

Informace k zákonu o povinném příspěvku na produkty spoření na stáří

Od 1. ledna 2026 začal platit nový zákon, který se týká lidí pracujících v náročných a rizikových podmínkách. Zaměstnavatelé mají nově povinnost přispívat na penzijní spoření zaměstnancům, jejichž práce spadá do třetí kategorie rizikovosti u vybraných faktorů pracovních podmínek. Příspěvek bude směřovat buď na penzijní připojištění se státním příspěvkem, nebo na doplňkové penzijní spoření.

Cílem zákona je dát těmto lidem možnost postupně si vytvářet finanční rezervu navíc. Ta jim má pomoci překlenout období před odchodem do důchodu a zajistit větší klid a jistotu poté, co už nebudou schopni nebo chtít pracovat v tak náročných podmínkách.

Odpovědi na nejčastější otázky:

Kterým zaměstnancům se povinný příspěvek platí?

Právo na povinný příspěvek mají zaměstnanci, kteří vykonávají práci zařazenou do třetí kategorie pro vybrané faktory pracovních podmínek, kterými jsou vibrace, zátěž chladem, zátěž teplem nebo celková fyzická zátěž, jde-li o zátěž při dynamické fyzické práci vykonávané velkými svalovými skupinami. O skutečnosti, že osoba vykonává práci zařazenou ve třetí kategorii rizika pro stanovené faktory rozhoduje krajská hygienická stanice.

Jaké jsou podmínky vzniku práva na povinný příspěvek?

Základní podmínkou vzniku práva na povinný příspěvek je skutečnost, že zaměstnanec v daném kalendářním měsíci odpracoval alespoň tři směny rizikové práce. Další podmínkou je, že zaměstnanec právo na povinný příspěvek u zaměstnavatele uplatnil a oznámil mu údaje o svém penzijním připojištění nebo doplňkovém penzijním spoření. V takovém případě vzniká právo na povinný příspěvek od začátku následujícího kalendářního měsíce.

Co je směna rizikové práce?

Směnou rizikové práce se rozumí taková směna, při které zaměstnanec vykonává rizikovou práci definovanou v zákoně po její převážnou část, tedy déle než její polovinu. Nerozlišuje se, zda jde o plánovanou práci nebo o práci přesčas. Směny, které trvají delší nebo kratší dobu než 8 hodin, se zohledňují poměrně tak, že za každou započatou hodinu takové směny se do celkového počtu směn započítá jedna osmina směny.

Příklad: Jestliže směna trvala 10 hodin, z nichž byla 7 hodin vykonávána riziková práce, vyhodnotí se celá směna jako směna rizikové práce a do celkového počtu směn rizikové práce se tato směna započítá jako 1,25 (deset osmin) směny rizikové práce. Obdobně jestliže směna trvala 3,5 hodiny, přičemž po celé 3,5 hodiny byla vykonávána riziková práce, započítá se tato směna do celkového počtu směn rizikové práce jako 0,5 (čtyři osminy) směny rizikové práce (zohledňuje se každá započatá hodina). Jestliže však směna trvala 8 hodin, přičemž riziková práce byla vykonávána pouze 3 hodiny, nezapočítá se tato směna ani její část do celkového počtu směn rizikové práce vůbec, protože podle definice nejde o směnu rizikové práce.

V případě souběhu výkonu práce v kategorii 4. s výkonem práce ve 3. kategorii (podle zákona č. 324/2025 Sb.) se neplatí zvýšené pojistné na důchodové pojištění. Jsou hodiny odpracované v rizikovém zaměstnání (4. kategorie, podnikový hasič, záchranář) zohledněny pro dřívější odchod do starobního důchodu? Zaměstnanec má tedy v tomto případě 2 výhody – obdrží povinný příspěvek a ještě má hodiny zohledněny pro dřívější odchod do důchodu?

V případě souběhu výkonu rizikové práce (4. kategorie, podnikový hasič, záchranář) s výkonem práce zařazené ve 3. kategorii (podle zákona č. 324/2025 Sb., o povinném příspěvku na produkty spojení na stáří a o změně souvisejících zákonů) v daném kalendářním měsíci, je dána zaměstnavateli povinnost taktéž evidovat a vykazovat odpracované směny výkonu rizikové práce (4. kategorie, podnikový hasič, záchranář) s tím, že takto získané směny **budou zahrnuty do celkově získaných směn pro vznik nároku na snížený důchodový věk**. Jedná se o výjimku zápočtu odpracovaných směn bez toho, že bylo za tyto směny uhrazeno zvýšené pojistné na důchodové pojištění. Ano, zaměstnanec v tomto případě bude čerpat dva benefity.

Jakým způsobem bude zaměstnavatel vykazovat směny horníkům pracujícím v hlubinném hornictví, na které současně působí rizikové faktory zařazené v kategorii 4 a 3 (podle zákona č. 324/2025 Sb.)?

