

9. 10. 2025

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

Byznys a paragrafy, díl 19.: Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele

Vítáme vás u dalšího dílu naší série Byznys a paragrafy, kterou pro vás připravuje advokátní kancelář LAWYA. Tentokrát se zaměříme na nový zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele, který ve většině svého obsahu nabývá účinnosti k 1. 1. 2026.

Nestává se příliš často, že by docházelo k legislativním změnám, které sníží byrokratickou zátěž, obzvláště pak, pokud se týká povinností zaměstnavatelů. S nástupem nového zákona o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele, který byl publikován ve sbírce zákonů pod číslem 323/2025, tomu tak snad bude.

Dle důvodové zprávy je cílem zákona centralizace sběru dat od zaměstnavatelů a sloučení sběru dat do jediného pravidelně podávaného hlášení, které má nahradit až 25 předchozích formulářů, ve kterých se jednotlivé otázky opakovaly.

V tomto článku si tak dovolíme stručně shrnout nejzákladnější body tohoto nového zákona.

Předmět úpravy a adresáti zákona

Předmětem zákona o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele je zejména úprava:

- způsobu sdělování hlášených údajů a údajů vedených v evidenci zaměstnavatelů a evidenci zaměstnanců,
- předávání hlášených údajů a údajů vedených v evidenci zaměstnavatelů a evidenci zaměstnanců některým orgánům veřejné moci,
- vzájemná komunikace některých orgánů veřejné moci a zaměstnavatelů, a
- evidování hlášených údajů a údajů o zaměstnavatelích a zaměstnancích a jejich uchování.

Zákon dále rozlišuje jednotlivé subjekty, na které právní úprava dopadá, jsou jimi samozřejmě zaměstnavatel a zaměstnanec, a to nejen ve smyslu zákoníku práce, ale i ve smyslu zákona o nemocenském pojištění, o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, zákona o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, zákona o daních z příjmů a zákona o zaměstnanosti.

Dále zákon vymezuje i okruh orgánů, které hlášené údaje využívají, jimiž jsou Ministerstvo práce a sociálních věcí, Česká správa sociálního zabezpečení, územní správa sociálního zabezpečení, Institut posuzování zdravotního stavu, Úřad práce České republiky, orgán Finanční správy České republiky, Ministerstvo financí, Český statistický úřad, Ministerstvo spravedlnosti a Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy.

Jednotné měsíční hlášení

Jednotné měsíční hlášení je elektronickým podáním na formuláři, který bude stanoven dle budoucího nařízení vlády.

Samotné hlášení se následně bude zasílat České správě sociálního zabezpečení, a to buď datovou zprávou do zvláštní datové schránky, která bude zřízena ČSSZ, nebo skrze elektronickou aplikaci portálu ČSSZ, nebo přes datové rozhraní ČSSZ.

Formulář hlášení bude rozdělen na celkem tři části, kterými jsou:

- část souhrnná, která bude obsahovat údaje o zaměstnavateli,
- část pojistnou, která bude obsahovat údaje o souhrnné výši pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti odváděného zaměstnavatelem, a
- individualizovanou část, která se bude skládat ze součástí obsahujících údaje vztahující se k jednotlivým zaměstnancům a jednotlivým zaměstnáním.

Jednotné měsíční hlášení bude pak zaměstnavatel povinen podat ve lhůtě od prvního do dvacátého dne kalendářního měsíce bezprostředně následujícího po kalendářním měsíci, ke kterému se toto hlášení vztahuje.

Evidence

Dle zákona o jednotném měsíčním hlášení budou zřízeny též evidence zaměstnavatelů a zaměstnanců.

Do evidence zaměstnavatelů jsou zaměstnavatelé se povinni přihlásit nejpozději 2 pracovní dny přede dnem, ve kterém má nastoupit k výkonu práce první zaměstnanec, nejdříve však 15 dnů před tímto dnem. Zaměstnavatelé jsou povinni v téže lhůtě přihlásit do evidence zaměstnavatelů též každou svou mzdovou účtárnu.

