

5. 3. 2026

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

Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost

Dne 1. 1. 2026 nabyla účinnosti podstatná část zákona č. [323/2025](#) Sb., o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele („Zákon“). Cílem zákona je zavést tzv. jednotné měsíční hlášení, tedy nástroj, který nahrazuje přibližně dvacet různých hlášení, která musí každý zaměstnavatel měsíčně činit orgánům státní správy.

Cílem tohoto článku je čtenáři s příchodem nového roku připomenout změny prováděné Zákonem, kterým jsme se detailně věnovali v našem srpnovém [článku](#), a představit nařízení vlády č. [417/2024](#) Sb., k provedení zákona o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele („Nařízení“), které zejména specifikuje obsah jednotného měsíčního hlášení.

Co je to jednotné měsíční hlášení?

Samotný Zákon jednotným měsíčním hlášením rozumí elektronické podání, kterým zaměstnavatel bude sdělovat hlášené údaje. Jinak řečeno, jedná se o prostředek, kterým zaměstnavatel vůči některým orgánům veřejné moci souhrnně plní své povinnosti sdělovat údaje o sobě a o svých zaměstnancích vyplývající mu ze Zákona nebo z jiného právního předpisu.

Jednotné měsíční hlášení se dělí na tři části:

1. souhrnnou, která obsahuje údaje vztahující se k zaměstnavateli,
2. pojistnou, která obsahuje údaje o souhrnné výši pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti odváděného zaměstnavatelem, a
3. individualizovanou, která se skládá ze součástí obsahujících údaje vztahující se k jednotlivým zaměstnancům a jednotlivým zaměstnáním.

Podání jednotného měsíčního hlášení

Jak jeho název napovídá, jednotné měsíční hlášení zaměstnavatel podává za každý kalendářní měsíc, a to ve lhůtě od 1. do 20. dne kalendářního měsíce bezprostředně následujícího po kalendářním měsíci, za který se jednotné měsíční hlášení podává. Nepodání jednotného měsíčního hlášení ve lhůtě stanovené zákonem je přestupkem, jak si přiblížíme dále.

Jednotné měsíční hlášení zaměstnavatel podává pouze elektronicky, a to prostřednictvím:

- a. jeho datové schránky podáním do datové schránky České správy sociálního zabezpečení,
- b. elektronické aplikace portálu České správy sociálního zabezpečení, nebo
- c. datového rozhraní České správy sociálního zabezpečení (tento způsob však není možné použít pro plnění některých evidenčních povinností dle Zákona).

Podání jednotného měsíčního hlášení je možné činit pouze České správě sociálního zabezpečení. Podání jinému orgánu veřejné správy, byť tento bude v konečném důsledku uživatelem údajů obsažených v jednotném měsíčním hlášení, je neúčinné (nebudou s ním spojeny důsledky včasného

podání jednotného měsíčního hlášení příslušnému orgánu veřejné moci) a tento orgán jednotné měsíční hlášení nepostoupí České správě sociálního zabezpečení.

Obsah jednotného měsíčního hlášení

Obsahové náležitosti jednotného měsíčního hlášení stanoví Zákon a v podrobnostech i Nařízení. Nařízení vlády podrobně rozpracovává jednotlivé části hlášení a v přílohách stanoví zcela konkrétní údaje, které zaměstnavatelé povinně o sobě i o svých zaměstnancích vykazují.

Typově jde zejména o:

- identifikační údaje zaměstnavatele, včetně údajů o mzdové účtárně;
- údaje o pracovněprávních vztazích, tedy typ vztahu, jeho vznik, změny a zánik, rozsah práce, druh vykonávané činnosti a případná omezení;
- mzdové a platové údaje, zejména zúčtované příjmy, rozhodné příjmy pro pojistné, odvody pojistného a související skutečnosti;
- údaje významné pro sociální zabezpečení, například dočasnou pracovní neschopnost, rodičovskou dovolenou, ošetřovné či jiné překážky v práci;
- údaje potřebné pro daňové a statistické účely, které dosud zaměstnavatelé vykazovali samostatně vůči různým orgánům veřejné moci.

V podrobnostech, jde-li o veškeré zaměstnavatelem vykazované údaje, si na tomto místě dovoluujeme odkázat na plné znění Nařízení, které je dostupné [zde](#).

Vykazované údaje budou následně sdíleny mezi tzv. uživatele údajů, kterými jsou Ministerstvo práce a sociálních věcí, Česká správa sociálního zabezpečení, územní správa sociálního zabezpečení, Institut posuzování zdravotního stavu, Úřad práce České republiky, některé orgány Finanční správy České republiky, Ministerstvo financí, Český statistický úřad a od 1. 1. 2027 i Ministerstvo spravedlnosti a Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy.

