

Stanovisko UNIE ZAMĚSTNAVATELSKÝCH SVAZŮ ČR

pro Odbornou komisi pro důchodovou reformu

Ukončení, resp. zrušení II. pilíře

Nezaujímáme vyhraněné stanovisko k budoucnosti tzv. II. pilíře důchodového spoření, neboť nám chybí relevantní praktická zkušenost s jeho fungováním. Počáteční obavy zaměstnavatelů, především z administrativní zátěže při zavádění systému a redistribuci pojistného se nepotvrdily, zejména vzhledem k malému zájmu zaměstnanců o vstup do tohoto pilíře. K této situaci jistě přispěla kampaň odpůrců II. pilíře i odborů. Dosud vynaložené náklady zaměstnavatelů spojené s II. pilířem a jeho administrací proto můžeme odhadnout jako nevýznamné. Rozhodnutí o budoucnosti II. pilíře chápeme jako politické rozhodnutí současné vlády.

V této souvislosti však připomínáme obecný zájem zaměstnavatelů na stabilitě podnikatelského prostředí, zejména v oblasti daní a finančních odvodů a na právních jistotách a důvěře ve smluvních vztazích. Časté nebo nekoncepční změny nepovažujeme za žádoucí. Doporučujeme proto, pokud se odborná komise začala nejprve zabývat zrušením II. pilíře, aby se současně věnovala fondovému spoření na důchod jako celku a dospěla tak k možným synergickým změnám.

Spořicí produkty na důchod patří k nejoblíbenějším zaměstnaneckým benefitům, podporovaným státem a často i zaměstnavatelem ve formě příspěvku. Taková podpora zaměstnavatele sice není v současnosti ve II. pilíři možná, přesto bychom mohli ocenit přísnou účelovost důchodového spoření, vyjádřenou např. nemožností předčasného, či jednorázového, výběru prostředků. Pro vyšší příjmové skupiny zaměstnanců pak důchodové spoření představuje určitou formu zásluhovosti důchodového systému. Tyto, a možná i některé další parametry II. pilíře (např. výše příspěvku stanovená procentem vyměřovacího základu), by možná bylo od věci úplně opustit, má-li být cílem dosažení vyšších úložek účastníků a dlouhodobá akumulace penzijních úspor.

Účast zaměstnavatelů ve III. pilíři

Je třeba konstatovat, že současná právní úprava (zákon o dani z příjmu) poskytuje dostatečnou fiskální motivaci (daňovou uznatelnost výdaje) účasti zaměstnavatelů na penzijním připojištění, doplňkovém důchodovém spoření (nebo penzijním a životním pojištěním) zaměstnanců. Maximální výše ročního příspěvku zaměstnavatele na tyto produkty

je v součtu limitována spíše hranicí platnou pro osvobození příspěvku zaměstnavatele od daně z příjmu u zaměstnance (tj. 30.000,- Kč).

V praxi je samozřejmě poskytování takového příspěvku (a v jaké výši), záležitostí konkrétního přístupu zaměstnavatele a jeho individuálních podmínek a ekonomických možností. V souvislosti se zlepšováním situace v národním hospodářství se může otevírat prostor pro zapojení většího počtu zaměstnavatelů do poskytování tohoto zaměstnaneckého příspěvku nebo pro růst příspěvku. Upozorňujeme však, že po období úsporných opatření v nákladech během hospodářské krize očekávání zaměstnanců i odborů v současnosti směřují spíše k nárůstu přímých mezd. Další nepřímé zvyšování ceny práce proto považujeme za diskutabilní, úvahy o dokonce povinném příspěvku zaměstnavatele na soukromé spoření zaměstnanců na důchod budeme muset předem vyloučit, i když chápeme záměr řešit tímto způsobem předčasný odchod do důchodu alespoň tzv. „rizikových“ profesí. Postrádáme také kategorizaci (definici) profesí, kterých by se měl povinný příspěvek týkat, a předpokládáme, že bude obtížné se na ní shodnout.

Přínos nedávno zavedených předdůchodů z doplňkového penzijního spoření na řešení tohoto problému se zdá být zatím zanedbatelný, možná by v této souvislosti stálo za úvahu obnovení tzv. výsluhových penzí ve III. pilíři, i když v jinak definovaných podmínkách. Dalším z námětů by mohlo být např. odstranění fixace věku pro vznik nároku na dávku z III. pilíře na věk pro starobní důchod z I. pilíře, aniž by kolidovalo s předdůchodem, který by mohl zájemce nárokovat podle současných specifických podmínek.

K rozšíření možností poskytování příspěvku zaměstnavatele by mohlo přispět např. snížení věkové hranice pro účast ve III. pilíři z dosavadních 18 na 15 let (analogicky věkové hranici v pracovněprávních vztazích a 16 let pro přiznání svéprávnosti), čímž by došlo zároveň k odstranění diskriminace zaměstnanců mladších 18 let.

V Praze 18. června 2014

Ing. Jiří Horecký, Ph.D., MBA

prezident Unie zaměstnavatelských svazů ČR

Unie zaměstnavatelských svazů ČR je členskou organizací Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR. Sdružuje a zastupuje přes 9.000 organizací s více než 750.000 zaměstnanci. Mezi všemi zaměstnavatelskými svazy má dominantní postavení v oblasti veřejných služeb, zejména zdravotnictví, sociálních služeb, školství a kultury, s přesahem do pojišťovnictví, finančních služeb, průmyslu, stavebnictví a veřejné správy.