures, 2018 [cit. 2024-11-04]. Dostupné na: <https://www.indexventures.com/rewarding-talent/country-by-country-review>.

¹¹⁵ Tamtéž.

¹¹⁶ Not Optional. Not Optional Rankings. In: *Not Optional* [online]. London: Index Ventures, 2024 [cit. 2024-11-04]. Dostupné na: <https://www.notoptional.eu/rankings.html>.

¹¹⁷ Tamtéž.

¹¹⁸ UK GOVERNMENT. Tax on employee share schemes. In: *GOV.UK* [online]. London: HM Revenue & Customs, 2024 [cit. 2024-11-04]. Dostupné na: <https://www.gov.uk/tax-employee-share-schemes>.

zvýšením individuálního limitu pro CSOP (blíže specifikováno dále v textu) z 30.000 GBP na 60.000 GBP.¹¹⁹

Share Incentive Plan (SIP)

Program SIP umožňuje zaměstnancům získat akcie čtyřmi způsoby: bezplatné poskytnutí (*Free shares*) do výše 3.600 GBP ročně, nákup ze mzdy před zdaněním (*Partnership shares*), *matching shares* jako bonus zaměstnavatele ke každé zakoupené akcií v poměru až 2:1 a reinvestici dividend z již vlastněných akcií skrze SIP formou zakoupení dalších akcií (*Dividend shares*). Při splnění pětiletého časového testu jsou tyto benefity osvobozeny od daně z příjmu i veřejného pojištění (*National Insurance*).¹²⁰

Save As You Earn (SAYE)

SAYE kombinuje prvky spoření a investování, umožňující měsíční úložky až 500 GBP po dobu tří nebo pěti let. Veškeré bonusy, úroky i rozdíl mezi kupní cenou a tržní hodnotou jsou osvobozeny od daně. Program navíc umožňuje bezprostřední převod akcií do ISA (*individual savings account*) nebo penzijního fondu, přičemž v obou případech tak zaměstnanci nevzniká daňová povinnost s ohledem na kapitálový majetek.¹²¹

Company Share Option Plan (CSOP)

Po reformě z roku 2023 mohou zaměstnanci získat opce v hodnotě až 60.000 GBP. Při dodržení časového testu tří až deseti let je nabytí podílu i případný rozdíl mezi kupní a tržní cenou osvobozen od daně. Ke zdanění kapitálového výnosu dochází až při následném převodu či prodeji.¹²²

Enterprise Management Incentives (EMI)

EMI je určen pro společnosti s méně než 250 zaměstnanci a aktivy pod 30 milionů GBP. Program umožňuje poskytnutí opcí až do výše 250.000 GBP na zaměstnance v průběhu tří let. Podmínkou je minimální pracovní angažovanost (25 hodin týdně nebo 75 % pracovního času). Při udělení za tržní hodnotu je zaměstnanec osvobozen od daně z příjmu i veřejného pojištění, přičemž při prodeji může využít zvýhodněnou 10% sazbu daně z kapitálových výnosů.¹²³

¹¹⁹ Not Optional. Not Optional Rankings. In: *Not Optional* [online]. London: Index Ventures, 2024 [cit. 2024-11-04]. Dostupné na: <https://www.notoptional.eu/rankings.html>.

¹²⁰ UK GOVERNMENT. Tax on employee share schemes. In: *GOV.UK* [online]. London: HM Revenue & Customs, 2024 [cit. 2024-11-04]. Dostupné na: <https://www.gov.uk/tax-employee-share-schemes>.

¹²¹ Not Optional. Not Optional Rankings. In: *Not Optional* [online]. London: Index Ventures, 2024 [cit. 2024-11-04]. Dostupné na: <https://www.notoptional.eu/rankings.html>, ve spojení s UK GOVERNMENT. Tax on employee share schemes. In: *GOV.UK* [online]. London: HM Revenue & Customs, 2024 [cit. 2024-11-04]. Dostupné na: <https://www.gov.uk/tax-employee-share-schemes>.

¹²² Tamtéž.

¹²³ Tamtéž.

4.1.2 Německo

Německo prošlo v roce 2024 revoluční změnou díky přijetí *Future Financing Act*, který jej katapultoval mezi země s nejlepší úpravou zaměstnaneckých akciových plánů. Pro startupy a SME (společnosti s méně než 1.000 zaměstnanci a ročním obratem pod 86 milionů EUR nebo bilanční sumou pod 100 milionů EUR) je nyní možné odložit zdanění až do okamžiku prodeje akcií.¹²⁴

Při držbě akcií delší než jeden rok se aplikuje jednotná sazba daně z kapitálových výnosů na rozdíl mezi prodejní cenou a tržní hodnotou při udělení. Společnosti nespádající pod *Future Financing Act* nadále podléhají zdanění v okamžiku realizace opce, kdy se rozdíl mezi tržní a realizační cenou daní jako běžný příjem.¹²⁵

4.1.3 Lotyšsko

Lotyšsko významně modernizovalo svůj systém v prosinci 2020 novelou zákona o dani z příjmu fyzických osob, která zkrátila požadovanou dobu držby opcí z 36 na 12 měsíců.¹²⁶ Při splnění této podmínky je zdanění odloženo až do prodeje akcií, kdy se aplikuje 20% daň z kapitálových výnosů na rozdíl mezi prodejní cenou a tržní hodnotou při realizaci. Systém je otevřený všem typům společností bez omezení velikosti či množství vydaných opcí.¹²⁷

4.1.4 Estonsko

Estonský systém vyžaduje tříletou dobu držby opcí pro získání daňového zvýhodnění. Po novelizaci z července 2020 však nabízí flexibilnější podmínky, včetně možnosti zachování daňových výhod i při nedodržení tříletého období za určitých okolností mimo kontrolu zaměstnance. Při prodeji akcií se aplikuje standardní 20% sazba daně z příjmu.¹²⁸ Specifickým rysem estonské úpravy je poměrné krácení daňové povinnosti při prodeji společnosti před uplynutím kvalifikační doby.¹²⁹

¹²⁴ Not Optional. Not Optional Rankings. In: *Not Optional* [online]. London: Index Ventures, 2024 [cit. 2024-11-04]. Dostupné na: <https://www.notoptional.eu/rankings.html>.

¹²⁵ Tamtéž.

¹²⁶ MAVERICKS ADVOKÁTI. ESOP – zaměstnanecké akciové programy. In: *Mavericks legal* [online]. Praha: Mavericks advokáti, 2023 [cit. 2024-11-04]. Dostupné na: <https://www.mavericks.legal/esop2023/>.

