

DŮVODOVÁ ZPRÁVA

Obecná část

Návrh zákona mění pravidelné informační povinnosti zaměstnavatelů vůči státním institucím. Základním cílem je centralizace sběru dat od zaměstnavatelů a sloučení sběru dat do jediného pravidelně podávaného hlášení, které bude každou z informačních položek obsahovat pouze jednou. Dojde tak ke zjednodušení a zlepšení současného stavu, kdy je podáván vysoký počet hlášení, která obsahují řadu položek duplicitně a jsou podávána v různých termínech na různá místa.

Vlivem navrhované úpravy dojde k zavedení jednotného reportovacího nástroje, který:

- Aplikuje právo na digitální služby státu.
- Zavede jednodušší komunikaci zaměstnavatelů se státními institucemi.
- Sníží administrativní zátěž zaměstnavatelů.
- Povede k efektivní digitalizaci státní správy.
- Odstraní vícečetné zasílání informací, kterými již stát disponuje.
- Umožní tvorbu statistik a analýz nad centralizovanými datovými zdroji.

Zhodnocení platného právního stavu, včetně zhodnocení současného stavu ve vztahu k zákazu diskriminace a ve vztahu k rovnosti mužů a žen

Navržená změna se dotkne hlášení a informačních povinností v rámci působnosti několika resortů a jejich podřízených organizací.

V oblasti sociálního pojištění, které spadá pod Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „**MPSV**“) a je primárně spravováno Českou správou sociálního zabezpečení (dále jen „**ČSSZ**“), je hlášení údajů zaměstnavatelem za jeho zaměstnance regulováno zákonem č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**ZPSZ**“), zákonem č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**ZNP**“), a zákonem č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**ZOPSZ**“).

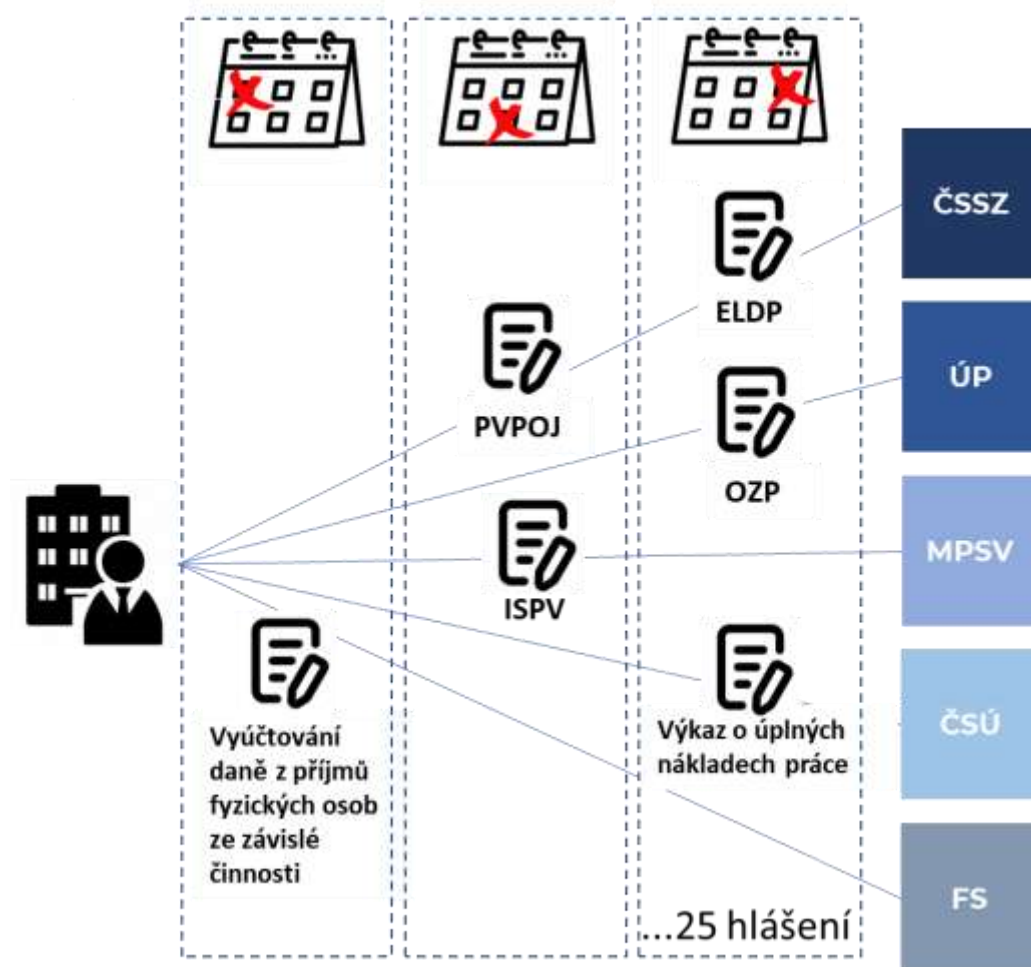
Další agendou, která spadá pod resort MPSV, je oblast trhu práce, aktivní politiky zaměstnanosti a podpory v nezaměstnanosti, kterou spravuje Úřad práce ČR (dále jen „**ÚP**“). Povinnost hlásit údaje za zaměstnance je v této oblasti řízena zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. ÚP spravuje také oblast ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, která je upravena zákonem č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. MPSV rovněž provádí statistické zjišťování v rámci Pololetního šetření o průměrném výdělku podle zákona č. 89/1995 Sb., o státní statistické službě, ve znění pozdějších předpisů (více níže, str. 2).

Dotčenou agendou spadající pod Ministerstvo financí (dále jen „**MF**“) je správa daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti. Právní úprava tzv. přímých daní, které zahrnují daň z příjmů fyzických osob a daň z příjmů právnických osob, je obsažena v zákoně č. 586/1992

Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákon o daních z příjmů**“). Přestože součástí zákona o daních z příjmů jsou i procesní ustanovení upravující správu daní z příjmů, subsidiárně se aplikuje zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**daňový řád**“), který představuje obecnou procesní normu pro správu daní v širším slova smyslu.

Dalším orgánem, který sbírá údaje za poněkud jiným účelem a odlišným způsobem než jiné orgány centrální státní moci, je Český statistický úřad (dále jen „**ČSÚ**“). Sběr statistických údajů a zpracování statistik se řídí zákonem č. 89/1995 Sb., o státní statistické službě, ve znění pozdějších předpisů, a Nařízením Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 223/2009 ze dne 11. března 2009 o evropské statistice a zrušení nařízení (ES, Euratom) č. 1101/2008 o předávání údajů, na které se vztahuje statistická důvěrnost, Statistickému úřadu Evropských společenství, nařízení Rady (ES) č. 322/97 o statistice Společenství a rozhodnutí Rady 89/382/EHS, Euratom, kterým se zřizuje Výbor pro statistické programy Evropských společenství. Konkrétní zjišťování (sběry údajů, výběrová šetření) se provádějí podle vyhlášky o programu statistických zjišťování, která je každoročně vydávána. Program statistických zjišťování zahrnuje jak zjišťování prováděná ČSÚ, tak i statistická zjišťování resortů v rámci resortních pracovišť státní statistické služby zřízených na základě zákona o státní statistické službě (např. Informace a statistiky o průměrném výděлку – dále jen „**ISPV**“). Zveřejnění Programu statistických zjišťování na příslušný rok je základní podmínkou vzniku zpravodajské povinnosti pro zpravodajské jednotky, které jsou k jejímu plnění vyzvány ČSÚ nebo příslušným ministerstvem.

