

16. 9. 2025

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

# Co přinese jednotné měsíční hlášení zaměstnavatele?

V oblasti pracovněprávních a mzdových agend zaměstnavatelů patří mezi nejvýznamnější administrativní povinnosti pravidelné hlášení údajů o zaměstnancích a jejich mzdách širokému spektru institucí. V současném systému musí zaměstnavatelé měsíčně v různých termínech podávat více než dvacet výkazů a formulářů na instituce jako je Česká správa sociálního zabezpečení, Finanční správa České republiky, zdravotní pojišťovny, Úřad práce či Český statistický úřad. Tento způsob podávání hlášení je časově náročný a zvyšuje administrativní zátěž. Hlášení pak často obsahují řadu položek, což může vést i k nesrovnalostem v datech.

## Jednotné měsíční hlášení zaměstnavatele

S cílem zjednodušit, zpřehlednit a systematizovat procesy související s oznamovací povinností zaměstnavatelů byl dne 11. března 2025 Vládou předložen Poslanecké sněmovně návrh zákona o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele (dále jen „**Zákon**“), který zavádí tzv. jednotné měsíční hlášení zaměstnavatele. Zákon byl již schválen Senátem a čeká na podpis ze strany prezidenta.

Navrhovaná právní úprava představuje zejména významný krok směrem k modernizaci a digitalizaci státní správy, přičemž má umožnit zaměstnavatelům plnit veškeré povinnosti stanovené příslušnými právními předpisy prostřednictvím jediného elektronického hlášení.

V souvislosti s projednáváním Zákona je projednávána rovněž sběrná novela, která mění řadu souvisejících zákonů – například v oblasti daní, zaměstnanosti nebo podnikání. Tyto změny zahrnují mimo jiné zavedení eNeschopenky i pro uchazeče o zaměstnání, změnu podmínek pro povinnost podávat daňové přiznání, kvalifikované zaměstnanecké opce, institut nehlášené práce – tedy situace, kdy zaměstnavatel nesplní povinnost informovat prostřednictvím jednotného měsíčního hlášení nebo nezaeviduje práci do příslušné evidence či změny povinností zaměstnavatelů v oblasti sociálního a důchodového pojištění.

V tomto článku se však těmto změnám spojeným se shora uvedenou sběrnou novelou blíže nevěnujeme. Naším primárním cílem je především přiblížit čtenáři samotný koncept jednotného měsíčního hlášení a souvisejících povinností.

## Co přesně přináší jednotné měsíční hlášení?

Zákon primárně zavádí nový typ elektronického podání – **jednotné měsíční hlášení**, které je výhradně elektronické podání zaměstnavatele<sup>[1]</sup>, jehož prostřednictvím budou zaměstnavatelé sdělovat stanovené údaje některým orgánům veřejné moci.

Jednotné měsíční hlášení se **dělí na tři části**:

- i. souhrnnou – údaje o zaměstnavateli jako základní identifikační údaje (IČO, název, sídlo), údaje o období, za které hlášení podávají, a souhrnné finanční informace;
- ii. pojistnou – údaje o odvodech na sociální a zdravotní pojištění; a

iii. individualizovanou - údaje o každém jednotlivém zaměstnanci[2] a jeho pracovněprávním vztahu, jako jsou rodné číslo nebo jiný identifikátor, typ pracovního poměru (pracovní smlouva, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti), datum nástupu do práce a ukončení pracovněprávního vztahu, výši hrubé mzdy, ale také údaje o změnách v pracovněprávním vztahu. Jsou zde zahrnuty i informace o dočasné pracovní neschopnosti, rodičovské dovolené a podobných situacích.

Jaké konkrétní údaje budou prostřednictvím jednotného měsíčního hlášení sdělovány, bude stanoveno nařízením vlády v následujících měsících. Tyto údaje budou následně automatizovaně sdíleny mezi uživatele údajů: Ministerstvo práce a sociálních věcí, Českou správu sociálního zabezpečení, územní správu sociálního zabezpečení, Institut posuzování zdravotního stavu, Úřad práce České republiky, příslušný orgán Finanční správy České republiky, Ministerstvo financí, Český statistický úřad, Ministerstvo spravedlnosti a Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (dále souhrnně jako „**uživatelé údajů**“).

