

28. 11. 2025

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

Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele

Zavedení jednotného měsíčního hlášení zaměstnavatele s cílem zjednodušit, zpřehlednit a systematizovat procesy související s oznamovací povinností zaměstnavatelů, představuje jednu z největších administrativních změn pro zaměstnavatele za poslední roky.

Více se o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele můžete dočíst v našem článku >>> [zde](#).

O zákonu

Zákon zavádějící jednotné hlášení (dále jen „**zákon o JMHZ**“) byl již na začátku září vyhlášen ve sbírce zákonů^[1] a účinnosti nabyde ve své většině 1. 1. 2026, ovšem významné pracovněprávní novinky přinese nyní již schválený „balíček novel“ souvisejících právních předpisů – zákon, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele (dále jen „**doprovodný zákon**“).

Legislativní proces doprovodného zákona nicméně od samého počátku provázela značná nejistota, jelikož již původní vládní návrh obsahoval odbornou veřejností intenzivně diskutované a očekávané změny hned několika pracovněprávních oblastí. Vedle mnoha pozměňovacích návrhů přijatých v rámci PSP, to byly zejména změny navržené a následně schválené Senátem, který do poslední chvíle hrozil, že do nejedné zásadní změny původního znění takřkajíc „hodí vidle“. I přes časovou tíseň vzhledem k nadcházejícím volbám v říjnu byl doprovodný zákon na poslední schůzi PSP tohoto volebního období schválen ve více méně očekávaném znění. Ve své většině nabyde účinnosti 1. ledna 2026, s několika výjimkami.

V tomto článku se zaměříme na nejdůležitější novinky a změny dle doprovodného zákona (vyjímaje režim zaměstnaneckých opcí na akcie a podíly, tzv. ESOP – o tom více v našem článku [zde](#)), kterými jsou rozšíření institutu nehlášené práce, definiční upřesnění zaměstnaneckých benefitů a nový, benevolentní režim dohod o provedení práce v zemědělství.

Institut nehlášené práce

Zákon o zaměstnanosti stanovuje v § 87 odst. 1 povinnost zaměstnavatele informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce o nástupu do zaměstnání nebo k výkonu práce občanů EU, rodinných příslušníků občanů ČR a EU a dalších cizinců s povinným povolením k zaměstnání i bez něj, v současně účinném znění nejpozději v den nástupu těchto osob k výkonu práce.

Zákon, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o dávce státní sociální pomoci s účinností od 1. 10. 2025 toto změnil tak, že zaměstnavatelé budou povinni hlásit nástup těchto osob do zaměstnání nebo k výkonu práce nejpozději před okamžikem nástupu do zaměstnání nebo k výkonu práce, tj. fakticky den předem.

Zároveň zavedl nový institut tzv. nehlášené práce, která dle § 5 písm. j) zákona o zaměstnanosti bude

spočívat v nesplnění této oznamovací povinnosti. Zákon počítá i s možností dodatečného splnění této oznamovací povinnosti, a to za předpokladu, že tak učiní ve lhůtě 5 dnů ode dne nástupu osoby do zaměstnání nebo k výkonu práce a zároveň pokud byla v této lhůtě zahájena kontrola Státního úřadu inspekce práce nebo oblastního inspektorátu práce.

Doprovodný zákon úpravu nehlášené práce s účinností od 1. 7. 2026 tuto povinnost rozšířil (nové písm. k) v § 5 zákona o zaměstnanosti), kdy nehlášenou prací bude i práce konaná osobou, u níž zaměstnavatel nesplnil svou povinnost zaevidovat ji do evidence zaměstnanců podle zákona o JMHZ nejpozději před okamžikem nástupu do zaměstnání nebo k výkonu práce této osoby. Odpovědnost za nesplnění této povinnosti zanikne zaevidováním před zahájením kontroly obecně (tj. bez časového limitu).

Za nový přestupek umožnění výkonu nehlášené práce[2] pak zaměstnavatelům hrozí pokuta až do výše 3.000.000,- Kč.