Obrázek 1 Současný stav pravidelných hlášení zaměstnavatele



Výsledkem povinností vyplývajících ze zmíněných norem je nejméně 25 hlášení různými institucím v rozdílných termínech (viz **Obrázek 1, Tabulka 1**), přičemž část sbíraných údajů je hlášena vícečetně. Zaměstnavatelé zahrnutí do výběrových šetření mají další dodatečné povinnosti s dalšími samostatně stanovenými termíny pro splnění. Potřeby statistického sběru formou výběrových šetření dále zatěžují zaměstnavatele, kteří musí pro potřeby různých šetření agregovat hlášené údaje do sumy za celý podnik nebo jeho jednotlivé organizační složky.

V oblasti zpracování dávek nemocenského pojištění jsou v současné době toky informací od zaměstnavatelů (povinně) elektronizované. Potřeba informací pro rozhodnutí o dávkách a stanovení jejich výše nastává vždy ad hoc v návaznosti na sociální událost, se kterou je nárok na dávku spojen. Zaměstnavatel v okamžiku žádosti o dávku zasílá ČSSZ informaci o výdělcích a vyloučených dnech za posledních 12 měsíců tak, aby bylo možné vypočítat příslušnou dávku nemocenského pojištění.

Tabulka 1 Seznam tiskopisů podávaných zaměstnavateli

Název tiskopisu	Elektronický odkaz	Zahrnutí do JMZH
Evidenční list důchodového pojištění od roku 2012	https://portal.cssz.cz/web/portal/-/tiskopisy/eldp-2012	zařazen plně
Hlášení o zaměstnání poživitele předčasněho starobního důchodu	https://portal.cssz.cz/web/portal/-/tiskopisy/hoz_2021	zařazen plně
Odhláška z registru zaměstnavatelů	https://portal.cssz.cz/web/portal/-/tiskopisy/orezam	zařazen plně
Oznámení o nástupu do zaměstnání (skončení zaměstnání) 2022	https://portal.cssz.cz/web/portal/-/tiskopisy/onz_2022	zařazen plně
Potvrzení o počtu směn v zaměstnání zdravotnického záchranáře nebo člena jednotky hasičského záchranného sboru podniku	https://portal.cssz.cz/web/portal/-/tiskopisy/pszz	zařazen plně
Potvrzení o studiu (o teoretické a praktické přípravě) pro účely důchodového pojištění	https://portal.cssz.cz/web/portal/-/tiskopisy/pos	zařazen plně
Potvrzení o výkonu zaměstnání se stálým pracovištěm pod zemí v hlubinných dolech (podle § 37 odst. 3 zákona č. 582/1991 Sb. a § 4 nařízení vlády č. 363/2009 Sb.)	https://portal.cssz.cz/web/portal/-/tiskopisy/pv4nvl	zařazen plně
Přehled o výši pojistného od ledna 2025	https://portal.cssz.cz/web/portal/-/tiskopisy/pvpj-2025	zařazen plně
Příhláška do registru zaměstnavatelů	https://portal.cssz.cz/web/portal/-/tiskopisy/prezam	zařazen plně
Příloha k žádosti o dávku (NEMPRI)	https://portal.cssz.cz/web/portal/-/tiskopisy/nempri-2020	zařazen částečně
ISPV (MPSV) V 1-02, Pololetní šetření o průměrném výdělku – (mzdová sféra)	ISPV (MPSV) V1-02	zařazen plně
ÚNP 4-01, Výkaz o úplných nákladech práce	https://api.czso.cz/pli/vykazy/pdf113?xyk=3110&cd=0	zařazen částečně
Práce 2-04, Čtvrtletní výkaz o práci	https://api.czso.cz/pli/vykazy/pdfsub?xid=3058&xtyp=V	zařazen částečně
Roční zpráva o činnosti zaměstnavatele uznaného na CHTP	https://www.mpsv.cz/web/cz/-/rocnizprava-o-cinnosti-zamestnavatele-uznaneho-na-cthp	zařazen plně
Ohlášení plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele	https://www.mpsv.cz/web/cz/-/ohlaseeni-plneni-povinneho-podilu-osob-se-zdravotnim-postizenim-na-celkovem-poctu-zamestnancu-zamestnavatele	zařazen částečně
Monitorovací dotazník	https://www.mpsv.cz/-/monitorovaci-dotaznik	zařazen částečně
Informace o nástupu občana EU/EHP a Švýcarska nebo jeho rodinného příslušníka, nebo cizince, který nepotřebuje pracovní oprávnění do zaměstnání (webový formulář)	https://www.mpsv.cz/web/cz/-/informace-o-nastupu-u-obcana-eu-ehp-a-svycarska-nebo-jeho-rodinneho-prislusnika-nebo-cizince-ktery-nepotrebuje-pracovni-opravneni-do-zamestnani-k-vysl	zařazen plně
Informace o ukončení/změně ukončení zaměstnání občana EU/EHP a Švýcarska nebo jeho rodinného příslušníka, nebo cizince, který nepotřebuje pracovní oprávnění (webový formulář)	https://www.mpsv.cz/web/cz/-/informace-o-ukonceni-nebo-predcasnem-ukonceni-zamestnani-vyslani-k-plneni-ukolu-vyplyvajicich-z-uzavrene-smlouvy-nebo-vnitropodnikoveho-prevedeni-zame	zařazen plně
Sdělení o nástupu cizince, držitele pracovního oprávnění, do zaměstnání, k vyslání, k vnitropodnikovému převedení (webový formulář)	https://www.mpsv.cz/web/cz/-/sdeleni-zamestnavatele-o-nastupu-cizince-s-pracovnim-opravnenim-do-zamestnani-o-vyslani-k-plneni-ukolu-vyplyvajicich-z-uzavrene-smlouvy-nebo-o-vnitrop	zařazen plně
Sdělení o ukončení zaměstnání, vyslání, vnitropodnikového převedení cizince, držitele pracovního oprávnění (webový formulář)	https://www.mpsv.cz/web/cz/-/sdeleni-zamestnavatele-nebo-pravnicke-nebo-fyzicke-osoby-o-nenastoupeni-ukonceni-predcasnem-ukonceni-zamestnani-vyslani-k-plneni-ukolu-vyplyvajicich-z	zařazen plně
Přehled o činnosti agentury práce za rok 2023 podle § 59 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (webový formulář)	https://www.mpsv.cz/web/cz/-/prehled-o-cinnosti-agentury-prace-nahradni	zařazen plně
Vyúčtování mzdových nákladů - VPP	https://www.mpsv.cz/web/cz/-/vyuctovani-mzdovych-nakladu-vpp-pro-dohody-uzavrene-od-13-1-2023	zařazen plně
Vyúčtování mzdových nákladů - SÚPM vyhrazené	https://www.mpsv.cz/web/cz/-/vyuctovani-mzdovych-nakladu-supm-vyhrazene-pro-dohody-uzavrene-od-13-1-2023	zařazen plně
Vyúčtování mzdových nákladů - Sdílené pracovní místo	https://www.mpsv.cz/web/cz/-/vyuctovani-mzdovych-nakladu-sdilene-misto-opz-plus	zařazen plně
Oznámení plátce daně, který je plátcem příjmu plynoucího ze zdrojů na území České republiky daňovému nerezidentovi, ze kterého je daň vybírána srážkou podle zvláštní sazby daně, a to i v případě, že je tento příjem od daně osvobozen nebo o něm mezinárodní smlouva stanoví, že nepodléhá zdanění v České republice	https://www.financnisprava.cz/assets/tiskopisy/5478_18.pdf?202408281620	zařazen částečně
Vyúčtování daně z příjmů vybírané srážkou podle zvláštní sazby	https://www.financnisprava.cz/assets/tiskopisy/5466_18.pdf?202408281614	zařazen částečně
Vyúčtování daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti vybírané srážkou formou záloh	https://www.financnisprava.cz/assets/tiskopisy/5459_24.pdf?202408281614	zařazen částečně
Počet zaměstnanců (§ 38j odst.6 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů) - příloha č. 1 Vyúčtování	https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/dt-databaze-aktualnich-danovych-tiskopis/5490-1_23_3AK.pdf	zařazen plně
Přehled souhrnných údajů zaznamenaných na mzdových listech poplatníků uvedených v § 2 odst. 3 zákona o daních z příjmů - příloha č. 2 Vyúčtování	https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/dt-upozorneni-mf-k-tiskopisum/5530_13.pdf	zařazen plně
Potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti plynoucích na základě zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen "zákon"), a o sražené dani vybírané srážkou podle zvláštní sazby daně	https://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/dt-databaze-aktualnich-danovych-tiskopis/5460-A_11_ozn.pdf	zařazen plně
Potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti, sražených zálohách na daň a daňovém zvýhodnění	https://www.financnisprava.cz/assets/tiskopisy/5460_32.pdf?202408281623	zařazen částečně
Žádost podle § 35d odst. 5 zákona o daních z příjmů o poukázání chybějící částky vyplacené plátcem daně poplatníkům na měsíčních daňových bonusech	https://www.financnisprava.cz/assets/tiskopisy/5241_13.pdf?202408281625	zařazen částečně
Žádost podle § 35d odst. 9 zákona o daních z příjmů o poukázání chybějící částky vyplacené plátcem daně poplatníkům na doplatku na daňovém bonusu z ročního vyúčtování záloh a daňového zvýhodnění	https://www.financnisprava.cz/assets/tiskopisy/5246_13.pdf?202408281627	zařazen částečně