Jednotné měsíční hlášení se bude odesílat do systému Ministerstva práce a sociálních věcí, které bude také jeho správcem (dále jen „**MPSV**“ či „**správce**“). Technickou část systému, zahrnující přijímání hlášení, formální a logické kontroly dat a jejich uložení do integrovaného informačního systému MPSV, bude vykonávat Česká správa sociálního zabezpečení (dále jen „**ČSSZ**“). MPSV je určeno jako správce údajů především proto, že je i v současnosti hlavním příjemcem většiny hlášených údajů a ve spolupráci s ČSSZ je připraveno zajistit nezbytné technologické řešení.

Zaměstnavatel bude činit toto podání jednou měsíčně, a to ve lhůtě od 1. a nejpozději do 20. dne kalendářního měsíce bezprostředně následujícího po sledovaném období, bez možnosti individuálního prodloužení či prominutí lhůty.

Podání bude možno učinit výlučně elektronicky, a sice: (i) datovou schránkou; (ii) portálem ČSSZ; nebo (iii) prostřednictvím technického datového rozhraní. Na portálu ČSSZ však bude možné průběžně vkládat údaje a rozepsané hlášení si předem ukládat a následně jej kompletní odeslat v požadovaném termínu.

V případě, kdy zaměstnavatel přestane být zaměstnavatelem podle zákona, skončí zaměstnání jeho posledního zaměstnance či po skončení zaměstnání zaměstnance, zaměstnavatel dodatečně zúčtuje příjmy, ze kterých je povinen zaplatit pojistné na sociální zabezpečení. Zároveň musí rovněž plnit povinnosti, které mu v této souvislosti vyplynuly z pozice zaměstnavatele podle zákona, respektive musí za takový poslední kalendářní měsíc dodatečně zaslat jednotné měsíční hlášení.

### **Evidence zaměstnanců, zaměstnavatelů a mzdové účtárny,**

Součástí nové právní úpravy je rovněž zavedení dvou samostatných evidencí vedených správcem - evidence zaměstnavatelů a evidence zaměstnanců.

Povinnosti se v tomto směru vztahují na všechny zaměstnavatele, tedy fyzické nebo právnické osoby, které zaměstnávají pracovníky na základě pracovněprávního vztahu, a jsou povinny odvádět za ně zálohy na daň z příjmů fyzických osob, sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.

#### *Evidence zaměstnavatelů a mzdové účtárny*

Pro účel výkonu agendy je zřízena jednotná evidence zaměstnavatelů, kterou bude spravovat ČSSZ.

Všichni zaměstnavatelé podle zákona budou mít povinnost se do této evidence přihlásit nejpozději 2 pracovní dny před dnem, ve kterém má nastoupit k výkonu práce první zaměstnanec, nejdříve však 15 kalendářních dnů před tímto dnem.

Pro zaměstnavatele zahraničních zaměstnanců[3] je stanovena lhůta speciální, jejímž účelem je především zvýšení ochrany cizinců na trhu práce – tato lhůta pro přihlášení do evidence zaměstnavatelů pak odpovídá lhůtě, ve které má zaměstnavatel povinnost přihlásit zahraničního zaměstnance, tj. nejpozději před okamžikem nástupu k výkonu práce tohoto zaměstnance.

Zákon přináší i povinnost zaměstnavatele přihlásit (ve shodné lhůtě jako pro přihlášení do evidence zaměstnavatelů) také každou jeho mzdovou účtárnu[4] včetně povinnosti uvedení okruhu zaměstnanců, pro které mzdová účtárna vede evidenci mezd či platů.

Evidence zaměstnavatelů pak zahrnuje mimo jiné údaje o: identifikaci zaměstnavatele (IČO, název, sídlo), právní formě subjektu, datu zahájení činnosti jako zaměstnavatele, typech pracovněprávních vztahů, které uzavírá, a kontaktních údajích pro účely elektronické komunikace.