Tato úprava má, spolu s novou povinností vést evidenci zaměstnanců dle zákona o JMHZ, usnadnit odhalování nelegální práce. Jelikož zaměstnavatel musí mít již při zahájení kontroly tuto povinnost splněnou a nemůže ji splnit dodatečně v návaznosti na zahájení kontroly, budou mít orgány inspekce práce už v okamžiku zahájení kontroly informace o tom, jaké osoby se na pracovišti mohou nacházet, což jim kontrolu usnadní.

Zpřesnění osvobození zaměstnaneckých benefitů od daně

Nejvyšší správní soud loni rozhodl ve dvou případech, že podle tehdejšího znění zákona o daních z příjmů lze od daně z příjmů fyzických osob osvobodit i příjmy poskytované ve formě naturální mzdy, tedy nepeněžní odměny za práci. Tento výklad § 6 odst. 9 písm. d) zákona o daních z příjmů (ZDP) ale vyvolal nejistotu, protože zákonodárce nikdy neměl v úmyslu rozlišovat daňový režim mzdy či platu podle toho, zda je vyplacen v penězích, nebo například v naturáliích.

Tato novela proto reaguje na výše zmíněné rozsudky Nejvyššího správního soudu, kdy upřesňuje znění § 6 odst. 9 písm. d) ZDP, dle něhož jsou od daně osvobozena pouze nepeněžní plnění, která „*nejsou mzdou, platem, odměnou ani náhradou za ušlý příjem*“. Po dalších výkladových nejasnostech této konkretizace Finanční správa ČR vydala informaci[3], v níž upřesnila, že pro účely uplatňování osvobození příjmů má tato změna výslovně odlišit zaměstnanecké benefity od takových druhů příjmů, které jsou vázány na pracovní výkon zaměstnance, ať už jsou poskytovány v jakékoliv formě.

Rozdíl mezi zaměstnaneckými benefity a odměnou spojenou s výkonem práce spočívá jednoduše v samotném výkonu práce. Poskytnutí zaměstnaneckých benefitů zásadně nesouvisí s vykonanou prací zaměstnance a zaměstnanec benefity dostává nad rámec své mzdy, platu či odměny z dohody. Typickým příkladem jsou Multisport karty, Cafeterie nebo příspěvky na sport či kulturu, dovolenou nebo péči o zdraví. Cílem těchto benefitů není odměnit zaměstnance za jeho práci, ale motivovat ho, zajistit si jeho loajalitu a zatraktivnit pozici či zaměstnavatele na pracovním trhu. Benefity poskytované nad rámec mzdy jsou při splnění zákonných podmínek od daně osvobozeny.

Naopak, plnění spojená s výkonem práce (např. odměny za splnění úkolu či naturální mzda) jsou úzce navázaná, jak již název napovídá, na práci vykonanou zaměstnancem a jsou definovaná v části šesté zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. Tyto odměny vždy podléhají jak dani z příjmů, tak i odvodům na sociální a zdravotní pojištění.

Cílem novely je tedy odstranit pochybnosti a potvrdit, že osvobození od daně se vztahuje jen na benefity, nikoli na odměny za práci. Jde tak pouze čistě o formulační změnu a pro zaměstnavatele i zaměstnance se v praxi nic nemění a benefity zůstávají za stanovených podmínek i nadále od daně z

příjmů osvobozeny.

Zvláštní režim DPP pro sezónní práce v ovocnářství a při pěstování zeleniny

Pro zaměstnavatele v ovocnářství a zelinářství se zavádí nová úprava § 6 zákona o zemědělství a speciální dohody o provedení práce. Tento zvláštní režim DPP reaguje na specifické podmínky v tomto odvětví. Dohodu bude možné uzavřít pouze mezi zaměstnancem a zemědělským podnikatelem podle § 2e zákona o zemědělství. Platit bude jen v období od 1. dubna do 30. listopadu, tedy v době hlavního zemědělského cyklu u příslušných plodin. Zaměstnavatel navíc musí splňovat další podmínku - v předchozím roce musel být příjemcem podpor vázaných na produkci vybraných druhů ovoce a zeleniny s vysokou či velmi vysokou pracností podle nařízení vlády č. [83/2023](#) Sb. Dohoda se pak může vztahovat výhradně na práce přímo spojené s produkcí těchto plodin.