V oblasti hrazení pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti je aktuálně měsíčně (do 20. dne následujícího kalendářního měsíce) zasílán Přehled o výši pojistného, kde zaměstnavatel uvádí úhrn vyměřovacích základů a splatného pojistného za zaměstnance a za zaměstnavatele. Na Přehledu o výši pojistného zaměstnavatel případně uplatňuje slevu na pojistném zaměstnavatele (za tzv. zkrácené úvazky).

Individuální údaje za jednotlivé zaměstnance jsou k dispozici ročně po zaslání Evidenčních listů důchodového pojištění (dále jen „ELDP“).

ELDP je nástrojem předávání informací o zaměstnancích v důchodovém pojištění zasílaný zpravidla jednou ročně (vyhotovený nejpozději do 30. dubna a zasláný nejpozději do 30. května) nebo v jiném termínu, pokud výdělečná činnost zakládající účast na důchodovém pojištění zanikla v průběhu roku (do 1 měsíce po konečném vyúčtování příjmů, nejpozději do 31. ledna následujícího kalendářního roku). ELDP obsahuje informace identifikující pojištěnce, údaje významné pro stanovení důchodových nároků za dané období, zejména informaci o výši dosaženého příjmu (vyměřovací základ), pojištěných a vyloučených dnech a další informace o výdělečné činnosti.

V oblasti chráněného trhu práce se zaměstnavatelé, se kterými ÚP uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce, zavazují ročně předkládat zprávu o své činnosti (vždy do 15. července následujícího kalendářního roku). Roční zpráva obsahuje informace o průměrných čtvrtletních přepočtených počtech zaměstnanců a zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, informace o předmětu činnosti zaměstnavatele, informace o činnosti zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením a informace o místě výkonu práce těchto zaměstnanců.

Další povinná hlášení spadají do oblasti povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru mají povinnost do 15. února následujícího roku ohlásit ÚP plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením za uplynulý kalendářní rok a způsob jeho plnění.

V oblasti aktivní politiky zaměstnanosti jsou za účelem poskytování příspěvku na vytvoření pracovní příležitosti v rámci veřejně prospěšných prací a příspěvku na společensky účelné pracovní místo hlášeny ze strany zaměstnavatelů údaje formou vyúčtování mzdových nákladů. Toto hlášení obsahuje identifikaci zaměstnavatele a jeho mzdové náklady a je příjemcem příspěvku podáváno měsíčně.

Další informační povinnost vůči ÚP je plněna zaměstnavateli zaměstnávajícími zaměstnance ze zahraničí, kterými jsou občané jiného členského státu Evropské unie a jejich rodinní příslušníci, rodinní příslušníci občana České republiky či cizinci, u nichž se nevyžaduje povolení k zaměstnání nebo cizinci, u nichž se vyžaduje povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta. Zaměstnavatelé hlásí nástup těchto osob (až na výjimky) krajské pobočce ÚP nejpozději v den nástupu k výkonu práce.

Zaměstnavatel má rovněž povinnost hlásit ČSSZ, pro potřeby ÚP, skutečnosti rozhodné pro přiznání a poskytování podpory v nezaměstnanosti, a to do 8 kalendářních dnů od ukončení zaměstnání. Hlášené údaje obsahují identifikaci zaměstnance, dobu trvání zaměstnání, výši průměrného nebo pravděpodobného měsíčního čistého výdělku zjištěného podle příslušných právních předpisů a jiné informace dle zákona o zaměstnanosti.

Pokud se týká oblasti ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, pak ÚP písemně oznamuje nejpozději do dne výplaty částek odpovídajících mzdovým nárokům příslušné správě sociálního zabezpečení výši pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a příslušné zdravotní pojišťovně výši pojistného na veřejné zdravotní pojištění, datum úhrady a údaje o zaměstnavateli, za jehož zaměstnance uvedené pojistné ÚP odvedl.