Evidence zaměstnavatelů, evidence zaměstnanců

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

Povinnost zaevidovat zaměstnavatele a mzdovou účtárnu

Do evidence zaměstnavatelů se povinně přihlašují všichni zaměstnavatelé podle Zákona, a to i fyzické a právnické osoby od počátku 15. dne před předpokládaným dnem nástupu k výkonu práce jejich prvního zaměstnance do dne jeho nástupu k výkonu práce. Zaměstnavatelé se do evidence přihlašují pouze jednou, a to při svém vzniku. Pro zaměstnavatele, který zaměstnává zaměstnance před 1. 4. 2026 a bude-li toto zaměstnání trvat alespoň 1. 4. 2026, je stanovena lhůta k přihlášení se do evidence do 15. 4. 2026, není-li již registrován v registru zaměstnavatelů podle zákona č. [187/2006](#) Sb., o nemocenském pojištění, ve znění účinném před 1. 4. 2026.

V této souvislosti došlo k odstranění povinnosti zaměstnavatelů k přihlašování do registru zaměstnavatelů dle zákona o nemocenském pojištění, aby tato povinnost nebyla zaměstnavateli plněna bez zřejmého důvodu dvakrát.

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

podle zákona o nemocenském pojištění a Zákon nepřichází s její novou definicí.

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

Povinnost zaevidovat zaměstnance

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. Je tedy zachován stejný způsob přihlašování jako podle dosavadní právní úpravy obsažené v zákoně o nemocenském pojištění.

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

Sankce a přestupky

Pro zajištění plnění povinností jím stanovených Zákon vymezuje i některé přestupky a sankce za ně. Pro účely tohoto článku stojí za zmínku, že zaměstnavatel, který nesplní povinnost přihlásit sebe nebo zaměstnance do evidence, se dopouští přestupku, za který může být uložena pokuta až do výše 100.000,- Kč. V případě, že zaměstnavatel nepodá jednotné měsíční hlášení včas, podá neúčinné hlášení nebo nepodá opravné hlášení, může mu být uložena pokuta ve výši až 5.000,- Kč za každého dotčeného zaměstnance.

K řízení o přestupku dle Zákona jsou příslušné územní správy sociálního zabezpečení, k řízení o odvolání pak Česká správa sociálního zabezpečení.

Od kdy bude třeba plnit povinnosti dle Zákona?

Zákon má dělenou účinnost s tím, že jeho významná část nabývá účinnosti 1. 1. 2026, další části pak nabydou účinnosti 1. 7. 2026 nebo až 1. 1. 2027.

Samotné povinnosti zaměstnavatelů budou nabíhat postupně, aby byl umožněn přechod na nový systém hlášení a byla zajištěna technická připravenost všech zúčastněných subjektů.

Období od 1. ledna do 31. března 2026 je fází, během níž sice právní úprava již formálně platí, avšak zaměstnavatelé ještě nepodávají jednotné měsíční hlášení ve standardním měsíčním režimu. Toto období je určeno zejména pro registraci zaměstnavatelů a zaměstnanců, testování systémů a technickou přípravu.

Od 1. dubna 2026 dochází ke spuštění ostrého provozu systému. Zaměstnavatelé budou poprvé povinni podat jednotné měsíční hlášení za měsíc duben 2026, a to nejpozději do 20. května 2026.

Do 30. dubna 2026 se budou zaměstnavatelé moci dodatečně registrovat a do 30. června 2026 budou mít povinnost zpětně doplnit údaje k hlášení za období leden až březen 2026.

Dalším významným milníkem je 1. červenec 2026, kdy se plně uplatní povinnost přihlašovat zaměstnance do evidence zaměstnanců nejpozději před jejich nástupem k výkonu práce, a kdy se jednotné měsíční hlášení stane standardním a plně funkčním nástrojem nahrazujícím většinu dosavadních oznamovacích povinností zaměstnavatelů.

Závěr

Jednotné měsíční hlášení zaměstnavatele představuje jeden z největších zásahů zákonodárce do mzdové a personální administrativy za poslední roky. Jeho smyslem je soustředit dosud roztržštěné oznamovací povinnosti zaměstnavatelů do jediného elektronického podání a současně zavést evidence zaměstnavatelů a zaměstnanců.

Je třeba mít na paměti, že rok 2026 je přechodným obdobím, v němž se povinnosti budou spouštět postupně. Doporučit proto lze zejména včasnou revizi interních procesů a ověření technické připravenosti na nový způsob hlášení. Včasná příprava může snížit riziko vadných podání, následných oprav a navazujících sankcí a umožní využít hlavní přínos nového systému, tedy jednodušší, jednotnější a předvídatelnější povinná hlášení oproti předchozí praxi.



Mgr. Jakub Málek,
managing partner



Ráchel Kouklíková,
právní asistentka



Mgr. Nikola Tomíčková,
advokátní koncipientka



[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

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [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](#)