Změnu údajů zapsaných v evidenci zaměstnavatelů bude zaměstnavatel povinen oznámit do 8 kalendářních dnů ode dne, kdy se o takové změně dozvěděl.

Zákona pamatuje i na situace, kdy se zaměstnavatel přihlásí do evidence zaměstnavatelů a uchazeč o zaměstnání k výkonu práce nenastoupí. V takovém případě bude zaměstnavatel povinen tuto skutečnost oznámit nejpozději do 8 kalendářních dnů ode dne, v němž taková osoba měla u tohoto zaměstnavatele nastoupit k výkonu práce.

#### *Evidence zaměstnanců*

Současně s evidencí zaměstnavatelů bude zřízena i evidence zaměstnanců obstarávající údaje o zaměstnancích pro účely Zákona, které budou stanoveny nařízením Vlády.

Zaměstnance do evidence bude přihlašovat jeho zaměstnavatel, a to nejpozději před okamžikem nástupu tohoto zaměstnance k výkonu práce, nejdříve však může tohoto zaměstnance přihlásit ve lhůtě 8 kalendářních dnů před předpokládaným dnem nástupu do zaměstnání. Zaměstnavatel bude moci přihlásit zaměstnance do evidence zaměstnanců v tomto případě i pouze částečně (nebude-li se jednat o zahraničního zaměstnance).

V případě atypických vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (např. finanční náhrady od úrazových pojišťoven za pracovní úraz, nemoc z povolání apod.) je zaměstnavatel povinen zaměstnance přihlásit do 8 kalendářních dnů ode dne, kdy zaměstnavateli vznikla povinnost poskytovat relevantní plnění, nebo kdy zaměstnavatel toto plnění poprvé poskytl. Plnění může být jak v peněžní, tak i v nepeněžní podobě. Rovněž v případě těchto situací nebude možné činit částečné přihlášení zaměstnance.

Neméně významným oprávněním zaměstnavatele pro přihlášení zaměstnance do evidence zaměstnanců bude požadování údajů stanovených pro přihlášení nebo částečné přihlášení do evidence zaměstnanců ještě před okamžikem nástupu zaměstnance k výkonu práce (tyto údaje zaměstnavatel smí použít jen pro účely Zákona). V takovém případě však zaměstnavatel bude povinen dodržovat veškeré povinnosti na úseku ochrany osobních údajů.

Taktéž i v této souvislosti je řešena situace, pokud uchazeč o zaměstnání nenastoupí k výkonu práce. Zaměstnavatel je tak povinen oznámit tuto skutečnost bez zbytečného odkladu, nejpozději však do 8 kalendářních dnů od předpokládaného dne nástupu k výkonu práce.

Změny evidovaných údajů o zaměstnanci bude zaměstnavatel také povinen oznámit do 8 kalendářních dnů ode dne, kdy se o takové změně dozvěděl.

Jestliže skončilo zaměstnání zaměstnance, zaměstnavateli tím skončila povinnost poskytovat

zaměstnanci plnění nebo zaměstnavatel přestal poskytovat plnění zaměstnanci, bude zaměstnavatel povinen odhlásit takového zaměstnance z evidence zaměstnanců ve lhůtě 8 kalendářních dnů ode dne zakládající jednu ze shora popsaných skutečností.

## **Sankce a přestupky**

Zákon zavádí vlastní režim správních deliktů.

Zaměstnavatel, který nesplní svou povinnost přihlásit sebe nebo zaměstnance do evidence, se dopouští přestupku, za který může být uložena pokuta až do výše 100.000,- Kč. V případě porušení povinnosti podat včas jednotné měsíční hlášení, zaměstnavatel podá neúčinné hlášení nebo nepodá opravné hlášení, může být uložena pokuta ve výši až 5.000,- Kč za každého dotčeného zaměstnance. Správní řízení bude příslušet územním správám sociálního zabezpečení.

