

Důchodové pojištění zaměstnanců vykonávajících riziková a namáhavá povolání

Tento materiál předkládá Ministerstvo financí k projednání na 92. Plenární schůzi RHSD ČR dne 18. srpna 2011. Obsahuje základní principy řešení důchodového pojištění zaměstnanců vykonávajících těžké a rizikové práce, které navazují na výsledky jednání Pracovní skupiny RHSD pro koncepci důchodové reformy ze dne 29. června 2011.

Základní principy řešení problematiky důchodového pojištění zaměstnanců vykonávajících riziková a namáhavá povolání

1. Problematika bude řešena mimo I. průběžný pilíř důchodového systému, a to v rámci III. pilíře, který upravuje doplňkové penzijní spoření.
2. Řešení bude co nejobecnější.
3. Řešení bude zpracováno do návrhu zákona o doplňkovém penzijním spoření, a to formou novely tohoto zákona.
4. Řešení bude jednoduché s co nejmenším počtem výjimek a zásahů do návrhu uvedeného v bodě 3.
5. Řešení bude založeno na individuální smlouvě mezi penzijní společností a účastníkem, přičemž prostředky účastníka související se smlouvou o doplňkovém penzijním spoření a prostředky související s tzv. předdůchodem (viz bod 11) budou vedeny odděleně.
6. Vyloučeny budou uzavřené penzijní plány, tj. smluvní vztahy mezi zaměstnavatelem a penzijní společností, na jejichž základě by účastníkům vznikala nárok na důchodové dávky. Na uvedené smluvní vztahy by totiž dopadala směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2003/41/ES o činnostech institucí zaměstnaneckého penzijního pojištění a dohledu nad nimi a tyto vztahy by se směrnici musely být v souladu. V rámci koncepce důchodové reformy bylo však rozhodnuto, že zaměstnanecké penzijní pojištění se v České republice zavádět nebude. Případné zavedení zaměstnaneckého penzijního pojištění do III. pilíře by jednak vedlo k rozporu s evropským právem (instituce zaměstnaneckého penzijního pojištění podle uvedené směrnice mohou vykonávat jen tuto činnost, přičemž penzijní společnosti budou vykonávat činnost jinou) a jednak k významnému narušení koncepce tohoto pilíře.
7. Řešení bude spočívat v úpravě odděleného zvláštního příspěvku zaměstnavatele pro účely speciálně vytvořené dávky (předdůchod).
8. Tyto příspěvky budou spravovány v rámci standardních účastnických fondů, do nichž bude penzijní společnost rozdělovat prostředky účastníka na základě smluvené strategie. Tento přístup rovněž umožní řídit rizikový profil podle věku účastníka.

9. Závazek zaměstnavatele přispívat zaměstnanci včetně výše zvláštního příspěvku bude upraven v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpise zaměstnavatele. Kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis zaměstnavatele upraví rovněž, jak bude zajištěno placení pojistného na zdravotní pojištění a důchodové pojištění v době čerpání předdůchodu, aby nedošlo k negativnímu dopadu na výši starobního důchodu přiznaného po dosažení důchodového věku.
10. Okruh zaměstnanců, kterým bude zaměstnavatel moci tímto způsobem přispívat, bude plně v kompetenci zaměstnavatele a bude výsledkem kolektivního vyjednávání.
11. Předdůchodem bude penze na dobu určitou, kterou bude možné přiznat nejdříve pět roků před dosažením důchodového věku a jejíž výplata končí dosažením důchodového věku.
12. Dosažením důchodového věku se nevyčerpané prostředky na předdůchod (zvláštní příspěvek zaměstnavatele a výnosy z něj) stávají standardním příspěvkem zaměstnavatele, který lze využít v režimu běžné smlouvy o doplňkovém penzijním spoření.
13. Pro zvláštní příspěvek zaměstnavatele by měla být zvláštní daňová úleva nad rámec současně navrhované (např. v rozsahu 12 000 Kč).
14. Vzhledem k existenci individuální smlouvy mezi účastníkem a penzijní společností nebude mít změna zaměstnání účastníka negativní dopad na toto řešení. Zvláštní příspěvek může dále poskytovat jiný zaměstnavatel, pokud tento závazek bude vyplývat z kolektivní smlouvy nebo jeho vnitřního předpisu.
15. Předdůchod bude součástí nového systému doplňkového penzijního spoření a bude třeba vyřešit jeho využití i pro současné účastníky penzijního připojištění se státním příspěvkem.
16. Bude potřeba vyřešit otázku, zda na výplatu předdůchodu budou použity jen prostředky ze zvláštního příspěvku zaměstnavatele, a nebo bude umožněno použít veškeré prostředky účastníka evidované na jeho osobním účtu z titulu smlouvy o doplňkovém penzijním spoření.
17. Účinnost novely zákona o doplňkovém penzijním spoření, která se týká řešení uvedené otázky, se navrhuje od 1. ledna 2014. S ohledem na skutečnost, že zákon o doplňkovém penzijním spoření nabude účinnosti od 1. ledna 2013, kdy stávající penzijní fondy projdou složitým procesem transformace, je třeba zachovat dostatečné období pro ustálení činnosti transformovaných penzijních společností v rámci konceptu III. pilíře a teprve po jeho konsolidaci zavést režim specifický jen pro některé kategorie zaměstnanců.