Souběh výkonu rizikové práce (4. kategorie) a výkonu práce v kategorii 3 je popsán v odpovědi na předchozí dotaz. Zaměstnanec v tomto případě čerpá dva benefity, tedy jak z titulu nároku na příspěvek zaměstnavatele, tak z titulu hodnocení směny pro snížení důchodového věku. Totéž platí pro souběh práce v hlubinném hornictví a práce zařazené do kategorie 3. Zaměstnavatel má povinnost evidovat zvlášť směny v hlubinném hornictví, zvlášť směny rizikové práce (4. kategorie) a zvlášť směny ve 3. kategorii, protože každá evidence má význam pro jiný účel. Směny odpracované v hlubinném hornictví mohou (ale nemusí) založit samostatný nárok na snížený důchodový věk, který je nejvýhodnější. Pokud však nezíská potřebný počet směn v tomto zaměstnání, může (ale rovněž nemusí) získat alespoň možnost snížení důchodového věku z vykonané práce v kategorii 4. Směny ve 3. kategorii je nutno evidovat pro kontrolu odvedeného příspěvku zaměstnavatele. Směny v hlubinném hornictví a hodiny rizikové práce (4. kategorie) se vykazují od roku 2026 prostřednictvím jednotného měsíčního hlášení zaměstnavatele.

Jaká je výše povinného příspěvku?

Výše povinného příspěvku činí 4 % z vyměřovacího základu zaměstnance na pojistné na sociální zabezpečení.

Jak se počítá vyměřovací základ?

Způsob výpočtu vyměřovacího základu upravuje zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Do vyměřovacího základu se započítává jen příspěvek nebo jeho část, která není od daně osvobozená. Pro účely povinného příspěvku se nepřihlíží k ustanovením o maximálním vyměřovacím základu.

Jaká je lhůta pro zaplacení povinného příspěvku?

Právo na povinný příspěvek vzniká poprvé za kalendářní měsíc následující po kalendářním měsíci, ve kterém zaměstnanec uplatnil právo na příspěvek. Vyplatit povinný příspěvek zaměstnavatel musí do konce prvního kalendářního měsíce následujícího po skončení kalendářního měsíce, za který se povinný příspěvek platí.

Příklad: Zaměstnanec oznámí zaměstnavateli, že uplatňuje právo na povinný příspěvek v březnu. Právo na povinný příspěvek mu může vzniknout poprvé za měsíc duben. Pokud zaměstnanec během měsíce dubna odpracuje alespoň tři směny rizikové práce, vznikne mu nárok na povinný příspěvek, který zaměstnavatel zaplatí do konce května. Výše povinného příspěvku, který zaměstnavatel v květnu zaplatil, bude uvedena na mzdovém listu zaměstnance za měsíc květen.

Kam se povinný příspěvek platí?

Povinný příspěvek platí zaměstnavatel na zaměstnancem určené penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření. Na dlouhodobý investiční produkt, soukromé životní pojištění nebo jiné finanční produkty nelze povinný příspěvek platit.

Jaké další povinnosti má zaměstnavatel?

Zaměstnavatel má povinnost o právu na povinný příspěvek písemně informovat zaměstnance prokazatelným způsobem, a to předtím, než zaměstnanec začne vykonávat rizikovou práci. U stávajících zaměstnanců musí splnit informační povinnost do 15. ledna 2026. Dále musí zaměstnavatel zaměstnanci vydat jednorázové potvrzení o zaplacení povinného příspěvku, a to do konce kalendářního měsíce, kdy příspěvek zaplatil poprvé. Následující měsíce již potvrzení nevydává. Rovněž musí zaměstnavatel vést evidenci rizikových směn, nároků na příspěvek a výši zaplacených příspěvků. Kontrolu povinností zaměstnavatele provádí místně příslušná územní správa sociálního zabezpečení.

Jak má postupovat zaměstnavatel, který již dnes dobrovolně platí zaměstnancům příspěvky na daňově podporované finanční produkty ve výši požadované novým zákonem?

Zaměstnavatel, který zaplatil za kalendářní měsíc na účet zaměstnance u penzijní společnosti vyšší částku, než činí povinný příspěvek, splnil podmínku zaplacení povinného příspěvku. Částka zaplacená nad výši povinného příspěvku je dobrovolným příspěvkem na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření.

Příklad: Zaměstnavatel přispívá od roku 2023 všem zaměstnancům v pracovním poměru příspěvek na penzijní připojištění ve výši 1 000 Kč měsíčně. Jeden zaměstnanec požádal v lednu 2026 o poskytování povinného příspěvku. V únoru splnil podmínky pro nárok na tento příspěvek ve výši 1 000 Kč (z vyměřovacího základu 25 000 Kč). Zaměstnavatel zaplatil v březnu penzijní společnosti 1 000 Kč. Za měsíc únor splnil zaměstnavatel povinnost zaplatit povinný příspěvek.

Zákon nevylučuje, aby zaměstnavatel plnil svoji povinnost poskytnout povinný příspěvek i tím, že bude nadále poskytovat příspěvek, který dosud poskytoval dobrovolně. Z povahy věci připadá tato možnost v úvahu pouze u příspěvků placených na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření.

