

Manažerské shrnutí v bodech k zákonu o povinném příspěvku zaměstnavatele na spoření na stáří

Tento dokument poskytuje stručné a věcné shrnutí nových povinností, které od 1. ledna 2026 ukládá zákon zaměstnavatelům v souvislosti s příspěvkem na spoření na stáří. Nová úprava stanovuje povinnost přispívat zaměstnancům vykonávajícím rizikovou práci zařazenou do 3. kategorie rizikovosti na vybrané penzijní produkty. Cílem opatření je umožnit těmto zaměstnancům odejít z pracovního procesu dříve díky naspořeným prostředkům. Shrnutí se zaměřuje na hlavní parametry zákona, mechanismus vzniku povinnosti a praktické dopady na organizaci práce.

1. Co zákon přináší

- Od 1. 1. 2026 vzniká zaměstnavatelům povinnost přispívat zaměstnancům vykonávajícím rizikovou práci zařazenou do 3. kategorie prací na produkt spoření na stáří – a) **penzijní připojištění** nebo b) **doplňkové penzijní spoření**, pokud zaměstnanec toto právo uplatní.
- Povinnost poskytovat příspěvek se vztahuje na 4 vybrané faktory – vibrace, zátěž chladem, zátěž teplem nebo celková fyzická zátěž.
- Cílem je umožnit těmto zaměstnancům financovat období před dosažením důchodového věku (**předdůchod**).

2. Kdo má nárok

- Zaměstnanec, který odpracuje v daném kalendářním měsíci minimálně 3 směny na rizikové pozici
- Rozhodující přitom je, že riziková práce je vykonávána po převážnou část směny (poměřuje se z většinového hlediska pak i zkrácená/prodloužená směna).

3. Výše příspěvku

- Výše příspěvku činí: 4 % z vyměřovacího základu zaměstnance, pokud za kalendářní měsíc odpracoval alespoň 3 směny rizikové práce.
- Je-li směna rizikové práce kratší nebo delší než 8 hodin, započítá se do počtu směn rizikové práce podle odstavce 1 každá započatá hodina délky směny jako jedna osmina směny rizikové práce.
Příklad 1: Směna trvala 7,5 hodiny, do celkového počtu směn se započítá jako **1 směna** (osm osmin).
Příklad 2: Směna trvala 10 hodin, do celkového počtu směn se započítá **1,25 směny** (deset osmin).
Příklad 3: Směna trvala 3,25 hodiny, do celkového počtu směn se započítá **0,5 směny** (čtyři osminy).
(zohledňuje se každá započatá hodina).
- Povinný příspěvek je splatný do konce 1. kalendářního měsíce následujícího po skončení rozhodného období. Výše povinného příspěvku za rozhodné období se zaokrouhlí na celé koruny směrem nahoru.

4. Jak se povinnost zaměstnavatele „aktivuje“

- Jelikož III. penzijní pilíř je dobrovolný, vzniká zaměstnavateli povinnost platit příspěvek až poté, co zaměstnanec zaměstnavateli písemně oznámí, že uplatňuje právo na povinný příspěvek, včetně identifikace penzijní společnosti a platebních údajů (např. číslo smlouvy, variabilní symbol apod.).
- Prvním rozhodným obdobím je měsíc následující po oznámení zaměstnancem.

5. Informační povinnost zaměstnavatele

- Zaměstnavatel musí zaměstnance písemně informovat o právu na povinný příspěvek a o způsobu uplatnění:

Konfederace podnikatelských a zaměstnavatelských svazů ČR:

- Zastupuje 140 svazů a asociací s více než 23 000 členskými subjekty s více než 1 750 000 zaměstnanci;
- prosazuje specifické zájmy svých členů členů v oblasti legislativy a dalších oblastech;
- formuluje společné podnikatelské a zaměstnavatelské zájmy svých členů a prosazuje je v součinnosti s příslušnými státními orgány, ostatními zaměstnavatelskými organizacemi a odbory, a to zejména v různých formách konzultací s vládou;
- je jedním ze sociálních partnerů zastupujících stranu podnikatelů v Radě hospodářské a sociální dohody – tripartitě.

- před začátkem výkonu rizikové práce,
- u stávajících zaměstnanců nejpozději do 15 dnů od nabytí účinnosti zákona.

- Informace lze poskytnout i elektronicky, za podmínky, že bude uchovatelná a tisknutelná.



6. Povinnost zaměstnavatele potvrdit zaplacení

- Zaměstnavatel vydá zaměstnanci jednorázové potvrzení o tom, že za něj platí povinný příspěvek (bez žádosti, bezplatně, do konce měsíce, ve kterém byl první příspěvek zaplacen).
- Na žádost zaměstnance vydá zaměstnavatel i druhopis (za náhradu účelně vynalož. nákladů).