MPSV je také garantem pololetního výběrového statistického šetření, které na základě smluvního vztahu realizuje externí subjekt. Sběr dat v tomto šetření probíhá pololetně a míra výběrovosti je pro mzdovou sféru dána velikostí zaměstnavatele. Velcí zaměstnavatelé se účastní plošně, střední zaměstnavatelé mezi 10 a 249 zaměstnanci výběrově a malí zaměstnavatelé pod 10 zaměstnanců rovněž, avšak s menším zastoupením. Šetřené subjekty s 1 až 9 zaměstnanci vykazují údaje za všechny zaměstnance pouze jednou za dva roky. Celkově je ročně dotazováno přibližně 8 % všech zaměstnavatelů reprezentujících cca 50 % zaměstnanců.

Ve mzdové sféře jsou zpravodajskými jednotkami ekonomické subjekty – respondenty ISPV, které odměňují mzdou podle § 109 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a šetření je výběrové a probíhá pololetně.

V platové sféře se jedná o respondenty, kteří odměňují platem podle § 109 odst. 3 zákoníku práce, zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání a zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů. Šetření je plošné a zdrojem dat je v souladu s § 137 zákoníku práce a nařízením vlády č. 328/2013 Sb., o stanovení rozsahu a způsobu poskytování údajů do Informačního systému o platech (dále jen „ISP“), který je spravován MF. Toto šetření probíhá pololetně. Zpravodajské jednotky zasílají data vždy do 25. července (za 1. pololetí) a do 25. ledna (za právě ukončený rok). Gestorem šetření je MF. Data za platovou sféru jsou poskytována prostřednictvím Informačních systémů o platu a služebním příjmu (dále jen „ISPSP“) a sice:

1. ISP: Informační systém o platu (pro zaměstnance odměňované podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, na základě nařízení vlády č. 328/2013 Sb.).
2. ISPSZ: Informační systém o platu státních zaměstnanců (pro státní zaměstnance odměňované podle zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, na základě nařízení vlády č. 328/2013 Sb.).
3. ISSPV: Informační systém o služebním platu vojáků z povolání (pro vojáky z povolání odměňované podle zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, na základě nařízení vlády č. 57/2015 Sb.).
4. ISSPr: Informační systém o služebním příjmu (pro příslušníky bezpečnostních sborů odměňované podle zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, v platném znění, na základě nařízení vlády č. 507/2004 Sb.).

Hlavní informační povinnost ve vztahu k Finanční správě České republiky (dále jen „FS“) – vyúčtování daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti vybírané formou záloh

má roční periodicitu s termínem do dvou měsíců po uplynutí kalendářního roku; pokud plátce daně podá toto vyúčtování elektronicky, je lhůta pro podání do 20. března. Informacemi obsaženými ve vyúčtování je zejména úhrn sražených záloh na daň po uplatněných slevách, které měl plátce daně povinnost srazit a které plátce daně skutečně srazil. Dále jsou jeho obsahem informace o vyplacených měsíčních daňových bonusech a doplatecích daňových bonusů na vyživované děti. Vyúčtování rovněž obsahuje informace o provedených ročních zúčtováních záloh a daňového zvýhodnění, tj. vrácených přeplatecích na dani a vyplacených doplatecích na daňovém bonusu za předcházející zdaňovací období. Obsahem jsou rovněž počty zaměstnanců v jednotlivých kalendářních měsících. Jedná se ve všech attributech o souhrnné údaje za jednotlivé měsíce za plátce daně bez rozlišení na jednotlivé poplatníky.

Řada zaměstnavatelů je rovněž trvale nebo občasně zahrnuta do sběru údajů prostřednictvím výběrových šetření pro potřeby státní statistické služby ČSÚ (viz výše). I v tomto případě jsou často požadovány údaje, které se duplikují s některým z údajů hlášených jiným ústředním orgánům státní moci a vzniká další administrativní zátěž personálních a mzdových/ekonomických útvarů zaměstnavatelů.

Popsané procesy a hlášení reprezentují nejvýznamnější informační prostředky komunikace mezi zaměstnavateli a státní správou, nejde ovšem o vyčerpávající přehled.

Návrh se týká povinností hlásit údaje potřebné pro výkon svěřených agend úřadům centrální státní moci. Stávající právní úprava v této oblasti klade stejné povinnosti zaměstnavatelům bez ohledu na pohlaví zaměstnávaných osob. Jako taková je zcela genderově neutrální a nemá žádné dopady na rovnost mužů a žen a není ani v rozporu se zákazem diskriminace.

Odůvodnění hlavních principů navrhované právní úpravy, včetně dopadů navrhovaného řešení ve vztahu k zákazu diskriminace a ve vztahu k rovnosti mužů a žen, a vysvětlení nezbytnosti navrhované právní úpravy v jejím celku

Předložený návrh zákona legislativně ukotví zavedení jednotného měsíčního hlášení zaměstnavatele (dále jen „JMHZ“). Po zavedení JMHZ dojde ke sloučení povinností hlášení údajů na straně zaměstnavatele do jediného hlášení v jednom centrálním termínu. Hlášení bude zasíláno jednomu subjektu, kterým bude MPSV, jež se současně stane jediným správcem ICT a databázových systémů resortu práce a sociálních věcí. Z databázových systémů MPSV budou prostřednictvím Informačního systému sdílené služby (dále jen „ISSS“) – zprostředkována příslušná data jednotlivým orgánům veřejné moci, které mají zákonná zmocnění data získávat a tito další uživatelé údajů si budou pro ně připravené údaje potřebné pro výkon svých agend automatizovaně přebírat.

Po uvedení návrhu do praxe dojde k minimalizaci zátěže reportující jednotky – zaměstnavatele. Veškeré potřebné, pravidelně hlášené údaje budou reportovány právě jednou a pouze v jediném termínu. Z praktických důvodů, které na jedné straně reflektují možnosti zaměstnavatelů a na druhé straně potřeby správců agend, bylo pro JMHZ stanoveno, že hlášení za kalendářní měsíc bude podáváno od 1. do 20. kalendářního dne následujícího kalendářního měsíce (Obrázek 2). Veškeré údaje obsažené v hlášení jsou obsahem stávajících hlášení nebo evidencí vedených zaměstnavatelem. Tento přístup nejen že snižuje administrativní zátěž, ale také eliminuje duplicitní zadávání dat do více formulářů. Pro některé subjekty dojde k navýšení počtu reportovaných položek – jde primárně o subjekty, které dnes nejsou zahrnuty ani do plošného ISPS (garantuje MF, týká se platové sféry), ani do výběrových statistických

zjišťování prováděných MPSV a ČSÚ. Tyto subjekty do hlášení zahrnou i položky statistických zjišťování, které v minulosti nepředávaly. Vzhledem k tomu, že ve výběrových šetřeních dochází k rotaci reportujících jednotek, a tedy každý subjekt je dříve či později zahrnut, nedojde k rozšíření o položky, které zaměstnavatelé neevidují, pouze dojde k jejich hlášení každý měsíc.

