

Složitost problematiky nemůže být omluvou pro nesrozumitelnou legislativu

První měsíce fungování povinného příspěvku na doplňkové penzijní spoření pro zaměstnance vykonávající rizikovou práci přinesly zaměstnavatelům řadu praktických zkušeností. Společně šetření Unie zaměstnavatelských svazů ČR a KB Penzijní společnosti potvrdilo, že nová právní úprava znamená vedle samotného poskytování příspěvku také zvýšené nároky na administraci a přináší otázky, které bude vhodné dále odborně diskutovat. Do šetření se zapojilo 54 zaměstnavatelů prostřednictvím online dotazníku, dalších 122 firem bylo osloveno telefonicky. „První měsíce ukazují, že samotné zavedení zákonné povinnosti nestačí. Zaměstnavatelé museli řešit řadu praktických otázek a výsledky zároveň ukazují, že systém zatím nefunguje tak, jak se při jeho zavedení předpokládalo. Proto považujeme za důležité první zkušenosti důkladně vyhodnotit,“ řekl Ing. Jiří Horecký, Ph.D., MSc., MBA, prezident Unie zaměstnavatelských svazů ČR. Zeptali jsme se ho na podrobnosti:

Nová právní úprava týkající se poskytování povinného příspěvku zaměstnavatelů na doplňkové penzijní spoření určitých skupin pracovníků a jeho využívání těmito lidmi se nasetkala s velkým nadšením. Proč?

Samotnou myšlenku, aby zaměstnanci pracující dlouhodobě v rizikových podmínkách získávali něco navíc na své zabezpečení ve stáří, určitě nepochybujeme. Ostatně téměř 80 % zaměstnavatelů, které jsme oslovili v našem šetření, poskytovalo příspěvek na penzijní spoření již před zavedením této zákonné povinnosti. Problém tedy není v principu, ale v jeho provedení. Z relativně jednoduchého zaměstnaneckého benefitu se stal poměrně složitý administrativní proces, v němž musí zaměstnavatel průběžně posuzovat nárok, evidovat směny, rozsah rizikové práce, komunikovat se zaměstnanci a upravovat své mzdové a personální systémy. Náš průzkum ukázal, že 80 % zaměstnavatelů vnímá novou úpravu jako další administrativní zátěž a více než 40 % by uvítalo zpřesnění pravidel. To jsou čísla, která bychom neměli přehlížet. Ukázalo se, že naše kritika, že by se tyto důležité a systémové změny neměly vytvářet ve spěchu ve Sněmovně bez odborné diskuze (která často odhalí nedostatky či chyby) byla oprávněná.

Firmám tedy tato povinnost přidělala starosti, a hlavně zvýšila administrativu, a to, co mělo přinést jisté finanční benefity, se ukázalo jako komplikovaná až proklínaná záležitost. Co s tím?

Nemyslím si, že řešením je celý systém rušit. Je ale potřeba jej výrazně zjednodušit. Zákon by měl zaměstnavateli umožnit velmi jednoznačně a pokud možno automatizovaně určit, kdo má nárok, za jaké období a v jaké výši. Dnes máme situaci, kdy stát vytvoří sociálně dobré míněný nástroj, ale významnou část praktické realizace a právního rizika přenechá na zaměstnavatele. To je model, před kterým jako zaměstnavatelé varujeme dlouhodobě. Každá nová povinnost sama o sobě může vypadat jako drobnost, ale desítky a stovky těchto drobností se postupně skládají do obrovské administrativní zátěže českých firem a organizací. Potřebujeme proto zjednodušit metodiku, konkrétní příklady z praxe a ideálně také takové nastavení informačních systémů státu, aby zaměstnavatel nemusel znovu vytvářet a vykazovat informace, které již veřejná správa někde má.

V tomto kontextu také navrhujeme mít pouze jeden systém pro všechny ohrožené/rizikové profese, a ne dva rozdílné systémy (pro čtvrtou a třetí kategorii) jak je tomu nyní.

Šetření, které UZS uskutečnila společně s KB Penzijní společností, ukázalo, že bude nutné dořešit řadu otázek, které nové nařízení před pár měsíci přineslo. Metodika také není až tak jednoznačná, jak potvrdily první praktické zkušenosti, aby si zaměstnavatelé byli jisti, že vše dělají správně. Jak byste to komentoval?