Zároveň Zákon umožňuje, aby tyto orgány rozhodly o uložení sankce i bez formálního zahájení řízení, pokud dojde k nápravě porušení.

## **Účinnost**

Zákon předpokládá dělenou účinnost s tím, že samotný právní předpis by měl nabýt na účinnosti 1. ledna 2026.

Povinnost podávat jednotné hlášení by však měla vstoupit v účinnost o několik měsíců později - poprvé by se tak měli zaměstnavatelé přihlásit do nové evidence a podat hlášení za měsíc duben 2026, a to nejpozději do 20. května 2026.

Již od 1. dubna 2026 by mohl začít ostrý provoz systému, včetně povinné registrace zaměstnavatelů a přidělování identifikátorů zaměstnancům.

## **Závěr**

Zavedení jednotného měsíčního hlášení představuje klíčový milník především v oblasti pracovněprávní, sociálněprávní a daňové agendy. Nový systém zefektivní a zrychlí komunikaci mezi zaměstnavateli a příslušnými institucemi. Neméně významným přínosem je rovněž snížení chybovosti, která byla u roztržitých procesů častým problémem, a dosažení vyšší úrovně právní jistoty jak na straně zaměstnavatelů, tak také na straně státu.

Nová právní úprava nejenže sníží administrativní zátěž, ale přinese i vyšší kvalitu a konzistenci dat, nové pracovněprávní povinnosti, lepší právní jistotu a prostor pro modernizaci mzdové agendy. Zavedení evidencí zaměstnavatelů a zaměstnanců, nové lhůty, elektronická forma podání i nastavení sankčního systému jsou součástí komplexní reformy, jejímž cílem je vytvořit transparentní, funkční a jednotný systém vykazování údajů v pracovněprávní oblasti.



**Mgr. Jakub Málek,**  
managing partner



**Mgr. Marek Pavlovský,**  
advokátní koncipient



**Barbora Součková,**  
právní asistentka



[PEYTON legal advokátní kancelář s.r.o.](#)

Futurama Business Park  
Sokolovská 668/136d  
186 00 Praha 8 - Karlín

Tel.: +420 227 629 700  
E-mail: [info@plegal.cz](mailto:info@plegal.cz)

---

[1] Zaměstnavatelem Zákon rozumí zaměstnavatele podle zákoníku práce, podle zákona o nemocenském pojištění, podle zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, podle zákona o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, plátce daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti podle zákona o daních z příjmů, nebo zaměstnavatele podle zákona o zaměstnanosti.

[2] Zaměstnancem je podle Zákona zaměstnanec podle zákona o nemocenském pojištění, podle zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, fyzická osoba, kterou zaměstnavatel podle zákona o organizaci a provádění sociálního zabezpečení zaměstnává nebo k níž je ve vztahu, který zakládá účast na důchodovém pojištění, poplatník daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti podle zákona o daních z příjmů, nebo zaměstnanec podle zákoníku práce.

[3] Zahraničním zaměstnancem se pro účely Zákona rozumí fyzická osoba uvedená v ustanovení § 87 odst. 1 zákona o zaměstnanosti.

[4] Mzdovou účtárnou je podle Zákona mzdová účtárna podle zákona o nemocenském pojištění.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)
- [Platformová práce](#)
- [Několik poznámek z pera Nejvyššího soudu k nemocem z povolání a důkazní nouzi](#)
- [Pokuta 32 mil. EUR pro Dacia/Renault - evropské soutěžní úřady tvrdě došlapují na no-poaching. Měla by Vaše společnost být na pozoru?](#)
- [České zaměstnavatele čeká zkouška férového odměňování](#)
- [Možnosti a meze obhajoby v souvislosti se šetřením porušení pravidel podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti](#)
- [Platformová práce: Nenápadná revoluce v českém pracovním právu](#)
- [Švarcsystém a podnikání v IT - nelegální práce](#)
- [Aktuální úprava výpovědní doby dle zákoníku práce: komparace napříč Evropou](#)