Stejně platí i pro údaje určené pro FS, které dnes nejsou hlášeny správci daně na měsíční bázi. Nicméně v souladu s § 38j zákona o daních z příjmů platí, že plátcí daně jsou povinni vést pro poplatníky s příjmy podle § 6 mzdové listy, rekapitulaci o sražených zálohách a dani srážené podle zvláštní sazby daně za každý kalendářní měsíc i za celé zdaňovací období. Tyto mzdové listy předkládá plátcé daně v případě kontroly plnění daňových povinností. Tím, že zaměstnavatel bude hlásit tyto údaje na měsíční bázi, bude mít správce daně přehled o plnění daňových povinností, aniž by musel zatěžovat zaměstnavatele případným formalizovaným kontrolním postupem. Dále na základě sdílení údajů, se kterými disponuje ČSSZ, čerpá FS pro účely své agendy (kontrolní činnosti) data z ELDP zpravidla s kvartální četností, tyto údaje budou nově rovněž získávány prostřednictvím JMHZ.

Vzhledem k času potřebnému na přípravu informačních systémů orgánů FS není možné k navrhovanému datu spuštění projektu jednotného měsíčního hlášení zaměstnavatelů provést hlavní změny, které si tento projekt vyžádá, najednou. Pro oblast daní z příjmů je tak nutné projekt rozdělit do několika fází.

V rámci první fáze změn pro oblast daní z příjmů, s navrženou účinností od 1. ledna 2026, by mělo dojít k úpravě v následujících oblastech:

- 1) zavedení dočasné oznamovací povinnosti ohledně individualizovaných údajů týkajících se jednotlivých poplatníků daně z příjmů ze závislé činnosti (zaměstnanců) v rozsahu údajů obsažených v jednotném měsíčním hlášení relevantních pro oblast daně z příjmů ze závislé činnosti,
- 2) zrušení registrační povinnosti plátce daně z příjmů ze závislé činnosti v zákoně o daních z příjmů,
- 3) sjednocení lhůty pro odvod záloh na daň z příjmů ze závislé činnosti správci daně,
- 4) zrušení institutu tzv. srážkové daně vybírané zvláštní sazbou u příjmů ze závislé činnosti u fyzických osob daňových nerezidentů, které jsou členy orgánů právnických osob.

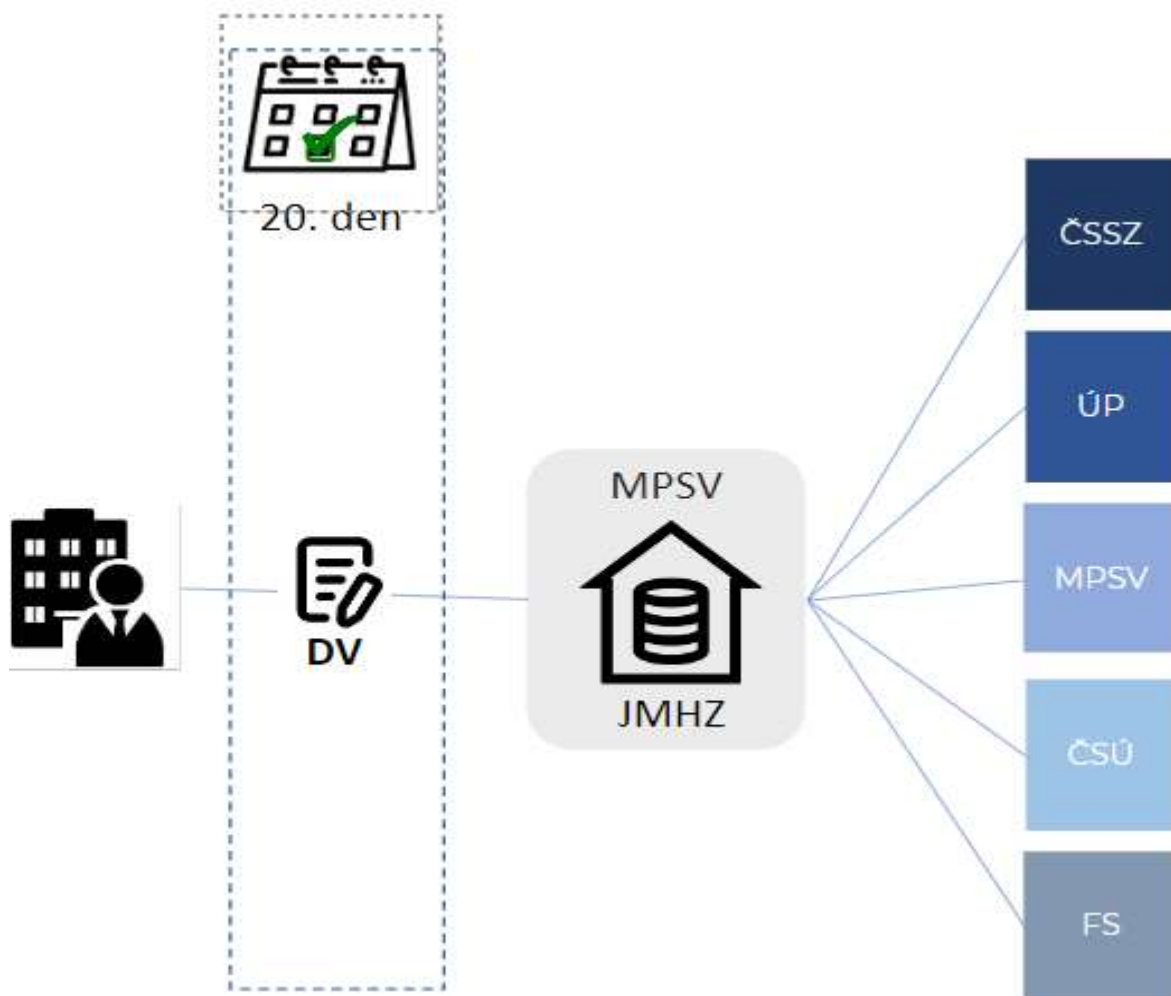
V rámci druhé fáze změn pro oblast daní z příjmů, s navrženou účinností od 1. ledna 2027, by mělo dojít k úpravě v následujících oblastech:

- 5) zavedení povinnosti podávat měsíční hlášení k záloze na daň z příjmů ze závislé činnosti,
- 6) samovyměření a samodoměření zálohy a daně z příjmů ze závislé činnosti a související změny v sankcích (pokuta, penále, úrok z prodlení),
- 7) služba předvyplnění daňového přiznání,
- 8) zavedení oznamovací povinnosti pro vybrané subjekty,
- 9) zrušení institutu tzv. srážkové daně vybírané zvláštní sazbou u příjmů ze závislé činnosti.

Po dosažení cílového stavu bude FS využívat data z jednotného měsíčního hlášení pro předvyplnění daňových přiznání k dani z příjmů fyzických osob údají, které se týkají daně ze závislé činnosti, což sníží administrativní náročnost u poplatníků daně z příjmů při vyplňování

daňových přiznání. Zároveň na straně zaměstnavatelů dojde ke zrušení dalších povinností, např. podávat roční vyúčtování daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti.

