

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Povinnost zaměstnavatele přispívat na produkty spoření na stáří zaměstnanců, aneb jak může být risk pro někoho zisk!

Máte ve své společnosti zaměstnance zařazené ve III. kategorii rizikové práce? Pokud ano, tento článek je určen právě vám. Pro tyto zaměstnance může být nově jejich riziková práce ziskem. Konkrétně ve formě nároku na povinný příspěvek zaměstnavatele na produkty spoření na stáří.

Dne 1. ledna 2026 nabude účinnosti [zákon 324/2025 Sb., o povinném příspěvku na produkty spoření na stáří a o změně souvisejících zákonů \(zákon o povinném příspěvku na produkty spoření na stáří - „ZPPPS“\)](#), který nově zavede do českého právního řádu povinnost zaměstnavatele přispívat zaměstnanci, jenž koná rizikovou práci ve III. kategorii, na penzijní připojištění (před rokem 2013) či doplňkové penzijní spoření (po roku 2013). Cílem je umožnit těmto zaměstnancům čerpání tzv. předdůchodu z vlastních naspořených prostředků, protože na rozdíl od zaměstnanců ve IV. kategorii, kterým se důchodový věk snižuje přímo v rámci důchodového pojištění, nebylo těmto zaměstnancům snížení důchodového věku přiznáno.

Dle ZPPPS zaměstnavatel zaplatí povinný příspěvek na zaměstnancův produkt spoření na stáří ve výši 4 % z vyměřovacího základu za rozhodné období, jestliže zaměstnanec v rozhodném období odpracoval alespoň 3 směny rizikové práce. Je-li směna rizikové práce kratší nebo delší než 8 hodin, započítá se do počtu směn rizikové práce každá započatá hodina délky směny jako jedna osmina směny rizikové práce. Rizikovou prací se myslí taková práce, která je podle právních předpisů upravujících ochranu veřejného zdraví zařazena do III. kategorie pro faktory pracovních podmínek vibrace, zátěž chladem, zátěž teplem nebo celková fyzická zátěž, jde-li o zátěž při dynamické fyzické práci vykonávané velkými svalovými skupinami. Vyměřovacím základem se myslí vyměřovací základ zaměstnance podle zákona upravujícího pojistné na sociální zabezpečení, tedy zpravidla kalendářní měsíc, v němž zaměstnanec vykonával rizikovou práci. Výše povinného příspěvku za rozhodné období se zaokrouhlí na celé koruny směrem nahoru.

Musí zaměstnavatel platit příspěvek automaticky?

„Vigilantibus iura scripta sunt“, aneb právo patří bdělým. Nárok zaměstnance ve III. kategorii rizikovosti práce na příspěvek na produkty na stáří nevzniká automaticky. Základním předpokladem je, aby zaměstnanec měl sjednaný nějaký produkt spoření na stáří – typicky doplňkové penzijní spoření. Zaměstnanec je také povinen zaměstnavateli oznámit, zpravidla písemně, aby oznámení bylo průkazné, že uplatňuje právo na příspěvek na produkty spoření na stáří. V oznámení musí zaměstnanec především uvést u jaké společnosti má sjednaný produkt spoření na stáří, a na jaký účet má zaměstnavatel příspěvek zasílat. Pokud zaměstnanec tyto informace zaměstnavateli nesdělí, zaměstnavatel není povinen tento příspěvek zaměstnanci hradit.

Povinnosti zaměstnavatele

Ani zaměstnavatel však nesmí být pasivní. Dle ZPPPS má hned několik povinností, jejichž nesplnění může být posouzeno jako přestupek inspekcí práce. **Zaměstnavateli za nedodržení povinností**

vyplácet příspěvek hrozí pokuta až do 2 000 000 Kč.

Zaměstnavatel je především povinen zaměstnance písemně informovat o právu na povinný příspěvek a o způsobu jeho uplatnění před tím, než zaměstnanec začne vykonávat rizikovou práci. Poprvé to bude po nabytí účinnosti ZPPPS, nejpozději pak do 15. ledna 2026. Zaměstnance je možné informovat i elektronicky, avšak pouze, pokud bude informace přístupná zaměstnanci takovým způsobem, aby si ji zaměstnanec mohl uložit a vytisknout.