¹²⁷ Not Optional. Not Optional Rankings. In: *Not Optional* [online]. London: Index Ventures, 2024 [cit. 2024-11-04]. Dostupné na: <https://www.notoptional.eu/rankings.html>.

¹²⁸ Tamtéž.

¹²⁹ MAVERICKS ADVOKÁTI. ESOP – zaměstnanecké akciové programy. In: *Mavericks legal* [online]. Praha: Mavericks advokáti, 2023 [cit. 2024-11-04]. Dostupné na: <https://www.mavericks.legal/esop2023/>.

4.1.5 Litva

Litevský systém, stabilní od roku 2020, vyžaduje tříletou dobu držby opcí pro daňové zvýhodnění. Po splnění této podmínky nepodléhá realizace opcí dani z příjmu, kapitálových výnosů ani odvodům na sociální zabezpečení. Zdanění jednotnou sazbou nastává až při prodeji akcií. Podobně jako ostatní pobaltské státy, ani Litva neomezuje množství vydaných opcí nebo velikost společnosti.¹³⁰

4.1.6 Francie

Francouzský BSPCE (*bons de souscription de parts de créateur d'entreprise*) program je dostupný pro společnosti mladší 15 let s méně než 250 zaměstnanci a ročním obratem nepřesahujícím 50 milionů EUR. Pro kvalifikované společnosti jsou opce osvobozeny od zdanění při udělení i realizaci.¹³¹ V roce 2023 došlo k významné modernizaci, když finanční zákon umožnil poskytování BSPCE i mezinárodním zaměstnancům a zaměstnancům mezinárodních dceřiných společností.¹³² Při splnění tříletého časového testu se na zisky aplikuje jednotná daňová sazba.¹³³

4.1.7 Portugalsko

Portugalsko výrazně vylepšilo svou pozici v roce 2023 zavedením pravidla 50% zdanění a upřesněním právní definice *start-up* a *scale-up*.¹³⁴ Pro společnosti s méně než 250 zaměstnanci a ročním obratem do 50 milionů EUR platí, že při držbě opcí po dobu alespoň dvou let je zdanění odloženo až do prodeje akcií. V tom okamžiku se zisky daní pouze z 50 % hodnoty sazbou 28 %, což vede k efektivní sazbě 14 %.¹³⁵

¹³⁰ Not Optional. Not Optional Rankings. In: *Not Optional* [online]. London: Index Ventures, 2024 [cit. 2024-11-04]. Dostupné na: <https://www.notoptional.eu/rankings.html>.

¹³¹ JACQUESSON, D. Rewarding Talent: A guide to stock options for European entrepreneurs. In: *Index Ventures* [online]. London: Index Ventures, 2018 [cit. 2024-11-04]. Dostupné na: <https://www.indexventures.com/rewarding-talent/country-by-country-review>.

¹³² Not Optional. Not Optional Rankings. In: *Not Optional* [online]. London: Index Ventures, 2024 [cit. 2024-11-04]. Dostupné na: <https://www.notoptional.eu/rankings.html>.

¹³³ JACQUESSON, D. Rewarding Talent: A guide to stock options for European entrepreneurs. In: *Index Ventures* [online]. London: Index Ventures, 2018 [cit. 2024-11-04]. Dostupné na: <https://www.indexventures.com/rewarding-talent/country-by-country-review>.

¹³⁴ Not Optional. Not Optional Rankings. In: *Not Optional* [online]. London: Index Ventures, 2024 [cit. 2024-11-04]. Dostupné na: <https://www.notoptional.eu/rankings.html>.

¹³⁵ Tamtéž.

4.1.8 Rakousko

Rakousko zavedlo počátkem roku 2024 díky *Start-up Promotion Act* nový režim pro společnosti mladší 10 let s méně než 100 zaměstnanci a ročním obratem pod 40 milionů EUR. Za splnění podmínek je zdanění odloženo až do prodeje akcií.¹³⁶ Při prodeji se 75 % výnosů daní pevnou sazbou 27,5 % a zbývajících 25 % jako běžný příjem. Pro aplikaci zvýhodněné sazby musí zaměstnanec setrvat ve společnosti minimálně 2 roky a držet akcie alespoň 3 roky.¹³⁷

4.1.9 Polsko

Polská úprava zaměstnaneckých akciových programů prošla postupným vývojem. Významná reforma z roku 2018 přinesla jasnější definici incentivních programů a podmínek jejich zvýhodněného zdanění,¹³⁸ přičemž poslední aktualizace pravidel vstoupila v účinnost v roce 2022.¹³⁹

Systém je dostupný pro kvalifikované SME a startupy organizované jako akciové společnosti nebo jednoduché akciové společnosti. Je otevřený zaměstnancům, kontraktorům i členům představenstva za podmínky, že jejich podíl nepřesahuje 5 % akcií společnosti.¹⁴⁰

Legislativa rozlišuje dva základní typy programů s odlišným daňovým režimem. První kategorii tvoří incentivní programy, u kterých při dodržení minimálně dvouleté doby držby opcí nevzniká povinnost platit daň z příjmu,¹⁴¹ přičemž ke zdanění dochází pouze v okamžiku prodeje akcií jednotnou sazbou 19 % a tyto programy nepodléhají odvodům na sociální a zdravotní pojištění. Druhá kategorie zahrnuje standardní programy, kde dochází ke dvojímu zdanění – nejprve při nabytí akcií progresivní sazbou 12–36 % a následně při jejich prodeji.¹⁴²

Pro kvalifikaci programu jako incentivního stanoví polská úprava několik kumulativních podmínek. Program musí být realizován prostřednictvím společnosti se sídlem v EU/EHP a musí být schválen valnou hromadou. Klíčovým požadavkem je skutečné nabytí

¹³⁶ Tamtéž.

¹³⁷ Tamtéž.

¹³⁸ PwC. Important changes in PIT taxation of employee incentive programs based on shares and derivatives. In: *PwC* [online]. 2017 [cit. 2024-11-03]. Dostupné na: <https://www.pwc.pl/pl/pdf/ta-eng-19.07.pdf>.

¹³⁹ Not Optional. Not Optional Rankings. In: *Not Optional* [online]. London: Index Ventures, 2024 [cit. 2024-11-04]. Dostupné na: <https://www.notoptional.eu/rankings.html>.

¹⁴⁰ Tamtéž.

¹⁴¹ Tamtéž.

