

Povinný příspěvek na penzijko u rizikových profesí: Benefity penzijního spoření je třeba lidem vysvětlovat

BY REDAKCE · 30. 7. 2026

Zaměstnavatelé se v první polovině roku vypořádávali s novou povinností přispívat vybraným zaměstnancům v rizikových profesích na penzijní spoření. První zkušenosti ukazují, že firmy samotný princip podpory dlouhodobého spoření většinou nezpochybňují. Za hlavní problém ale označují administrativní zátěž, nejasnosti při výkladu pravidel a skutečnost, že část zaměstnanců svůj nárok zatím nevyužívá. Vyplývá to ze společného šetření Unie zaměstnavatelských svazů ČR a KB Penzijní společnosti.

Šetření proběhlo mezi zaměstnavateli, kterých se nová povinnost přímo nebo potenciálně týká. Základ výzkumu tvořilo 54 vyplněných online dotazníků, doplněných o telefonické oslovení dalších 122 firem. Respondenti evidovali celkem 2 472 zaměstnanců, kterým podle jejich vyhodnocení vznikl nárok na příspěvek. Nejvíce byly ve vzorku zastoupeny firmy z výroby, stavebnictví, zemědělství, dopravy a služeb.

„První zkušenosti zaměstnavatelů ukazují, že zavedení povinného příspěvku není jen otázkou peněz. Firmy musí správně určit okruh zaměstnanců, sledovat nárok, vést evidenci, upravit mzdové procesy a vše srozumitelně vysvětlit lidem. Pokud má příspěvek skutečně plnit svůj účel, potřebujeme jasná pravidla a praktickou metodickou podporu,“ říká Jiří Horecký, prezident Unie zaměstnavatelských svazů ČR.

Pro firmy často nejde o nový benefit, ale o novou administraci

Jedním z klíčových zjištění je, že většina zapojených zaměstnavatelů už penzijní příspěvky znala. 77,8 % respondentů uvedlo, že svým zaměstnancům přispívalo na penzijní spoření již před zavedením nové povinnosti. Nový režim tak pro řadu firem nepředstavuje zavedení zcela nového benefitu, ale především nutnost přesněji hlídat, komu a za jakých podmínek nárok vzniká. Administrativní zátěž označilo za hlavní dopad nové povinnosti 79,6 % zaměstnavatelů. Firmy nejčastěji zmiňovaly potřebu úprav mzdových systémů, vedení evidence směn, komunikaci se zaměstnanci a orientaci v pravidlech. 40,7 % respondentů by zároveň uvítalo zpřesnění výkladu pravidel.

V praxi se ukazuje, že nejde jen o jednoduché rozhodnutí „komu přispět“. Zaměstnavatelé musí posuzovat rizikové faktory, ověřovat splnění podmínek a průběžně evidovat skutečnosti, které mají na

vznik nároku vliv. U části firem se zároveň ukázalo, že zaměstnávají pracovníky v rizikové kategorii, ale ne vždy v režimu, který nárok na povinný příspěvek zakládá.

Část zaměstnanců nárok stále nevyužívá

Šetření zároveň upozornilo na další praktický problém: samotná existence zákonného nároku automaticky neznamená, že jej zaměstnanci skutečně využijí. 22 % firem uvedlo, že příspěvek zatím neuplatnila více než polovina dotčených pracovníků. Podle zaměstnavatelů za tím stojí zejména nízký zájem nebo pasivita zaměstnanců, administrativní náročnost procesu, nedostatek informací nebo skutečnost, že zaměstnanec nemá sjednané penzijní spoření.

„Povinný příspěvek má největší smysl tehdy, když se skutečně dostane k lidem, pro které byl určen. Nestačí proto pouze vytvořit nárok. Zaměstnanec musí jednoduše pochopit, že jde o reálné peníze na jeho budoucnost, jak je může získat a co musí udělat. Právě tady vidíme velký prostor pro spolupráci zaměstnavatelů, penzijních společností i státu,“ říká Jiří Šperl, generální ředitel KB Penzijní společnosti.

Podle šetření se ani většina zaměstnavatelů nedomnívá, že samotné zavedení povinného příspěvku bude dostatečně silným impulsem k tomu, aby si zaměstnanci začali spořit na důchod. 68,1 % respondentů uvedlo, že povinný příspěvek zaměstnance spíše nebo rozhodně nemotivuje k zahájení spoření. Motivační efekt vidí jen 27,2 % zaměstnavatelů.

Aby příspěvek fungoval, musí být srozumitelný

Závěry šetření proto směřují ke třem oblastem: zpřesnit pravidla, zjednodušit proces a aktivně komunikovat zaměstnancům konkrétní hodnotu penzijního spoření. Zaměstnavatelé potřebují jasný výklad nároku, okruhu dotčených profesí, evidence směn a praktických povinností. HR a mzdové účtárny by zároveň uvítaly jednoduché návody a metodickou podporu.

Stejně důležitá je ale komunikace směrem k zaměstnancům. Ti by měli dostat jednoduchý postup krok za krokem a srozumitelné vysvětlení, co jim penzijní spoření přináší: příspěvek zaměstnavatele, státní příspěvek, možnost daňových odpočtů i dlouhodobé zhodnocení úspor.

„U zaměstnanců v rizikových profesích nejde jen o další benefit. Jde o součást širší péče o lidi, kteří často vykonávají fyzicky náročnou práci a jejichž profesní dráha může být odlišná od jiných profesí. Pokud má třetí pilíř sehrát větší roli v zajištění na stáří, musíme lidem jeho výhody vysvětlovat prakticky, opakovaně a srozumitelně,“ doplňuje Jiří Šperl.

Zaměstnavatelé jsou připraveni diskutovat i o automatickém zapojení mladých

Výsledky šetření současně ukazují, že zaměstnavatelé podporují větší zapojení zaměstnanců do penzijního spoření. Jsou proto připraveni k diskusi také o systémových nástrojích, například o

zavedení opt-out systému automatického přihlašování mladých pracovníků, ze kterého by bylo možné vystoupit.

„Český důchodový systém bude dlouhodobě potřebovat větší zapojení lidí do vlastního spoření. Proto jsme připraveni na diskusi o automatickém přihlášení s možností vystoupit jako o jednom z nástrojů, jak mladým lidem usnadnit první krok. Samozřejmě při zohlednění možné administrativní zátěže pro firmy. Nejde o náhradu odpovědnosti jednotlivce, ale o způsob, jak odstranit bariéru nečinnosti, která je u dlouhodobého spoření velmi častá,“ říká Jiří Horecký.

Unie zaměstnavatelských svazů ČR a KB Penzijní společnost se shodují na tom, že povinný příspěvek pro rizikové profese je vhodné po delším období znovu vyhodnotit. Důležité bude sledovat nejen administrativní a finanční dopady na zaměstnavatele, ale také to, zda příspěvek skutečně vede k vyššímu zapojení zaměstnanců do penzijního spoření.