V případě placení příspěvku na produkty spoření na stáří je zaměstnavatel také povinen zaměstnanci vystavit jednorázové potvrzení o zaplacení povinného příspěvku. Potvrzení vydává bezplatně i bez žádosti zaměstnance. Lhůta pro vydání potvrzení je do konce kalendářního měsíce, v němž zaměstnanec povinný příspěvek poprvé zaplatil. Pokud zaměstnanec první potvrzení ztratí nebo se mu nějak poškodí, za druhé si již zaplatí. Povinnost zaměstnavatele vydat zaměstnanci druhopis tohoto potvrzení vzniká již pouze na žádost zaměstnance. Zaměstnavatel má vůči zaměstnanci právo na náhradu účelně vynaložených nákladů, které mu v souvislosti s vydáním druhopisu vzniknou.

Zaměstnavatel je dále povinen uschovávat záznamy o příspěvcích po dobu 10 let následujících po roce, kterého se týkají. Na výzvu správy sociálního zabezpečení zaměstnavatel musí záznamy o příspěvcích předložit. Lhůta k předložení je přitom poměrně krátká, a to do 8 dnů ode dne obdržení žádosti.

Lze povinný příspěvek přiznat jako „benefit“ na základě vnitřní směrnice?

Ano, zaměstnavatel může poskytovat příspěvek na produkty spoření na stáří svým zaměstnancům jak formou benefitu, tak formou zákonného příspěvku pro rizikové zaměstnance. Nicméně je nutné, aby rizikový zaměstnanec vždy obdržel příspěvek minimálně ve stejné výši a minimálně za podmínek, na které má nárok dle ZPPPS. Zároveň však formou benefitu může zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout příspěvek i za výhodnějších podmínek, tedy např. v dlouhodobé pracovní neschopnosti, na mateřské či rodičovské dovolené apod., kdy by dle ZPPPS zaměstnanec na příspěvek nárok neměl. Výhodou tohoto nastavení pro zaměstnavatele bude především menší administrativní zátěž, kdy nebude třeba každý měsíc kontrolovat, zda zaměstnanec skutečně splnil za daný měsíc všechny podmínky dle ZPPPS.

Závěr

ZPPPS přináší do pracovněprávních vztahů novou dimenzi. Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají zaměstnance ve III. kategorii rizikové práce, se musí připravit nejen na finanční výdaje, ale i na nové administrativní povinnosti, jejichž nesplnění může být sankcionováno. Na druhé straně však mohou tuto zákonnou povinnost proměnit v benefit, který posílí jejich zaměstnaneckou politiku a přispěje k dlouhodobé stabilitě pracovních vztahů.

Jak se říká – co je pro jednoho rizikem, může být pro druhého příležitostí. A právě tak může být zákonný příspěvek na spoření na stáří nejen povinností, ale i nástrojem pro budování důvěry a loajality mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.



Kristýna Nováková,

seniorní advokátka

EVERSHEDS SUTHERLAND

[Eversheds Sutherland, advokátní kancelář, s.r.o.](#)

Oasis Florenc
Pobřežní 394/12
186 00 Praha 8

Tel.: +420 255 706 500

e-mail: paha@eversheds-sutherland.cz

Další články:

- [Zjišťování věku na online platformách a ochrana nezletilých](#)
- [Povinnost zaměstnavatele přispívat na produkty spoření na stáří zaměstnanců, aneb jak může být risk pro někoho zisk!](#)
- [Bitva o sportovní data a technologie: Strava a Suunto proti Garminu](#)
- [Lichevní smlouva ve světle usnesení Nejvyššího soudu ze dne 3. 6. 2025, sp. zn. 28 Cdo 2378/2024](#)
- [Ústavní soud rozhodl: Styk rodiče s dítětem je nejen právem, ale i povinností](#)
- [Práva pronajímatele při vyklizení pronajatých prostor](#)
- [Faktory ovlivňující náhrady za duševní útrapy pozůstalých po dopravních nehodách](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 20.: Nový zákon o kybernetické bezpečnosti](#)
- [Nový zákon o kritické infrastruktuře a jeho provázanost s novým zákonem o kybernetické bezpečnosti. Kontext a přijetí nové legislativy](#)
- [Komisionální přezkoušení: Více příležitostí, více problémů?](#)
- [Testamentární svěřenské fondy: nevyužitý potenciál v právní pasti?](#)