Zaměstnavatelé budou dále povinni přihlašovat své zaměstnance do evidence zaměstnanců, a to nejpozději před okamžikem nástupu tohoto zaměstnance k výkonu práce, nejdříve však může tohoto zaměstnance přihlásit ve lhůtě 8 dnů před předpokládaným dnem nástupu zaměstnance do zaměstnání a dále ve lhůtě 8 dnů ode dne, kdy zaměstnavateli vznikla povinnost poskytovat zaměstnanci plnění, nebo ode dne kdy zaměstnavatel poprvé zaměstnanci plnění poskytnul. Obdobným způsobem pak budou povinni zaměstnavatelé i zaměstnance z evidence odhlašovat v případě skončení pracovního poměru.

K jednotlivým zaměstnancům bude pak přiřazeno v evidenci jejich osobní identifikační číslo a numerický identifikátor druhu zaměstnání.

Závěr

Je zřejmé, že nový zákon přináší zjednodušení pro zaměstnavatele v době, kdy byrokratický balast zatěžoval zaměstnavatele natolik, že bez mzdové účetní nebo personálního oddělení se zaměstnávání již dalo pouze stěží představit.

I zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele však obsahuje řadu povinností, jejichž rozsah nyní ještě nelze zcela posoudit, neboť obsah formulářů ani prostředí systému a evidencí doposud není znám.

Zaměstnavatelům tak doporučujeme sledovat vývoj ohledně zákona a samozřejmě i budoucí předpisy, které budou zákon provádět, neboť v případě, že zaměstnavatelé nebudou povinnosti dle tohoto zákona plnit, hrozí jim nemalé pokuty.

Jako příklad můžeme uvést přestupek spočívající v nepodání nebo opožděném podání jednotného hlášení, za který hrozí pokuta 5 000 Kč za každého zaměstnance, kteří jsou evidováni v evidenci

zaměstnanců v poslední den období, za které mělo být jednotné měsíční hlášení nebo opravné hlášení podáno.

Sledujte další díly seriálu Byznys a paragrafy, a pokud chcete mít přehled o aktuálních právních změnách a praktických doporučeních, přihlaste se k odběru našeho měsíčního newsletteru, který vám přináší nejnovější právní novinky a užitečné tipy.

Přihlásit se k odběru newsletteru můžete >>> [zde](#).

Děkujeme, že jste s námi, a těšíme se na pokračování společné cesty světem práva a podnikání!



Mgr. Jakub Hanák,
advokát



Mgr. Adam Ledina,
advokátní koncipient

LAWYA

[LAWYA, advokátní kancelář s.r.o.](#)

Sídlo:
Tučapy 240
683 01, Tučapy

Kontaktní adresa:
Králova 298/4
616 00, Brno

tel.: +420 543 216 310

e-mail: info@lawya.cz

© EPRAVO.CZ - Sbírnka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Postoupení pohledávky na výživné jako novinka právní úpravy účinné od 1. 1. 2026](#)
- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí](#)
- [Mimořádné vydržení a vývoj judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Preventivně-sankční funkce náhrady nemajetkové újmy za porušení osobnostních práv pohledem Ústavního soudu](#)
- [Odštěpný závod zahraniční společnosti optikou NIS2: Jak správně určit velikost podniku?](#)
- [Zápis ochranné známky bez komplikací. Klíčem k úspěchu je kvalitní předběžná rešerše](#)
- [Zneužití práva na přístup podle GDPR](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 31. - létající pořizovatel ve světle nového stavebního zákona](#)
- [Právní povaha sítě elektronických komunikací - režim náhrady škody](#)
- [Náhrada ušlého nájemného při předčasném ukončení nájemní smlouvy na nebytové prostory](#)
- [Jak fungují plánovací smlouvy v reálných situacích \(2. díl\)](#)