7. Kontrola a sankce (pokuty a přestupky)

- Dodržování povinností kontrolují územní správy sociálního zabezpečení.
- Za nezaplacení příspěvku, špatnou výši, opožděnou platbu, nesplnění informační povinnosti nebo nevydání potvrzení hrozí pokuty obdobné těm, které hrozí za nevyplacení mzdy či nesplnění informačních povinností v pracovních vztazích.

8. Daňový a účetní režim

- Na straně zaměstnance nepodléhají příspěvky (společně s ostatními produkty spoření na stáří) do úhrnné výše 50 000 Kč/rok dani z příjmů ani odvodům na zdravotní a sociální pojištění. Nad tento limit se již částka zdaňuje a podléhá odvodům.
- Na straně zaměstnavatele jde o daňově uznatelný náklad.
- Není také vyloučeno, aby zaměstnavatel splnil povinnost platit povinný příspěvek příspěvkem, který dosud platil čistě dobrovolně nebo na základě pracovní smlouvy, kolektivní smlouvy, kolektivní dohody nebo na základě vnitřního předpisu zaměstnavatele.

9. Praktické kroky a doporučení pro HR (personální oddělení) / payroll (mzdové) / compliance

- a) Zaměstnavatel má povinnost vést evidenci prací podle kategorií rizikivosti. Identifikujte pozice v režimu 3. kategorie rizikové práce a nastavte interní klasifikaci směn (včetně poměrného započítávání).
- b) Připravte interní směrnici a proces: (i) přijetí a evidence oznámení zaměstnanců, (ii) výpočet sazby podle počtu směn, (iii) termíny splatnosti, (iv) vydávání potvrzení.
- c) Připravte a distribuujte informační sdělení zaměstnancům (stávajícím do 15. 1. 2026).
- d) Zajistěte návaznost na mzdový systém a účetnictví (kontrolní mechanismy, reporty pro inspekci práce).
- e) Zvažte sladění s interní politikou zaměstnaneckých benefitů – zda stávající (dobrovolné) příspěvky na penzijní spoření mohou pokrýt povinný příspěvek.

10. Souvislosti

- Většina příspěvku směřuje na produkty již dnes daňově zvýhodněné (penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření, doplňkové pojištění apod.) – harmonizace s § 15a a § 15b zákona o daních z příjmů.
- Zaměstnanec si může volně vybírat poskytovatele i produkt a může je kdykoliv změnit – prostředky zůstávají v jeho vlastnictví.

11. Zařazení do kategorií prací dle rizikivosti

- O zařazení rizikových prací do 3. nebo 4. kategorie rozhoduje na základě žádosti příslušný orgán ochrany veřejného zdraví (což jsou Krajské hygienické stanice, zkratkou „KHS“). Žádost předkládá zaměstnavatel, a to do 30 kalendářních dnů ode dne zahájení výkonu prací.

- O zařazení rizikových prací do 2. kategorie může rozhodnout také KHS, ale primárně rozhoduje zaměstnavatel, a to do 30 kalendářních dnů ode dne zahájení jejich výkonu, změny podmínek odůvodňující zařazení práce do 2. kategorie, nebo do 10 dnů ode dne vykonatelnosti rozhodnutí KHS. Ostatní práce na pracovištích zaměstnavatele se považují za práce zařazení do 1. kategorie.
- Zaměstnavatel v žádosti o zařazení práce do 3. nebo 4. kategorie uvede:
 - a) *označení práce,*
 - b) *název a umístění pracoviště, kde je daná práce vykonávána,*
 - c) *výsledky hodnocení expozice fyzických osob vykonávajících danou práci jednotlivým rozhodujícím faktorům pracovních podmínek v charakteristické směně včetně doby trvání této expozice,*
 - d) *délku směny; u vícesměnného provozu režim střídání směn,*
 - e) *návrh kategorie, do které má být práce zařazena,*
 - f) *počet zaměstnanců vykonávajících danou práci, z toho počet žen,*
 - g) *opatření přijatá k ochraně zdraví zaměstnanců vykonávajících danou práci,*a připojí k žádosti také příslušné protokoly o případném měření nebo vyšetření faktorů pracovních podmínek. Při kategorizaci se zohledňují konkrétní faktory (hluk, prach, vibrace, fyzická zátěž apod. podle příslušné vyhlášky č. 432/2003 Sb.).

12. Účinnost

- Zákon nabývá účinnosti dnem 1. 1. 2026.



Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR

Sídlo: Václavské náměstí 831/21 | 110 00 Praha 1

Kancelář: Budova Vyšehrad Garden | Na Pankráci 322/26 | 140 00 Praha 4

www.kzps.cz