¹⁴² BEDNARSKI, M. – OLSZEWSKI, M. Poland: Stock options and other equity related benefits offered to employees. In: *Bird & Bird* [online]. 30. 8. 2023 [cit. 2024-11-03]. Dostupné na: <https://www.twobirds.com/en/insights/2023/poland/poland-stock-options-and-other-equity-related-benefits-offered-to-employees>.

akcií, což vylučuje virtuální programy.¹⁴³ Přestože jsou programy zpravidla řízeny zahraničním právem, polské soudy aplikují některé domácí právní principy, především zákaz diskriminace, což se projevuje například v nemožnosti vyloučit z programu zaměstnance na dobu určitou bez adekvátního zdůvodnění.¹⁴⁴

4.1.10 Irsko

Irský KEEP program je určen pro společnosti s méně než 250 zaměstnanci a ročním obratem do 50 milionů EUR. Za předpokladu roční držby akcií není realizace opcí předmětem zdanění, které se odkládá až do prodeje akcií, kdy se uplatní daň z kapitálových výnosů. Program stanoví limity v podobě maximální tržní hodnoty opcí 100.000 EUR ročně nebo 300.000 EUR celkem na jednotlivce. KEEP byl prodloužen do konce roku 2025, ale bez významných změn podmínek.¹⁴⁵

4.1.11 Španělsko

Španělsko významně modernizovalo svůj systém v roce 2023 přijetím *Startup Law*, který zvýšil roční limit pro daňově osvobozené opce z 12.000 EUR na 50.000 EUR a umožnil odklad zdanění až do prodeje akcií nebo na dobu 10 let. Kvalifikované *Emerging Companies* musí být mladší 5 let (7 let pro strategické sektory) s ročním obratem pod 10 milionů EUR. Podmínkou daňového zvýhodnění je tříletá doba držby akcií od realizace opce.¹⁴⁶

4.1.12 Nizozemsko

Nizozemsko implementovalo v lednu 2023 významnou reformu, která umožňuje zaměstnancům odložit zdanění opcí až do okamžiku, kdy se akcie stanou obchodovatelnými, nebo do pěti let od realizace opce, podle toho, co nastane dříve.¹⁴⁷ Zaměstnanci mají možnost volby mezi zdaněním při realizaci nebo při získání obchodovatelnosti akcií, přičemž tato volba

¹⁴³ DŁUSKA, R. – WÓJCIK, A. G. Employee incentive plans. In: *Lexology* [online]. London: Osborne Clarke, 17. 4. 2024 [cit. 2024-11-03]. Dostupné na: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=e6a2e018-adc8-473a-a0bb-c4c09f059bae>.

¹⁴⁴ BEDNARSKI, M. – OLSZEWSKI, M. Poland: Stock options and other equity related benefits offered to employees. In: *Bird & Bird* [online]. 30. 8. 2023 [cit. 2024-11-03]. Dostupné na: <https://www.twobirds.com/en/insights/2023/poland/poland-stock-options-and-other-equity-related-benefits-offered-to-employees>.

¹⁴⁵ Not Optional. Not Optional Rankings. In: *Not Optional* [online]. London: Index Ventures, 2024 [cit. 2024-11-04]. Dostupné na: <https://www.notoptional.eu/rankings.html>.

¹⁴⁶ Tamtéž.

¹⁴⁷ Tamtéž.

musí být učiněna aktivně. V obou případech podléhá benefit progresivní sazbě daně z příjmu s možností následného zdanění kapitálových výnosů.¹⁴⁸

Významnou inovací je také legislativní zakotvení SAR plánů, které představují alternativu ke klasickým opcím. Místo skutečných podílů získává zaměstnanec peněžní bonus odvozený od hodnoty akcií. Pro zaměstnavatele jsou tyto plány daňově uznatelným nákladem, pokud příjem zaměstnance nepřesahuje 598.000 EUR ročně.¹⁴⁹

4.2 Komparativní analýza

V současné době lze mezi evropskými státy pozorovat jednoznačný trend směrem k odkladu zdanění až do okamžiku prodeje akcií nebo jejich obchodovatelnosti. Tento přístup nejlépe implementovaly zejména pobaltské státy či Spojené království, jež díky výrazným reformám následuje např. Německo či Portugalsko. Alternativní přístup představuje nizozemský model volitelného okamžiku zdanění.

Z hlediska kvalifikačních podmínek pro daňová zvýhodnění lze evropské jurisdikce rozdělit do dvou hlavních skupin. První představují univerzální systémy bez omezení, typické pro pobaltské státy. Druhou skupinu tvoří cílené programy s limity velikosti společnosti a hodnoty opcí, jako je například francouzský BSPCE nebo rakouský *Start-up Promotion Act*.

Analyzované jurisdikce vykazují tři základní přístupy k výši zdanění. Pobaltské státy aplikují nízkou jednotnou sazbu ve výši 20 %. Některé země zavedly zvýhodněné sazby pro kvalifikované programy, jako například Portugalsko s efektivní sazbou 14 % nebo Francie se schématem BSPCE. Třetí přístup představuje kombinované zdanění, které využívá například Rakousko, kde 75 % zisku podléhá fixní sazbě 27,5 % a zbývajících 25 % se daní jako běžný příjem.

Náročnost implementace programů se mezi pozorovanými státy výrazně liší. Zatímco pobaltské státy kladou důraz na minimální administrativu, jiné země vyžadují splnění dodatečných podmínek. Nejkomplexnější požadavky pak klade například Nizozemsko, kde je nutné získat navíc státní schválení programu.¹⁵⁰

Rovněž v oblasti regulace rozsahu daňového zvýhodnění lze pozorovat značný vývoj, kterým je např. rozšiřování okruhu beneficentů, což ilustruje například francouzské BSPCE

¹⁴⁸ Tamtéž.

¹⁴⁹ MAVERICKS ADVOKÁTI. ESOP – zaměstnanecké akciové programy. In: *Mavericks legal* [online]. Praha: Mavericks advokáti, 2023 [cit. 2024-11-04]. Dostupné na: <https://www.mavericks.legal/esop2023/>.

¹⁵⁰ Not Optional. Not Optional Rankings. In: *Not Optional* [online]. London: Index Ventures, 2024 [cit. 2024-11-04]. Dostupné na: <https://www.notoptional.eu/rankings.html>.

otevřené nově i mezinárodním zaměstnancům. Dalším příkladem je rozšiřování již existujících limitů, jak ukazuje britské navýšení CSOP na 60.000 GBP, nebo španělské zvýšení na 50.000 EUR. Setkat se lze rovněž s uvolňováním podmínek, například v podobě estonských výjimek z časového testu.

Z provedené analýzy vyplývá několik klíčových prvků pro úspěšnou regulaci zaměstnaneckých akciových plánů. Zásadní je odložení zdanění minimálně do realizace opce, ideálně až do prodeje akcií, přičemž kvalifikační doba by měla být přiměřená, typicky v rozmezí 12-36 měsíců. Systém by měl být postaven na jasných a jednoduchých pravidlech bez excesivní administrativy. Důležitá je také flexibilita při změně kontroly nebo odchodu zaměstnance a možnost aplikace na různé typy společností a zaměstnanců.