Nejvíce otázek vyvolává samotné určení nároku. Nestačí totiž říci, že určitý zaměstnanec pracuje v rizikové profesi, resp. v rizikových faktorech. Zákon se vztahuje pouze na práce ve třetí kategorii u čtyř konkrétních rizikových faktorů – vibrací, chladu, tepla a vybrané celkové fyzické zátěže. Současně musí zaměstnanec v příslušném měsíci odpracovat alespoň tři směny rizikové práce a za takovou směnu se považuje jen ta, v níž rizikovou práci vykonával po převážnou část směny. Do toho vstupují různé dlouhé směny, jejich přepočítávání na osminy, změny pracovního zařazení nebo situace, kdy pracovník část směny vykonává jednu činnost a část jinou.

Právě zde zaměstnavatelé potřebují větší právní jistotu. V našem šetření se například ukázalo, že některé organizace zaměstnávají pracovníky zařazené do příslušné rizikové kategorie, ale konkrétní režim jejich práce nárok na příspěvek vždy nezakládá. Chceme tedy co nejvíce praktických příkladů, jasný výklad pojmu „převážná část směny“ v různých provozech a jednotný postup kontrolních orgánů. Zaměstnavatel nesmí být postaven do situace, kdy pravidlo vyloží v dobré víře jedním způsobem a kontrola jej o rok později vyloží jinak.

Samostatnou kapitolou je pak rozdílný přístup jednotlivých akreditovaných laboratoří, která rizika měří. Zjistili jsme např., že v případě zátěže je v jejich protokolech řada chyb či rozdílných přístupů.

Nejsložitější se zdá být posuzování nároku zaměstnanců na povinný příspěvek. Čím si vysvětlujete tolik komplikací?

Protože nárok není jednoduše navázán na pracovní pozici. Rozhoduje konkrétní kategorizace práce, konkrétní rizikový faktor a následně ještě skutečný průběh práce v jednotlivých směnách. Zaměstnavatel musí vědět nejen to, že například pracovník pracuje v prostředí se zvýšenou fyzickou zátěží, ale také zda jde přesně o zákonem vymezený typ zátěže, kolik směn v daném měsíci odpracoval a zda riziková práce tvořila převážnou část každé z těchto směn. U osmihodinové směny je princip ještě relativně pochopitelný. U kratších či delších směn se ale pracuje s přepočtem každé započaté hodiny na jednu osmi-

nu směny. To je přesně ten typ regulace, který vypadá na papíře logicky, ale v reálném nepřetržitém provozu, ve zdravotnictví, sociálních službách, logistice nebo průmyslu může vytvářet desítky hraničních situací. A odpovědnost za správné vyhodnocení nese zaměstnavatel.

Nejhorší je, že ani zaměstnanci rizikových profesí o možnost přilepšit si nejeví přehnaný zájem. Selhává tedy komunikace státu směrem k firmám nebo ta firemní směrem k pracovníkům? Nebo je záležitost natolik složitá, že to řadu podniků i lidí odrazuje?

Je to pravděpodobně kombinace všech těchto faktorů. Z našeho šetření vyplynulo, že ve 26 % případů se příspěvek zaměstnancům, kteří na něj mohou mít nárok, zatím nevyplácí. A 22 % zaměstnavatelů uvedlo, že o něj dosud nepožádala více než polovina jejich oprávněných zaměstnanců. Jako nejčastější důvod firmy uváděly pasivitu a nízký zájem zaměstnanců, ale následovaly také nedostatek informací, administrativa nebo skutečnost, že zaměstnanec vůbec nemá sjednaný příslušný produkt penzijního spoření.

Přitom jde o skutečné peníze. Příspěvek činí 4 % z vyměřovacího základu zaměstnance. Je proto paradoxní, že stát vytvoří zákonný nárok, zaměstnavatel je připraven jej financovat, ale zaměstnanec si jej musí aktivně uplatnit a část oprávněných lidí to neudělá. Nestačí tedy nárok pouze napsat do zákona. Musí mu rozumět firma i zaměstnanec. Zde vidím prostor pro společnou komunikaci státu, zaměstnavatelů i penzijních společností.

Jenže vymyslet srozumitelný předpis je velmi těžké, ba nejtěžší...

To bezesporu je. Ale složitost problematiky nemůže být omluvou pro nesrozumitelnou legislativu. Mám někdy pocit, že jsme si zvykli na to, že zákon musí mít desítky paragrafů, k němu vznikne metodika, k metodice výklad a následně ještě soubor nejčastějších otázek a odpovědí. A pokud ani potom zaměstnavatel neví, zda postupuje správně, je něco špatně.