Klíčovou výhodou je navýšený hodinový limit. Zatímco běžná dohoda o provedení práce umožňuje odpracovat maximálně 300 hodin ročně, ve zvláštním režimu se tento strop zvyšuje až na 1280 hodin ročně. To odpovídá plnému pracovnímu úvazku během osmi měsíců sezóny. Limit se přitom počítá souhrnně za všechny dohody mezi konkrétním zaměstnancem a zaměstnavatelem, a zahrnují se do něj i náhradní doby, jako je dovolená či překážky v práci. Pokud však některá z podmínek není splněna, např. dohoda zahrnuje i jiné činnosti, jako je údržba techniky, nebo je sjednána mimo vymezené období, neuplatní se zvláštní režim DPP a dohoda se posuzuje podle standardních pravidel zákoníku práce s limitem 300 hodin ročně. Zaměstnavatelé mohou ale i nadále uzavírat více dohod současně, jednu v režimu pro sezónní práce a druhou podle běžných pravidel, pokud jde o odlišný druh práce nebo jiné období. Tento nový institut tak přináší flexibilnější využití DPP v zemědělství, zároveň však jasně vymezuje hranice, aby byl určen skutečně jen pro náročné a sezónní práce v ovocnářství a při pěstování zeleniny.

Sleva na pojistném podle zákona o pojistném na sociální zabezpečení

V souvislosti s výše popsaným novým režimem DPP pro sezónní práce, se dle nových ustanovení § 7f a 7g zákona o pojistném na sociální zabezpečení zavádí sleva na pojistném ve výši 7,1 % z vyměřovacího základu pro zaměstnance pracující na základě této DPP pro sezónní práce. Smyslem této úpravy je podpora sektoru ovoce a zeleniny, který je vysoce sezónní a často vyžaduje převážně ruční práci. Díky slevě by měl být tento druh práce atraktivnější, neboť zaměstnancům vzroste čistý příjem oproti současnému stavu. Sleva navíc bude platit i pro příjmy, které budou zaměstnanci vyplaceny dodatečně.

Závěrem

Novela k zákonu o jednotném měsíčním hlášení znamená pro zaměstnavatele hned několik praktických dopadů. Zvedení institutu nehlášené práce přináší hrozbu sankce za nehlášenou práci ve výši 3 milionů Kč, která má zaměstnavatele motivovat k dodržování zákonných postupů. Další zavedenou změnou je zpřesnění daňového režimu zaměstnaneckých benefitů, které sice v praxi nepřináší novou povinnost, ale přesněji definuje, co je od daně osvobozeno. Zaměstnavatelé tak získávají větší právní jistotu. Pro podniky v ovocnářství a zelinářství je zásadní zavedení speciálního režimu DPP, který zvyšuje hodinový limit až snižuje výši odvodů na pojistném.

Zaměstnavatelé by se měli na změny připravit včas - správně nastavit interní procesy evidence zaměstnanců, prověřit daňové nakládání s benefity a pokud podnikají v zemědělství, tak případně zvážit využití nového režimu DPP. Lze tak účinně předejít riziku sankcí a zároveň naplno využít výhody, které novela přináší.



Mgr. Jakub Málek,
managing partner



Ráchel Kouklíková,
právní asistentka



Rozálie Polášková,
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

[1] Zákon č. [323/2025](#) Sb., zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele.

[2] V § 139 odst. 2 písm. f) a g) a v § 140 odst. 1 písm. g) a h) zákona o zaměstnanosti.

[3] Dostupná >>> [zde](#).

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)