Obrázek 2 Cílový stav po zavedení JMHZ



Návrh JMHZ se dotýká rovněž agend souvisejících s trhem práce spadajících pod ÚP. V oblasti chráněného trhu práce se zaměstnavatelé, se kterými ÚP uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce, zavazují ročně předkládat zprávu o své činnosti (vždy do 15. července následujícího kalendářního roku). Roční zpráva obsahuje informace o průměrných čtvrtletních přepočtených počtech zaměstnanců a zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, informace o předmětu činnosti zaměstnavatele, informace o činnosti zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením a informace o místě výkonu práce těchto zaměstnanců.

Další povinná hlášení spadají do oblasti povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru mají povinnost do 15. února následujícího roku ohlásit ÚP plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením za uplynulý kalendářní rok a způsob jeho plnění.

V oblasti aktivní politiky zaměstnanosti jsou za účelem poskytování příspěvku na

vytvoření pracovní příležitosti v rámci veřejně prospěšných prací a příspěvku na společensky účelné pracovní místo hlášeny ze strany zaměstnavatelů údaje formou vyúčtování mzdových nákladů. Toto hlášení obsahuje identifikaci zaměstnavatele a jeho mzdové náklady a je příjemcem příspěvku podáváno měsíčně.

Další informační povinnost vůči ÚP je plněna zaměstnavateli zaměstnávajícími zaměstnance ze zahraničí, kterými jsou občané jiného členského státu Evropské unie a jejich rodinní příslušníci, rodinní příslušníci občana České republiky či cizinci, u nichž se nevyžaduje povolení k zaměstnání nebo cizinci, u nichž se vyžaduje povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta. Zaměstnavatelé hlásí nástup těchto osob (až na výjimky) krajské pobočce ÚP nejpozději v den nástupu k výkonu práce.

Zaměstnavatel má rovněž povinnost hlásit ČSSZ, pro potřeby ÚP, skutečnosti rozhodné pro přiznání a poskytování podpory v nezaměstnanosti, a to do 8 kalendářních dnů od ukončení zaměstnání. Hlášené údaje obsahují identifikaci zaměstnance, dobu trvání zaměstnání, výši průměrného nebo pravděpodobného měsíčního čistého výdělku zjištěného podle příslušných právních předpisů a jiné informace dle zákona o zaměstnanosti.

Hlavní principy právní úpravy vyplývají z definovaných cílů jsou zjednodušení nepřehledného systému hlášení různým státním orgánům v různých termínech a odstranění administrativní zátěže vyplývající z vícečetného hlášení stejných údajů.

Počet povinných pravidelných hlášení bude snížen na minimální počet, tedy na jedno hlášení, které bude podáváno v jednotném termínu, kterým bude nejpozději 20. den kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, který je věcným obsahem hlášení. Část hlášení, která není zasílána v pravidelných termínech, ale v ad-hoc termínech navázaných na určité skutečnosti, bude tam, kde je to možné, zahrnuta do JMHZ. Údaje potřebné pro výkon agend tak budou sbírány průběžně a nebude třeba zaměstnavatele zatěžovat hlášeními v okamžiku vzniku určitých událostí. JMHZ současně zajistí, že všechny informační položky, které jsou nyní hlášeny separátně jednotlivým úřadům, budou i nadále sbírány a poskytovány uživatelům údajů (státním úřadům) v rozsahu potřebném pro výkon jejich agend, avšak každá položka bude hlášena pouze jednou. Uživatelé údajů však nebudou moci přistupovat k položkám, které jim nenáleží z titulu zákonného zmocnění. Rozsah potřeb jednotlivých uživatelů údajů bude nadále definován na základě právních předpisů, kterými se tito uživatelé údajů řídí.

Za účelem digitalizace státní správy a minimalizace administrativní zátěže bude JMHZ možné podávat pouze elektronicky. Tento způsob podání minimalizuje administrativní zátěž jak na straně zaměstnavatele, který nebude muset manuálně vyplňovat papírové formuláře za zaměstnance každý měsíc, tak na straně státu, kde správce datové základny, kde budou údaje z JMHZ ukládány, bude moci správu dat provádět automatizovaně bez nutnosti transformace papírových podkladů do elektronické podoby.

Projekt JMHZ rovněž přináší výraznou digitalizaci komunikace se státem, což umožní rychlejší a efektivnější zpracování dat. Zaměstnavatelé nebudou muset zadávat vícečetně údaje, které již státní správa eviduje. Navíc dojde k automatizaci zpracování některých ročních hlášení, jako je ELDP, který bude generován automaticky z měsíčních údajů. Tento krok přinese úspory času i nákladů zaměstnavatelům a přispěje k modernizaci státní správy.

Projekt JMHZ představuje nejen zjednodušení administrativních procesů pro zaměstnavatele, ale také zásadní posun v tom, jak stát pracuje s daty. Implementací tohoto systému získá stát komplexní a ucelený přehled o pracovním trhu, což mu umožní provádět evidence-based politiku. Díky centralizaci a standardizaci dat budou moci státní orgány lépe analyzovat trh práce, identifikovat klíčové trendy a na jejich základě formulovat účinné strategie a politická rozhodnutí.

Pro zaměstnavatele to znamená, že jejich úsilí při podávání hlášení bude lépe využito, protože poskytnutá data nebudou plnit jen administrativní povinnost, ale stanou se součástí datového skladu, který stát využije k efektivnímu řízení celé ekonomiky. Tento systém umožní státu nejen monitorovat aktuální stav na trhu práce, ale také předvídat budoucí potřeby a příležitosti pro růst jednotlivých odvětví. Firmy tak získají přístup k relevantním informacím o trendech v zaměstnanosti, což jim umožní lépe se rozhodovat o svém dalším rozvoji a investicích.

Navíc s jednotným systémem pro sběr dat bude možné provádět sofistikovanější analýzy, které odhalí, v jakých oblastech je potenciál pro ekonomický růst nebo kde je třeba zavést opatření pro zvýšení zaměstnanosti. To nejenže přinese benefity pro zaměstnavatele v podobě efektivnějšího využití lidských a finančních zdrojů, ale také pro občany, kteří budou mít lepší přehled o možnostech rekvalifikace a uplatnění na pracovním trhu.

Správcem systému evidence jednotného měsíčního hlášení bude MPSV, přičemž technickou část, tedy zejména přijímání hlášení, formální a logické kontroly dat a jejich uložení do integrovaného informačního systému MPSV (dále jen „**IIS MPSV**“) bude vykonávat ČSSZ. MPSV se správcem systému stane zejména proto, že je aktuálním příjemcem většiny hlášených položek a je, při spolupráci s ČSSZ, technicky připraveno technologickou část řešení zajistit. Nutnou podmínkou pro fungování JMHZ je zavedení evidence zaměstnavatelů a evidence zaměstnanců, které budou spadat pod IIS MPSV a budou spravovány MPSV.