5 Návrh řešení a doporučení pro praxi

5.1 *Hlavní nedostatky současné právní úpravy*

Provedená analýza současného stavu zaměstnanecké participace v České republice odhalila několik zásadních systémových nedostatků. Za hlavní překážku považují **ochranu práv účastníků programů**, především v oblasti převoditelnosti akcií a vypořádání při ukončení účasti v akciovém programu (*exitu*), zaměstnanec tak musí odvádět daň z příjmu již v okamžiku nabytí akcií (ne-li dříve),¹⁵¹ přestože k reálnému peněžnímu příjmu dochází až při jejich prodeji. Ačkoli novela účinná od roku 2024 přinesla určité zlepšení v oblasti načasování zdanění, stále chybí efektivní a systematická daňová podpora zaměstnanecké participace.

Další významnou překážku představuje současný daňový režim, který ve srovnání s alternativními formami zaměstnaneckých benefitů přináší **výrazně vyšší daňovou zátěž**. Jak vyplývá z provedené komparativní analýzy (viz Porovnání s ostatními zaměstnaneckými benefity), zatímco běžné benefity, jako jsou stravenky nebo příspěvky na penzijní spoření, požívají významných daňových výhod, zaměstnanecké akcie podléhají plnému zdanění včetně odvodů na sociální a zdravotní pojištění.

Nedostatkem je rovněž absence **specifické právní úpravy** zaměstnaneckých akciových programů včetně standardizovaných postupů a vzorové dokumentace pro jejich jednoduchou implementaci. Zatímco státy s rozvinutým systémem participace typicky disponují uceleným právním rámcem, český právní řád upravuje tuto problematiku pouze okrajově v obecných ustanoveních obchodního a daňového práva. S tím související administrativní zátěž v praxi vytváří značnou právní nejistotu při samotné implementaci, jejíž příprava je navíc časově i finančně náročná.

Problematická je rovněž **nedostatečná úprava přeshraničních aspektů akciových programů**. Přestože značná část těchto programů je v praxi implementována zahraničními mateřskými společnostmi, současná legislativa tento aspekt reflektuje pouze okrajově. Novela ZDP účinná od roku 2024 sice přinesla určitá pravidla pro programy v rámci mezinárodních koncernů, daňové zvýhodnění ovšem podmiňuje zachováním daňového domicilu společnosti v České republice. Nezahrnuje tedy situace, kdy jsou akcie poskytovány přímo zahraniční mateřskou společností (což je nejen v České republice běžnou praxí), či může paradoxně bránit přirozenému růstu společností a jejich expanzi do zahraničí, včetně potenciálně výhodných

¹⁵¹ § 6 odst. 14 ZDP

exitů, které by v dlouhodobém horizontu mohly přinést státu vyšší daňové výnosy. Toto omezení může výrazně ovlivnit podnikatelská rozhodnutí a případný růstový potenciál českých společností na mezinárodních trzích.

Finálně je třeba upozornit na **úplnou absenci právní úpravy akciových programů pro kontraktory**. Vzhledem k rostoucímu významu této formy spolupráce, zejména v sektoru IT a technologií, vytváří tato mezera v legislativě významnou překážku pro rozvoj participačních schémat. Chybí zejména jasná pravidla pro daňový režim těchto programů, včetně otázek DPH a odvodů na sociální a zdravotní pojištění.

5.2 Návrh konkrétních opatření

Pro efektivní fungování zaměstnanecké participace je žádoucí **zavedení institutu kvalifikovaných zaměstnaneckých akciových programů**. Tyto programy by při splnění zákonem stanovených podmínek požívaly **významných daňových výhod**. Mezi kvalifikační kritéria by měla patřit zejména minimální doba držby akcií (optimální se jeví doba 3 let), maximální limit hodnoty poskytnutých akcií (např. 20–50 % ročního příjmu zaměstnance). Programy splňující tato kritéria by měly využívat **režimu odloženého zdanění**, kdy by k vyměření daňové povinnosti docházelo až v okamžiku prodeje akcií, přičemž by se aplikovala **snížená sazba daně z kapitálových výnosů**. Současně by tyto příjmy neměly vstupovat do vyměřovacího základu pro odvody na sociální a zdravotní pojištění.

Pro zajištění komplexního přístupu k akciovým programům je nezbytné zahrnout do právního rámce i kontraktory, kteří tvoří stále významnější část pracovní síly. Právní úprava by měla **jasně definovat daňový režim příjmů z akciových programů pro kontraktory a zavést možnost odloženého zdanění obdobně jako u zaměstnanců**. Nezbytnou součástí úpravy je také vyjasnění režimu DPH u plnění z akciových programů.

Pro zvýšení atraktivity České republiky pro zahraniční investory je zásadní vytvoření přehledného a vstřícného právního rámce pro akciové programy mezinárodních společností. Nová úprava by měla zachovat současné osvobození od odvodů na sociální a zdravotní pojištění při přímém poskytnutí akcií zahraniční mateřskou společností a **sjednotit pravidla pro domácí a zahraniční programy**, aby nedocházelo k nerovnému zacházení. Důležité je rovněž zavedení jednoduchých mechanismů pro správu těchto programů. Nezbytnou součástí by měl být i **flexibilní režim pro změnu daňové rezidence společnosti**, který by umožnil zachování daňových výhod i po přesunu sídla do zahraničí, například formou přechodného období nebo

podmíněného zachování benefitů při prokázání ekonomického přínosu transakce pro českou ekonomiku (např. daň ze zahraničních dividend).

Samotný rozsah jednotlivých daňových výhod a jejich kombinace by měly být ovšem stanoveny s přihlédnutím k navazující podstatně širší fiskální analýze tématu a ekonomické strategii státního rozpočtu, což není a ostatně ani nemůže být předmětem této práce.

