

Povinný příspěvek na doplňkové penzijní spoření zatím nenaplnil očekávání. Zaměstnavatelé otevírají debatu o dalším nastavení systému.

Před 10 hodinami.

Společné šetření Unie zaměstnavatelských svazů ČR a KB Penzijní společnosti ukazuje, že první měsíce fungování nové zákonné povinnosti provází vysoká administrativní náročnost, nejednotný výklad pravidel i nízké využívání příspěvku části zaměstnanců. Zaměstnavatelé proto otevírají debatu o dalším nastavení systému.



První měsíce fungování povinného příspěvku na doplňkové penzijní spoření pro zaměstnance vykonávající rizikovou práci přinesly zaměstnavatelům řadu praktických zkušeností. Společné šetření Unie zaměstnavatelských svazů ČR a KB Penzijní společnosti ukazuje, že nová právní úprava znamená vedle samotného poskytování příspěvku také zvýšené nároky na administraci a přináší otázky, které bude vhodné dále odborně diskutovat.

Šetření se zúčastnily desítky zaměstnavatelů napříč obory

Do šetření se zapojilo 54 zaměstnavatelů prostřednictvím online dotazníku, dalších 122 firem bylo osloveno telefonicky. Respondenti evidovali celkem 2 472 zaměstnanců, kterým podle jejich vyhodnocení vznikl nárok na povinný příspěvek.

Z hlediska velikosti šlo především o středně velké firmy – zaměstnavatelé s 50 až 249 zaměstnanci tvořili 51,9 % respondentů, firmy do 49 zaměstnanců 18,5 % a zbylých 29,6 % připadlo rovným dílem na podniky s 250 až 999 a s 1000 a více zaměstnanci. Oborově dominovala výroba (46,3 %), následovaná stavebnictvím (14,8 %) a zemědělstvím (9,3 %); po 7,4 % tvořily firmy ze služeb a dopravy.

„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,“ říká Jiří Horecký, prezident Unie zaměstnavatelských svazů ČR.

Pro firmy jde spíš o novou administrativu než o nový benefit

Výsledky potvrzují, že 77,8 % zaměstnavatelů poskytovalo příspěvek na doplňkové penzijní spoření již před zavedením nové zákonné povinnosti. Pro většinu z nich tak nešlo o zavedení nového zaměstnaneckého benefitu, ale o novou povinnost spojenou s posuzováním nároku zaměstnanců, vedením evidence a úpravou souvisejících postupů.

Administrativní náročnost označilo za hlavní dopad nové právní úpravy 79,6 % respondentů. Více než 40 % zaměstnavatelů (40,7 %) by zároveň uvítalo jednoznačnější metodický výklad pravidel. První zkušenosti rovněž naznačují, že výklad některých ustanovení nemusí být v praxi vždy jednotný.

Jako konkrétní bariéry firmy nejčastěji uváděly úpravy mzdového systému (57,1 %) a komunikaci se zaměstnanci (42,9 %); po zhruba čtvrtině respondentů (24,5 %) pak zmiňovalo náročnější evidenci směn a nejasný právní výklad pravidel.

Část zaměstnanců svůj nárok stále nevyužívá

Šetření současně ukázalo, že část zaměstnanců svůj nárok na povinný příspěvek dosud neuplatnila – celkem 22 % firem uvedlo, že příspěvek zatím nevyužila více než polovina dotčených pracovníků. Jako hlavní důvod firmy nejčastěji vnímají pasivitu nebo nezájem zaměstnanců (50 %), dále administrativní náročnost samotného procesu (27,3 %) a v menší míře i to, že si zaměstnanci dosud nesjednali doplňkové penzijní spoření (9,1 %). Také tento výsledek potvrzuje, že první měsíce fungování nové právní úpravy přinášejí otázky, které bude potřeba dále vyhodnocovat.

„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.

Kolik může penzijko dlouhodobě přinést

Přitom podle modelového výpočtu KB Penzijní společnosti jde o citelnou dlouhodobou částku: při vlastním vkladu 100 Kč měsíčně a příspěvku zaměstnavatele 1 500 Kč měsíčně může za 30 let spoření (od 25 do 55 let věku, v akciovém fondu) naspořená částka dosáhnout přibližně 1 244 653 Kč – tedy zhruba 668 tisíc Kč nad součet vložených prostředků (36 000 Kč od zaměstnance a 540 000 Kč od zaměstnavatele).

Význam dlouhodobého spoření podtrhuje i mezinárodní srovnání: Česká republika se s čistým náhradovým poměrem 55,9 % řadí pod průměr zemí EU27, který činí 68,3 % (podle OECD, Pensions at a Glance 2025). Rozdíl přibližně 12,4 procentního bodu je prostor, který podle autorů šetření může dlouhodobé doplňkové penzijní spoření pomáhat vykrývat.

Zaměstnavatelé volají po sjednocení pravidel

Výsledky šetření podle Unie zaměstnavatelských svazů ČR otevírají také širší odbornou debatu o dalším nastavení systému pro zaměstnance vykonávající rizikovou práci. V úvahu podle šetření připadá i rozšíření povinnosti na další typy rizik nebo zavedení opt-out systému automatického přihlašování mladých zaměstnanců k penzijnímu spoření – podobný model od letošního července platí například v Itálii, kde je penzijní připojištění automatické pro nové zaměstnance poprvé vstupující na trh práce.

„Současná právní úprava pracuje se dvěma odlišnými režimy. Dlouhodobě upozorňujeme, že současné nastavení si zaslouží odbornou debatu o větším sjednocení obou režimů. Pokud se bude uvažovat o dalším rozšíření systému, mělo by vycházet z praktických zkušeností zaměstnavatelů i z dostupných dat, zejména z Jednotného měsíčního hlášení zaměstnavatelů a dat ÚZIS,“ uzavírá Jiří Horecký.

Unie zaměstnavatelských svazů ČR proto považuje za důležité, aby první zkušenosti zaměstnavatelů byly zohledněny při dalším nastavování systému i případných úvahách o jeho rozšíření.