Navrhovaná právní úprava nepřináší žádné změny z hlediska zachování rovnosti mužů a žen a není ani v rozporu se zákazem diskriminace. Úprava mění proces a termíny hlášení zaměstnavatelů vůči státním institucím, kde nevznikají žádné rozdíly v závislosti na pohlaví osoby, za kterou je hlášení prováděno.

Současně bude zaměstnanci žádajícímu o poskytnutí úvěru umožněno udělit bance souhlas k tomu, aby si v rámci posuzování jeho solventnosti vyžádala od MPSV poskytnutí údajů o jeho příjmech a zaměstnáních vedených v JMHZ.

Zhodnocení souladu navrhované právní úpravy s ústavním pořádkem České republiky

Návrh zákona o JMHZ nastavuje nový komunikační kanál a proces, kterým budou zaměstnavatelé nově plnit informační povinnost vůči orgánům státní správy nebo orgánům veřejné moci. Zákon mírně modifikuje existující procesy, avšak nepřináší nové povinnosti. Jako takový je návrh zákona v souladu s ústavním pořádkem České republiky, stejně jako je v souladu s ústavním pořádkem stávající právní stav.

Zhodnocení slučitelnosti navrhované právní úpravy s předpisy Evropské unie, judikaturou soudních orgánů Evropské unie nebo obecnými právními zásadami práva Evropské unie a s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána

Z hlediska povinnosti hlásit údaje za zaměstnance orgánům centrální státní správy nebo orgánům veřejné moci se na návrh zákona nevztahuje žádný relevantní právní předpis Evropské unie. Návrh zákona nastavuje nový proces k plnění existujících povinností a je předmětem čistě vnitrostátní legislativy.

Vztah k navrhované zákonné úpravě má nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016, o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů). Systém JMZH bude nastaven tak, aby byl v souladu s uvedeným nařízením. Blíže popsáno v kapitole 7 této důvodové zprávy.

Z hlediska přeshraniční komunikace je relevantní nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 910/2014 ze dne 23. července 2014 o elektronické identifikaci a službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce na vnitřním trhu a o zrušení směrnice 1999/93/ES, v platném znění. Již v současné době ePortál ČSSZ splňuje požadavky tohoto nařízení. Stejně funkcionality bude podporovat i v případě JMZH.

Návrhu zákona je v souladu s nařízením Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/1724 ze dne 2. října 2018, kterým se zřizuje jednotná digitální brána pro poskytování přístupu k informacím, postupům a k asistenčním službám a službám pro řešení problémů a kterým se mění nařízení (EU) č. 1024/2012, v platném znění.

S ohledem na nařízení (EU) 2018/1724, bude JMZH nabízet maximálně jednoduché služby, předvyplňovat dostupné položky a nabídnout asistenční služby uživatelům.

Povinnost uložená čl. 4 odst. 1 písm. c) směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/52/ES ze dne 18. června 2009 o minimálních normách pro sankce a opatření vůči zaměstnavatelům neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí, není návrhem tohoto zákona nijak dotčena.

Předpokládaný hospodářský a finanční dopad navrhované právní úpravy na státní rozpočet, ostatní veřejné rozpočty a na podnikatelské prostředí České republiky

Navrhovaná právní úprava bude mít dopad na státní a veřejné rozpočty především z hlediska výdajů na úpravu stávajících a implementaci nových informačních systémů pro státní správu. Tyto náklady se budou týkat zejména úprav softwarových systémů, aby mohly efektivně komunikovat s jednotným systémem JMZH. Veřejné instituce, které budou v pozici zaměstnavatelů, budou muset provést úpravy svých mzdových a personálních systémů, aby splňovaly požadavky JMZH. Jedná se o investici, která v dlouhodobém horizontu povede ke snížení nákladů spojených s administrativou a zpracováním dat. Náklady na tyto úpravy lze očekávat především v prvních letech implementace, přičemž provozní náklady na udržování systému budou ve srovnání s počátečními náklady minimální.

Dopad do státního rozpočtu

Navrhovaná právní úprava si vyžádá výdaje státního rozpočtu na úpravu stávajících ICT systémů orgánů státní správy nebo vybudování nových softwarových řešení. Většinu těchto nákladů ponese MPSV a ČSSZ. MPSV předpokládá výdaje ve výši 145 mil. Kč a ČSSZ pak 112 mil. Kč. V částce kalkulované za ČSSZ je zahrnuto rovněž 25 mil. Kč, které vyplývají z role uživatele údajů. Uvedená částka bude alokována na úpravu aplikací nemocenského pojištění.

Kromě výše uvedených nákladů na pořízení systému je taktéž nutné alokovat prostředky na údržbu, provoz a podporu těchto systémů, jejichž výše je odhadována na 20 % z hodnoty investice v každém roce využívání tohoto systému. Na základě pilotního provozu JMHZ, který je plánován od 1.7.2025, může dojít k implementaci dodatečných požadavků s cílem zajištění vyšší efektivity řešení, nižších nákladů na straně zaměstnavatelů a souladu s požadavky na uživatelsky přívětivou legislativu.

ČSSZ bude zajišťovat sběr údajů i z resortů, s jejichž agendou není obeznámena, a bude příjemcem výrazně vyššího objemu sbíraných dat.

ČSSZ nepožaduje v souvislosti s JMHZ žádné nové systemizované místo - ani pro metodiku, ani pro výkon agend, ani pro call centrum, přestože na sebe přebírá kompletní administrativu spojenou s příjmem a následnou distribucí JMHZ na MPSV, neboť předpokládá, že efekty souběžně probíhajících projektů (zejména digitalizace dávek nemocenského pojištění) uvolní jistou personální kapacitu, kterou zkonzumuje právě projekt JMHZ.

Další výdaje budou muset vydat další uživatelé údajů. Pro FS je implementace zákona o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatelů zásadní změnou s dopadem jak do stávajících procesů, tak do ICT. Předpokládané výdaje FS na dopadovou analýzu, vývoj, provoz a rozvoj příslušného ICT systému nelze v současnosti stanovit, lze očekávat, že se bude jednat o částku v řádu desítek milionů Kč.

V rámci ČSÚ jde v souvislosti s JMHZ především o případný přesun části stávajících agend MPSV v rámci strukturální mzdové statistiky a činností spojených s agendou Informací a statistik o průměrném výdělku (ISPV) z MPSV. Tyto činnosti jsou nyní řešeny převážně outsourcingem v rámci resortu MPSV. ČSÚ nyní vede jednání s MPSV o dalším zajištění těchto činností po zahájení sběru dat prostřednictvím JMHZ. Zajištění předpokládaných výdajů ČSÚ na JMHZ se v případě převodu části stávající agendy předpokládá převodem prostředků z MPSV. Jedná se o jedno alokované služební místo a finanční prostředky věcných výdajů v současné době alokované na ISPV v rámci MPSV.