5.3 Očekávané dopady navrhovaných změn

Implementace navrhovaných změn by měla ovšem přinést vícero pozitivních efektů. Z ekonomického hlediska lze očekávat zvýšení konkurenceschopnosti českých společností díky lepší schopnosti přilákat a udržet kvalifikované zaměstnance.¹⁵² Zavedení přehledného právního rámce a daňových výjimek by mělo vést k širšímu využívání zaměstnaneckých akciových programů, což by přispělo k rozvoji českého kapitálového trhu. V sociální oblasti lze předpokládat pozitivní dopad na příjmovou nerovnost a posílení dlouhodobých úspor zaměstnanců, což je zvláště relevantní v kontextu současných demografických trendů a potřeby reformy důchodového systému. Z fiskálního hlediska by sice v krátkodobém horizontu došlo k určitému snížení daňových příjmů, to by však mělo být kompenzováno dlouhodobým rozšířením daňové základny a pozitivními externalitami v podobě vyšší produktivity práce a ekonomického růstu. Toto tvrzení podporují i zkušenosti ze zahraničí, kde podobná opatření vedla k významnému nárůstu zaměstnanecké participace bez negativního dopadu na veřejné rozpočty.¹⁵³

¹⁵² HOVORKOVÁ, K. Nová pravidla pro zaměstnanecké akcie. Promarněná šance, říká expert. In: *Peníze* [online]. Praha: Partners media, 14. 2. 2024 [cit. 2024-11-07]. Dostupné na: <https://www.penize.cz/mzda-a-plat/451979-nova-pravidla-pro-zamestnanecke-akcie-promarnena-sance-rika-expert>.

¹⁵³ WPI ECONOMICS. Exploring the potential of the Employee Ownership business model: A deep dive into the economic, people, societal and environmental benefits. In: *WPI Economics* [online]. London: WPI Economics, 2023 [cit. 2024-11-07]. Dostupné na: <https://wpieconomics.com/publications/exploring-the-potential-of-the-employee-ownership-business-model/>.

Závěr

Cílem této práce bylo komplexně popsat právní a daňové aspekty zaměstnanecké participace v akciových společnostech a analyzovat překážky bránící jejímu širšímu využití v českém prostředí. Hlavní výzkumná otázka směřovala k posouzení vhodnosti vlastnické zaměstnanecké participace, jako nástroje pro české akciové společnosti v kontextu současné právní a daňové regulace.

V rámci popisné části práce bylo identifikováno vícero základních modelů zaměstnanecké participace dostupných v českém právním prostředí. Jedná se o přímé vlastnictví akcií, které může být realizováno buď formou přímého převodu akcií na zaměstnance, nebo prostřednictvím opčních akciových programů. Alternativou je nepřímé vlastnictví využívající speciální entity jako svěřenský fond, družstvo či společnost s ručením omezeným. Specifickou kategorií pak představují virtuální programy simulující vlastnická práva bez skutečného převodu akcií.

Práce prokázala značnou komplexnost zdanění jednotlivých modelů. Novela ZDP účinná od 1. 1. 2024 sice přinesla první systematickou úpravu zdanění příjmů z nabytí akcií a opčních práv, její dopad je však limitovaný. Posunem vpřed je například mechanismus zohledňující potenciální pokles hodnoty společnosti, kdy lze příjem zaměstnance snížit o kladný rozdíl mezi hodnotou podílu k okamžiku nabytí a hodnotou k okamžiku zúčtování příjmu. Tato úprava tudíž efektivně chrání zaměstnance před situacemi, kdy by měl odvádět daň z hodnoty, která již reálně neexistuje. Pozitivně lze hodnotit rovněž zavedení taxativního výčtu okamžiků, považovaných za zúčtovaný příjem zaměstnance, kdy se alespoň v určitých případech odsouvá okamžik zdanění do budoucna. Aktuální úprava ovšem stále dostatečně nepředchází případům, ve kterých musí zaměstnanec prodat svůj podíl, aby zaplatil daň (*sell to cover*).

Problematickým aspektem novely je rovněž skutečnost, že nezahrnuje situace, kdy jsou akcie poskytovány přímo zahraniční mateřskou společností, což je v praxi častý model. Podmínka zachování daňového domicilu v České republice může navíc paradoxně bránit přirozenému růstu společností a jejich expanzi do zahraničí. Významným nedostatkem je také absence jakýchkoliv daňových úlev, které jsou běžnou součástí zahraničních úprav.

Diplomová práce odhalila zásadní nepoměr mezi daňovým zvýhodněním běžných zaměstnaneckých benefitů a již zmíněnou absencí obdobné podpory u zaměstnaneckých akciových programů. Zatímco benefity, jako stravenky či příspěvky na penzijní spoření, požívají významných daňových výhod (včetně osvobození od odvodů na sociální a zdravotní

pojištění), akciové programy podléhají plnému zdanění (pokud nepočítáme jejich potenciální daňovou uznatelnost, jakožto náklad zaměstnavatele). Tato disproporce významně snižuje jejich atraktivitu pro zaměstnavatele i zaměstnance.

Český právní řád postrádá ucelenou úpravu zaměstnanecké participace. Zatímco zákon o obchodních korporacích umožňuje zvýhodněné nabývání akcií zaměstnanci, detailnější úprava specifík zaměstnaneckých akciových programů chybí. Tato mezera v legislativě vytváří značnou právní nejistotu a zvyšuje administrativní náročnost zavádění těchto programů.

Současná česká právní úprava také zcela opomíjí specifika kontraktorů, jejichž význam zejména v technologickém sektoru kontinuálně roste. Chybí především jasná pravidla pro kvalifikaci příjmu z akciových programů, pro režim DPH u plnění z akciových programů a pro způsob stanovení vyměřovacího základu pro odvody pojistného. Pro kontraktory zůstává nejasná i otázka okamžiku zdanění a možnosti využití výdajových paušálů. Tato právní nejistota významně komplikuje implementaci akciových programů pro tuto rostoucí skupinu pracovníků.

Mezinárodní komparace odhalila, že úspěšné zahraniční úpravy typicky obsahují několik klíčových prvků. Především se jedná o odložené zdanění až do okamžiku prodeje akcií, značná daňová zvýhodnění a sníženou administrativní zátěž. Zvláště inspirativní jsou v tomto ohledu pobaltské státy, které díky jednoduché a vstřícné regulaci vytvářejí příznivé podmínky pro využívání zaměstnaneckých akciových programů.

Například Lotyšsko po novelizaci z roku 2020 požaduje pouze dvanáctiměsíční dobu držby opcí pro získání daňových výhod, přičemž systém je otevřený všem typům společností bez omezení velikosti či množství vydaných opcí. Významný pokrok učinily v poslední době také Německo a Portugalsko. Německý *Future Financing Act* účinný od roku 2024 umožňuje startupům nebo malým a středním podnikům odložit zdanění až do okamžiku prodeje akcií. Portugalsko zase zavedlo pravidlo 50% zdanění pro kvalifikované společnosti, což vede k efektivní sazbě daně – pouhých 14 procent.

V zahraničí lze rovněž pozorovat trend v rozšiřování okruhu beneficiantů a uvolňování podmínek pro získání daňových výhod, což reflektuje rostoucí význam zaměstnaneckých akciových programů v globální konkurenci o talentované pracovníky.