Zároveň je vždy třeba přesně odlišovat, kdy je příspěvek placen na základě povinnosti stanovené zákonem a kdy je placen dobrovolně, protože s oběma druhy příspěvku jsou spojeny různé právní důsledky. Proto i v případě, kdy zaměstnavatel platí příspěvek dobrovolně, musí zaměstnance informovat o právu uplatnit právo na povinný příspěvek a v případě, že zaměstnanec toto právo uplatní, musí mu zaměstnavatel vydat o placení povinného příspěvku potvrzení a vést záznamy o povinném příspěvku. Pokud celkový příspěvek placený zaměstnavatelem převyšuje výši povinného příspěvku stanovenou zákonem, potom se na takto placený příspěvek hledí v části do výše stanovené zákonem jako na povinný příspěvek a ve zbývající části jako na příspěvek placený dobrovolně (nebo na základě jiného právního důvodu).

Vztahuje se limit 50 000 Kč pro daňově osvobozené benefity i na povinný příspěvek?

Ano, limit 50 000 Kč je společný pro povinný příspěvek i dobrovolné benefity poskytované zaměstnavatelem na ostatní daňově podporované finanční produkty.

Jaký bude konkrétní postup v případě, kdy součet příspěvků v kalendářním roce přesáhne limit pro osvobození od daně 50 000 Kč?

Příklad 1: V dubnu byly splněny podmínky nároku na příspěvek (3 směny odpracovány). Vyměřovací základ zaměstnance činil za měsíc duben 60 000 Kč. Povinnost zaplatit povinný příspěvek spadá do měsíce května. Z VZ dubna (60 000 Kč) se vypočítá v květnu povinný příspěvek, jeho výše bude 2 400 Kč a zaměstnavatel jej zaplatí do konce května.

Příklad 2 (navazující na příklad 1):

V květnu bude VZ zaměstnance ze mzdy opět 60 000 Kč, byly splněny podmínky nároku na příspěvek

- a) V případě, že nebyl s příspěvkem za duben v součtu od počátku kalendářního roku překročen v květnu limit pro osvobození od daně 50 000 Kč
 - VZ za měsíc květen bude 60 000 Kč,
 - povinný příspěvek bude za měsíc květen ve výši 2 400 Kč a zaměstnavatel jej zaplatí do konce června.
- b) V případě, že byl s příspěvkem za duben v součtu od počátku kalendářního roku překročen v květnu limit pro osvobození od daně 50 000 Kč o 1 000 Kč
 - VZ za měsíc květen bude ve výši 61 000 Kč (60 000 Kč ze mzdy a 1 000 Kč z příspěvku zaplaceného v květnu nad limit osvobození od daně)
 - povinný příspěvek bude za měsíc květen ve výši 2 440 Kč a zaměstnavatel jej zaplatí do konce června.

Příklad 3 (dotaz na předčasné zaplacení příspěvku):

VZ zaměstnance za měsíc listopad činí 60 000 Kč, limit pro osvobození příspěvku (50 000 Kč) již byl vyčerpán například v září a za říjen nárok na povinný příspěvek nevznikl. Zaměstnavatel zaplatil povinný příspěvek za listopad již 30. listopadu. 4 % povinného příspěvku představují 2 400 Kč, ale tato částka bude vstupovat do vyměřovacího základu za listopad.

Jaké bude řešení?

- i. Z logiky zákona předpokládáme, že VZ bude znám až po skončení rozhodného období (kalendářního měsíce), zaměstnavatel by tak neměl platit povinný příspěvek dříve než první den následujícího měsíce.
- ii. Pro výpočet příspěvku je potřeba definovat „pevný VZ“ – pokud tomu tak nebude, pak by mohlo být poukazováno na to, že dochází k zacyklení, kdy by se neustále měly přepočítávat 4 % z postupně se navyšujícího VZ.

Příklad 4 (zaplacení povinného příspěvku po skončení pracovního poměru):

VZ za měsíc listopad činí 60 000 Kč, zaměstnanec k 30. listopadu ukončil pracovní poměr a zaměstnavatel příspěvek zaplatil v prosinci. Příspěvek byl od daně osvobozen (2 400 Kč).

V rámci JMZH bude tento příjem uveden, a to prostřednictvím konceptu Odložený příjem. Skutečnost, zda je tento příspěvek osvobozen od daně vliv nemá vliv na způsob vykázání.

Příklad 5 (nezaplacení povinného příspěvku do konce prvního kalendářního měsíce následujícího po měsíci, v němž byly odpracovány aspoň 3 směny v rizikové práci):

V září jsou splněny podmínky nároku na povinný příspěvek. V červenci byl již překročen limit 50 000 Kč. VZ v září činí 50 000 Kč, povinný příspěvek z něho vypočtený 2 000 Kč. Příspěvek v říjnu ve výši 2 000 Kč nebyl zaplacen. Dluh uhrazen v listopadu.

Částka 2 000 Kč je příjmem započitatelným do vyměřovacího základu vypočteného za měsíc listopad, bude uvedena ve vyměřovacím základu a základu daně na mzdovém listě za měsíc listopad.