Dlouhodobě říkám, že dobrá regulace není ta, která pouze sleduje správný cíl. Musí být také proveditelná, předvídatelná a její administrativní náklady musí být přiměřené přínosu. Legislativu bychom měli daleko více testovat na konkrétních situacích ještě před její účinností. Velká firma s vlastním právním a personálním oddělením si s komplikovanou regulací nakonec nějak poradí. Pro malého zaměstnavatele může být stejná povinnost nepřiměřenou zátěží.

Jaké kroky ke zlepšení situace s jednotlivými partnery a odborníky chystáte?

Prvním krokem bylo právě naše šetření s KB Penzijní společností. Nechtěli jsme po několika měsících fungování systému přicházet pouze s dojmy, ale s konkrétní zpětnou vazbou od zaměstnavatelů. Na jejím základě chceme pokračovat v jednání s Ministerstvem práce a sociálních věcí, Ministerstvem financí a dalšími institucemi, které se na aplikaci zákona podílejí. Už dříve jsme také požadovali metodickou podpo-



Ing. Jiří Horecký, Ph.D., MSc., MBA, prezident Unie zaměstnavatelských svazů ČR

ru pro zaměstnavatele, například ve zdravotnictví a dalších odvětvích, kde může být určování nároku zvláště komplikované.

Za důležité považuji tři věci: zpřesnit metodický výklad sporných situací, vytvořit praktické příklady pro jednotlivé typy provozů a po určité době zákon vyhodnotit také z hlediska administrativních nákladů. A současně musíme pokračovat v informování zaměstnanců. Jestliže stát i zaměstnavatel vytvoří finanční výhodu, ale významná část oprávněných pracovníků ji nečerpá, pak systém evidentně ještě nefunguje tak, jak by měl.

A dále komunikujeme s Ministerstvem zdravotnictví o vytvoření tzv. měřicích šablon, které by stanovily jednoduše kategorii daných profesí v oblasti měření zátěže. To by také docela zjednodušilo celý proces.

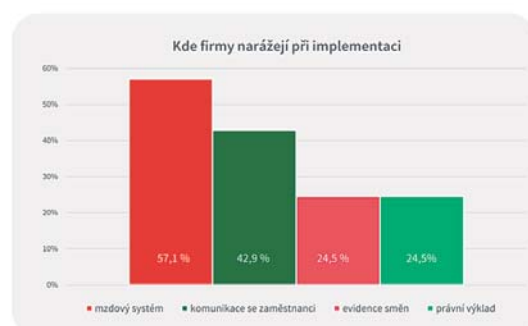
Vaše unie léta volá po snižování byrokracie, která firmy i organizace trápí. Kdy naposledy jste měli důvod k radosti?

Upřímně řečeno, těch příležitostí není tolik, kolik bychom si přáli. Jeden velmi konkrétní příklad ale máme u dohod o provedení práce. V roce 2024 se nám společně s dalšími zaměstnavatelskými organizacemi a Komorou daňových poradců podařilo zabránit tomu, aby začal fungovat původně navržený velmi komplikovaný systém, který by byl pro zaměstnavatele v některých případech prakticky neproveditelný. Tehdy jsem říkal, že systematická společná snaha a dostatečná odborná diskuze nakonec přinesly ovoce.

Existují a realizují se také tzv. antibyrokratické balíčky (hlavně ze strany MPO a MPSV), které přináší také jistá (a potřebná) zjednodušení. Bohužel mám stále častěji pocit, že dnes neslavíme skutečné rušení administrativy, ale spíše to, že se podařilo zabránit vzniku administrativy nové. A právě to by měl být podle mě jeden z hlavních principů současné hospodářské politiky – před zavedením každé nové povinnosti se ptát nejen na to, čeho chceme dosáhnout, ale také kolik času a peněz její plnění bude stát firmy, zaměstnance a nakonec celou ekonomiku.

za odpovědi poděkovala Eva Brixl

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



Zaměstnavatelé penzijní příspěvky znají a často je již poskytují.

Nové zákonné ustanovení ale přidalo povinnosti:

- identifikace nároku
- kontrola směn
- evidence
- komunikace se zaměstnanci

Skutečně je penzijko neatraktivní?

DPS lze založit už od

100 Kč

měsíčně z vlastních peněz

+ 1 500 Kč/měs. od zaměstnavatele

za 30 let

1 244 653 Kč

modelový výnos při obvyklé situaci na trhu



Pro budoucí důchod je to navýšení náhradového poměru: k důchodu od státu se přidává vlastní spoření, příspěvek zaměstnavatele, případně státní příspěvek a zhodnocení.