V rámci úvah *de lege ferenda* tato práce přináší vícero doporučení. Především se jako žádoucí jeví zavést institut kvalifikovaných zaměstnaneckých akciových programů s výraznějšími daňovými výhodami. Tyto programy by měly odsouvat okamžik zdanění až do chvíle, kdy zaměstnanec příjem reálně obdrží (*exit*). Vhodné se rovněž jeví osvobození akciových

programů od odvodů na sociální a zdravotní pojištění či případné snížení sazby daně z kapitálových výnosů při prodeji.

Nezbytné je také vytvoření flexibilního režimu pro přeshraniční aspekty těchto programů. Ten by zahrnoval zachování daňových výhod i při expanzi do zahraničí, zavedení přechodného období pro změnu daňové rezidence, sjednocení pravidel pro domácí a zahraniční programy či zjednodušení administrativních požadavků.

Implementace navrhovaných změn by mohla vést ke zvýšení konkurenceschopnosti českých společností, rozvoji kapitálového trhu, posílení dlouhodobých úspor zaměstnanců a částečnému řešení otázky důchodového zabezpečení.

V odpovědi na hlavní výzkumnou otázku lze tedy shrnout a uzavřít, že ačkoliv vlastnická zaměstnanecká participace představuje potenciálně vhodný nástroj pro české akciové společnosti, současná právní a daňová regulace vytváří významné překážky pro její efektivní využití. Novela ZDP účinná od roku 2024 sice představuje první krok správným směrem, pro skutečný rozvoj zaměstnanecké participace v České republice však bude nezbytné přijmout komplexní právní úpravu reflektující osvědčené zahraniční postupy a specifika českého prostředí.

Seznam použitých zdrojů

Seznam použité literatury

MACHÁČEK, Ivan. Zaměstnanecké benefity a daně. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2021. Daně (Wolters Kluwer ČR), str. 186. ISBN 978-80-7676-193-3.

Svěřenský fond – návod k použití: rozbor judikatury, nadace a fundace a daňové tipy a triky. 2. vydání. Praha: PKF Apogeo Group, 2024, s. 122.

ŠTENGLOVÁ, I. § 258 [Zvýhodněné akcie pro zaměstnance]. In: ŠTENGLOVÁ, I. – HAVEL, B. – CILEČEK, F. – KUHN, P. – ŠUK, P. *Zákon o obchodních korporacích*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 605–606.

PELC, V. In: PELC, V. *Daně z příjmů*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 100 [cit. 2024-11-11].

BERÁNEK, P. *Zaměstnanecké benefity a obdobná plnění z hlediska daňové výhodnosti*. 2. vydání. Olomouc: ANAG, 2024, s. 118.

ŠPAČKOVÁ, M. Opční akciové plány a vnitřní informace: dopady regulace a možnosti řešení. *Časopis pro právní vědu a praxi* [online]. 2023, č. 1, s. 137–161 [cit. 2024-09-13]. Dostupné na: <https://www.cceol.com/search/article-detail?id=1111962>.

BACHTÍK, T. Daňové implikace zaměstnaneckých opčních plánů a jejich alternativ v České republice. Praha, 2021. Diplomová práce. Univerzita Karlova, Právnická fakulta.

Seznam použitých internetových zdrojů

GALLUP. State of the Global Workplace Report. In: *Gallup* [online]. Washington, D.C.: Gallup, 2024 [cit. 2024-03-11]. Dostupné na: <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx?thank-you-report-form=1>.

JACQUESSON, D. Rewarding Talent: A guide to stock options for European entrepreneurs. In: *Index Ventures* [online]. London: Index Ventures, 2018 [cit. 2024-11-04]. Dostupné na: <https://www.indexventures.com/rewarding-talent/employee-ownership-why-it-matters>.

ADWAN, S. – ALHAJ-ISMAIL, A. – JELIC, R. Non-executive employee ownership and financial reporting quality: evidence from Europe. *Review of Quantitative Finance and Accounting* [online]. 2022, Vol. 59, No. 2, s. 793–823 [cit. 2024-11-11]. ISSN 0924-865X.

BLASI, J. R. – KRUSE, D. L. – WELTMANN, D. Firm Survival and Performance in Privately Held ESOP Companies. In: KRUSE, D. L. (ed.). *Sharing Ownership, Profits, and Decision-Making in the 21st Century*. Bingley: Emerald Group Publishing, 2013, s. 109–124.

EY. Contribution of S ESOPs to participants' retirement security and employee-owner benefits. In: *ESCA* [online]. 2022 [cit. 2023-05-16]. Dostupné na: <https://esca.us/wp-content/uploads/2022/04/EY-ESCA-S-ESOP-Analysis-2022.04.2257.pdf>.

EQVISTA. Best Type Situation for Stock Options. In: *Eqvista* [online]. New York: Eqvista, 2024 [cit. 2024-03-11]. Dostupné na: <https://eqvista.com/employee-shares/best-type-situation-for-stock-options/>.

UK GOVERNMENT. Tax on employee share schemes. In: *GOV.UK* [online]. London: HM Revenue & Customs, 2024 [cit. 2024-11-04]. Dostupné na: <https://www.gov.uk/tax-employee-share-schemes>.

EFES – EUROPEAN FEDERATION OF EMPLOYEE SHARE OWNERSHIP. Model plans. In: *EFES* [online]. 2022 [cit. 2023-05-16]. Dostupné na: <http://www.efesonline.org/LIBRARY/2022/Employee%20share%20ownership%20-%20Model%20plans%20220106.pdf>.

UK GOVERNMENT. Sharing success: the Nuttall review of employee ownership. In: *GOV.UK* [online]. London: Department for Business, Innovation and Skills, 2012 [cit. 2024-11-11]. Dostupné na: <https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a79ab1b40f0b63d72fc7918/12-933-sharing-success-nuttall-review-employee-ownership.pdf>.

UK GOVERNMENT. Taxation of Employee Ownership Trusts and Employee Benefit Trusts. In: *GOV.UK* [online]. London: HM Revenue & Customs [cit. 2024-11-11]. Dostupné na: <https://www.gov.uk/government/consultations/taxation-of-employee-ownership-trusts-and-employee-benefit-trusts/taxation-of-employee-ownership-trusts-and-employee-benefit-trusts>.

BURNUS, R. – MARKOVÁ, K. – TORÁČ, V. Zaměstnanecké akcie z pohledu daní. Komu se vyplatí a proč o nich přemýšlet? In: *Finmag* [online]. 17. 7. 2024 [cit. 2024-11-11]. Dostupné na: <https://www.finmag.cz/personalistika/458047-zamestnanecke-akcie-z-pohledu-dani-komu-se-vyplati-a-proc-o-nich-premyslet>.

MAVERICKS ADVOKÁTI. ESOP – zaměstnanecké akciové programy. In: *Mavericks legal* [online]. Praha: Mavericks advokáti, 2023, s. 9 [cit. 2024-11-04]. Dostupné na: <https://www.mavericks.legal/esop2023/>.

KSLP Praha. Zaměstnanecká participace v ČR 1990–2001. In: *EFES* [online]. [cit. 2023-04-20]. Dostupné na: <http://www.efesonline.org/CEEEONet/REPORTS%202002/Country%20Report%20Czech%20CZ.pdf>.

The PEPPER IV Report: Benchmarking of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the Member and Candidate Countries of the European Union. Berlín: Institute for Eastern European Studies, Free University of Berlin, 2009, s. 76. Dostupné na: [Microsoft Word - PEPPER IV_Arbeitsfassung 11.10.09-4](#)

EFES – EUROPEAN FEDERATION OF EMPLOYEE SHARE OWNERSHIP. Employee Share Ownership – The European Policy. In: *EFES* [online]. 2019 [cit. 2023-05-16]. Dostupné na: <http://www.efesonline.org/LIBRARY/2018/Employee%20Share%20Ownership%20-%20The%20European%20Policy.pdf>.

EVROPSKÁ KOMISE. Sdělení komise evropskému parlamentu, radě, evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a výboru regionů – Nový evropský program inovací. In: *EUR-Lex* [online]. 5. 7. 2022 [cit. 2023-05-16]. Dostupné na: [https://eur-](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32022R0600)

lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A52022DC0332&qid=1681690987334#footnote93.

DIGIBYTE. 24 členských států EU se na Digitální den zavázalo, že přijmou opatření na podporu růstu začínajících podniků v EU. In: *Digital Strategy* [online]. 19. 3. 2021 [cit. 2023-05-16]. Dostupné na: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/cs/news/24-eu-member-states-commit-digital-day-take-action-support-growth-eu-startups>.

Programové prohlášení vlády České republiky. [online] 6. 1. 2022, s. 10 [cit. 2023-05-16]. Dostupné na: <https://www.vlada.cz/assets/jednani-vlady/programove-prohlaseni/programove-prohlaseni-vlady-Petra-Fialy.pdf>

ČESKÁ PIRÁTSKÁ STRANA. Piráti představili nový návrh úpravy zaměstnaneckých akcií, pomůže startupům i růstu české ekonomiky. In: *Piráti* [online]. Praha: Česká pirátská strana, 11. 4. 2024 [cit. 2024-11-11]. Dostupné na: <https://www.pirati.cz/jak-pirati-pracuji/pirati-predstavili-novy-navrh-upravy-zamestnaneckych-akcii-pomuze-startupum-i-rustu-ceske-ekonomiky/>.

Hospodářská strategie České republiky: Česko do top 10. In: *MPO* [online]. Praha: Ministerstvo průmyslu a obchodu, 2024 [cit. 2024-11-11]. Dostupné na: https://www.mpo.cz/assets/cz/rozcestnik/pro-media/tiskove-zpravy/2024/10/Hospodarska-strategie_shrnuti-priorit-a-klicovych-oblasti.pdf.

JEDLANOVÁ, H. – NOVÁKOVÁ, L. – RINDOVÁ, I. Zaměstnanecké akcie z pohledu daně z příjmů fyzických osob. In: *Práce a mzda* [online]. 2019, roč. 2019, č. 3, s. 8 [cit. 2024-09-13]. Dostupné na: <ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR>. ASPI ID: LIT258922CZ.

VACULÍKOVÁ, J. – ODROBINOVÁ, V. Jak na sepsání opčního plánu. Čtyři klíčové otázky na cestě k zaměstnaneckým akciím. In: *Finmag* [online]. 14. 8. 2024 [cit. 2024-09-13]. Dostupné na: <https://www.finmag.cz/personalistika/458509-jak-na-sepsani-opcniho-planu-ctyri-klicove-otazky-na-ceste-k-zamestnaneckym-akciim>.

ČMKOS. Benefity 2023: průzkum mezi zaměstnavateli o poskytovaných zaměstnaneckých benefitech. In: *ČMKOS* [online]. 19. 9. 2023 [cit. 2024-11-11]. Dostupné na: <https://www.cmkos.cz/9251/benefity-2023-pruzkum-mezi-zamestnavateli-o-poskytovanych-zamestnaneckych-benefitech/>.

IPSOS. Ideální zaměstnanecké benefity – každá generace čeká něco jiného. In: *Pluxee* [online]. 2024 [cit. 2024-11-03]. Dostupné na: <https://www.pluxee.cz/blog/idealni-zamestnanecke-benefity-kazda-generace-ceka-neco-jineho>.

LIGHTHART, P. E. M. – POUTSMA, E. – BREWSTER, C. The development of financial participation in Europe. *British Journal of Industrial Relations* [online]. 2022, Vol. 60, s. 479–510 [cit. 2024-09-30]. Dostupné na: <https://doi.org/10.1111/bjir.12629>.

PKF APOGEO. Průzkum PKF APOGEO na téma přístup k zaměstnancům, trendy a hrozby ve světle změn legislativy. In: *PKF APOGEO* [online]. 2024 [cit. 2024-11-03]. Dostupné na: <https://www.pkfapogeo.cz/blog/7498/pruzkum-pkf-apogeo-na-tema-pristup-k-zamestnancum-trendy-a-hrozby-ve-svetle-zmen-legislativy>.

Not Optional. Not Optional Rankings. In: *Not Optional* [online]. London: Index Ventures, 2024 [cit. 2024-11-04]. Dostupné na: <https://www.notoptional.eu/rankings.html>.

UK GOVERNMENT. Tax on employee share schemes. In: *GOV.UK* [online]. London: HM Revenue & Customs, 2024 [cit. 2024-11-04]. Dostupné na: <https://www.gov.uk/tax-employee-share-schemes>.

PwC. Important changes in PIT taxation of employee incentive programs based on shares and derivatives. In: *PwC* [online]. 2017 [cit. 2024-11-03]. Dostupné na: <https://www.pwc.pl/pl/pdf/ta-eng-19.07.pdf>.

BEDNARSKI, M. – OLSZEWSKI, M. Poland: Stock options and other equity related benefits offered to employees. In: *Bird & Bird* [online]. 30. 8. 2023 [cit. 2024-11-03]. Dostupné na: <https://www.twobirds.com/en/insights/2023/poland/poland-stock-options-and-other-equity-related-benefits-offered-to-employees>.

DŁUSKA, R. – WÓJCIK, A. G. Employee incentive plans. In: *Lexology* [online]. London: Osborne Clarke, 17. 4. 2024 [cit. 2024-11-03]. Dostupné na: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=e6a2e018-adc8-473a-a0bb-c4c09f059bae>.

HOVORKOVÁ, K. Nová pravidla pro zaměstnanecké akcie. Promarněná šance, říká expert. In: *Peníze* [online]. Praha: Partners media, 14. 2. 2024 [cit. 2024-11-07]. Dostupné na: <https://www.penize.cz/mzda-a-plat/451979-nova-pravidla-pro-zamestnanecke-akcie-promarnena-sance-rika-expert>.

WPI ECONOMICS. Exploring the potential of the Employee Ownership business model: A deep dive into the economic, people, societal and environmental benefits. In: *WPI Economics* [online]. London: WPI Economics, 2023 [cit. 2024-11-07]. Dostupné na: <https://wpieconomics.com/publications/exploring-the-potential-of-the-employee-ownership-business-model/>.

Seznam použitých právních předpisů

Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích)

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

Zákon č. 589/1992 Sb., České národní rady o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů.

Zákon č. 592/1992 Sb., České národní rady o pojistném na veřejné zdravotní pojištění.

Zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád.

Zákon č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 596/2014 ze dne 16. dubna 2014 o zneužívání trhu (nařízení o zneužívání trhu) a o zrušení směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/6/ES a směrnic Komise 2003/124/ES, 2003/125/ES a 2004/72/ES. V: Úřední věstník Evropské unie. L 173, 2014, s. 1-61.

Seznam použité judikatury

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 16. 2. 2005, č. j. 2 Afs 185/2004-42

Seznam ostatních zdrojů

PUŠKÁR GARAJOVÁ, M. Zaměstnanecké opční programy. In: Zaměstnanecké opční programy [seminář]. Praha: EPRAVO.CZ ve spolupráci s SEDLAKOVA LEGAL, 9. 10. 2024. Osobní poznámky.

Pokyn GFŘ D-22 k jednotnému postupu při uplatňování některých ustanovení zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Důvodová zpráva k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Důvodová zpráva k zákonu č. 90/2012 Sb. o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích)

Důvodová zpráva k zákonu č. 349/2023 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s konsolidací veřejných rozpočtů, č. 349/2023 Dz – k bodu 13

Daňové aspekty vlastnické participace zaměstnanců v akciových společnostech

Abstrakt

Tato diplomová práce se zabývá právními a daňovými aspekty zaměstnanecké participace v akciových společnostech v České republice s důrazem na identifikaci překážek bránících jejímu širšímu využití. Práce analyzuje vhodnost vlastnické zaměstnanecké participace jako nástroje pro české akciové společnosti v kontextu současné právní a daňové regulace.

Metodologicky práce kombinuje několik přístupů. Východiskem je detailní popis současné právní úpravy zaměstnanecké participace v České republice, který je následně konfrontován s mezinárodní komparací vybraných zahraničních právních ráďů. Zvláštní pozornost je věnována daňovým aspektům různých forem zaměstnaneckých akciových programů.

V rámci práce byly identifikovány základní modely zaměstnanecké participace dostupné v českém právním prostředí. Práce analyzuje novelu zákona o daních z příjmů účinnou od roku 2024, která přinesla první systematickou úpravu zdanění příjmů z nabytí akcií a opčních práv, současně však poukazuje na její limitovaný dopad a přetrvávající nedostatky.

Výzkum odhalil značný nepoměr mezi daňovým zvýhodněním běžných zaměstnaneckých benefitů a nedostatek obdobné podpory u zaměstnaneckých akciových programů. Práce také identifikovala absenci ucelené právní úpravy zaměstnanecké participace a specifických pravidel pro kontraktory, jejichž význam zejména v technologickém sektoru kontinuálně roste.

Mezinárodní komparace prokázala, že úspěšné zahraniční úpravy typicky obsahují několik zásadních prvků: odložené zdanění až do okamžiku prodeje akcií, významná daňová zvýhodnění a sníženou administrativní zátěž. Na základě této analýzy práce přináší konkrétní doporučení pro českou právní úpravu, především zavedení institutu kvalifikovaných zaměstnaneckých akciových programů s výraznějšími daňovými výhodami a vytvoření flexibilního režimu pro přeshraniční aspekty těchto programů.

Práce dochází k závěru, že ačkoliv vlastnická zaměstnanecká participace představuje potenciálně vhodný nástroj pro české akciové společnosti, současná právní a daňová regulace vytváří významné překážky pro její efektivní využití. Pro skutečný rozvoj zaměstnanecké

participace v České republice bude nezbytné přijmout komplexní právní úpravu reflektující osvědčené zahraniční postupy a specifika českého prostředí.

Klíčová slova:

participace, ESOP, zdanění

Tax Aspects of Employee Share Ownership in Akciová Společnost

Abstract

This thesis examines the legal and tax aspects of employee participation in joint-stock companies in the Czech Republic, with emphasis on identifying barriers preventing its wider adoption. The thesis analyzes the suitability of employee ownership participation as a tool for Czech joint-stock companies in the context of current legal and tax regulations.

Methodologically, the thesis combines several approaches. It begins with a detailed description of the current legal framework for employee participation in the Czech Republic, which is then compared with an international comparison of selected foreign legal systems. Special attention is paid to the tax aspects of various forms of employee stock programs.

The thesis identified basic models of employee participation available in the Czech legal environment. It analyzes the amendment to the Income Tax Act effective from 2024, which introduced the first systematic regulation of taxation of income from acquisition of shares and option rights, while also pointing out its limited impact and persistent shortcomings.

The research revealed a significant disparity between tax advantages for common employee benefits and the lack of similar support for employee stock programs. The thesis also identified the absence of comprehensive legal regulation of employee participation and specific rules for contractors, whose importance, especially in the technology sector, continues to grow.

International comparison showed that successful foreign regulations typically contain several key elements: deferred taxation until the sale of shares, significant tax advantages, and reduced administrative burden. Based on this analysis, the thesis provides specific recommendations for Czech legislation, particularly the introduction of qualified employee stock programs with more substantial tax benefits and the creation of a flexible regime for cross-border aspects of these programs.

The thesis concludes that although employee ownership participation represents a potentially suitable tool for Czech joint-stock companies, current legal and tax regulations create significant barriers to its effective use. For genuine development of employee participation in the Czech Republic, it will be necessary to adopt comprehensive legislation reflecting proven foreign practices and specifics of the Czech environment.

Key words:

participation, shares, taxation