Předpokládané výdaje ČSÚ jsou ve výši 5,1 mil. Kč ročně na implementaci JMHZ do informačních systémů ČSÚ, správu těchto systémů a na zpracování dat JMHZ a 0,7 mil. Kč ročně na jedno systemizované služební místo. Pro ČSÚ se jedná o pravidelné každoroční náklady. Tyto prostředky budou vydány na úpravu informačních systémů tak, aby byly připraveny stahovat údaje potřebné pro výkon agend z IIS MPSV prostřednictvím vzdáleného přístupu, aby byly připraveny na nový způsob zpracování dat a další související úpravy interních ICT systémů.

Návrh zákona bude mít dopady na rozpočty orgánů veřejné správy, které jsou v pozici zaměstnavatelů a další subjekty jejichž provoz je financován ze státního rozpočtu a to

v podobném rozsahu, jako u podnikatelských subjektů v roli zaměstnavatele. Vzhledem k tomu, že tyto subjekty provádí existující hlášení elektronicky, očekává se dopad na tyto subjekty velmi malý.

Dopad na ostatní veřejné rozpočty

Na územní samosprávné celky má návrh zákona dopady za situace, že budou v roli zaměstnavatele, a to stejné jako na podnikatelské subjekty v roli zaměstnavatele.

Dopad na podnikatelské prostředí

Zavedení JMHZ bude mít významný pozitivní dopad na podnikatelské prostředí. Zaměstnavatelé budou moci využívat jednotný systém, který sníží administrativní zátěž spojenou s podáváním hlášení, a to jak časově, tak nákladově. Místo několika samostatných hlášení podávaných různým institucím budou zaměstnavatelé poskytovat jedno souhrnné hlášení, čímž dojde k předpokládané úspoře času do výše 3-5 hodin měsíčně na každého zaměstnavatele. U větších podniků může tato předpokládaná úspora dosahovat až desítek člověkohodin ročně, což v celkovém měřítku znamená snížení administrativní zátěže o miliony člověkohodin ročně.

Pro některé podniky bude implementace JMHZ znamenat jednorázové výdaje spojené s úpravou mzdových a personálních systémů. U větších zaměstnavatelů budou tyto náklady vykompenzovány úsporami v oblasti administrativy již během prvního roku fungování systému. Celkový ekonomický přínos pro podnikatelské prostředí lze navíc očekávat v podobě vyšší efektivity využívání času a zdrojů, což umožní podnikům soustředit se více na vlastní obchodní činnosti a růst.

V současnosti komunikuje se státní správou prostřednictvím elektronického rozhraní (API) nebo datových schránek cca 300 tisíc zaměstnavatelů, představujících přibližně 90 % všech zaměstnavatelů. Přibližně 20 % z nich bude muset provést úpravy mzdových a personálních informačních systémů nad rámec úprav pokrytých existujícími smlouvami dle velikosti a náročnosti v řádu vyšších desítek až stovek tisíc korun.

Zbylých 10 % zaměstnavatelů (30 tisíc) bude muset změnit systém svého výkaznictví (doposud papírového, možná s dílčí počítačovou podporou) a přejít na digitální komunikaci. Individuální změna může dosahovat až nižších statisíců Kč, u mnoha z nich méně. Sumárně půjde o náklady pro zaměstnavatele v řádu nižších jednotek miliard Kč.

Úpravy mzdového a personálního softwaru a související změny výkaznictví tak, aby byly zaměstnavatelé schopni plnit požadavky JMHZ, si celkově vyžádají přibližně 5–8 mld. Kč.

Náklady na tyto úpravy lze očekávat především v prvních letech implementace, přičemž provozní náklady na udržování systému budou ve srovnání s počátečními náklady minimální.

Projekt JMHZ má potenciál nejen výrazně snížit administrativní zátěž zaměstnavatelů, ale také přinést strategické výhody, které přímo ovlivní konkurenceschopnost firem na trhu. Konsolidace a digitalizace hlášení poskytne zaměstnavatelům jednoduchý a efektivní nástroj pro komunikaci se státními orgány, čímž se ušetří značné množství času a zdrojů, které mohou být lépe využity pro hlavní obchodní činnosti.

Díky JMHZ bude stát disponovat ucelenými a aktuálními daty, která umožní hlubší analýzy a predikce vývoje trhu práce. Tyto analýzy mohou firmám poskytnout cenné informace o tom, které sektory ekonomiky rostou a kde se naopak očekávají poklesy, což firmám umožní lépe plánovat a přizpůsobovat své strategie. Současně mohou zaměstnavatelé využít tyto informace k tomu, aby lépe pochopili tržní trendy a identifikovali oblasti, kde existuje největší potenciál pro investice a růst.

Navíc přístup k takto strukturovaným a analyzovaným datům umožní firmám rychleji a přesněji reagovat na změny v poptávce po pracovních silách, ať už jde o potřebu nových kvalifikací nebo přesměrování investic do jiných odvětví. Občané pak díky této analýze získají lepší přehled o tom, jakým směrem se vyvíjí trh práce a jaké obory jsou perspektivní pro rekvalifikaci, což přispěje k jejich lepšímu uplatnění na trhu práce.

Tento systém tedy nejen zjednoduší povinnosti zaměstnavatelů, ale zároveň vytvoří podmínky pro efektivnější řízení ekonomiky a lepší informovanost všech aktérů na trhu. V konečném důsledku tak přinese dlouhodobé výhody jak pro zaměstnavatele, tak pro občany a stát jako celek.

6. Sociální dopady, včetně dopadů na specifické skupiny obyvatel, zejména osoby sociálně slabé, osoby se zdravotním postižením a národnostní menšiny, dopady na ochranu práv dětí a dopady na životní prostředí

Sociální dopady

Návrh zákona nemá žádné sociální dopady.

Dopady na ochranu práv dětí

Změna nemá dopad na ochranu práv dětí.

Dopad na životní prostředí

Změna nemá dopad na životní prostředí.

7. Zhodnocení dopadů navrhovaného řešení ve vztahu k ochraně soukromí a osobních údajů

Připravované nové zpracování osobních údajů formou JMHZ bylo posouzeno v kontextu platných předpisů pro zpracování a ochranu osobních údajů, zejména nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016, o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů) také známé jako „GDPR“, zákon č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů, Legislativních pravidel vlády č. 22 ze dne 11. ledna 2023, a metodiky Úřadu pro ochranu osobních údajů.

Na základě předběžného posouzení nutnosti zpracovat Posouzení vlivu na ochranu osobních údajů (dále jen „DPIA“) ze dne 30. 8. 2024 dospěl předkladatel návrhu zákona o JMHZ k závěru, že DPIA není nutné zpracovávat.

Rozsah osobních údajů předávaných zaměstnavateli do evidence prostřednictvím JMHZ stanoví zvláštní právní předpisy.

Úvěrovým společnostem a bankám budou údaje o zaměstnanci poskytnuty pouze v případech, kdy jí zaměstnanec udělí souhlas k tomu, aby si v rámci posuzování jeho solventnosti vyžádala od MPSV poskytnutí údajů o jeho příjmech a zaměstnáních vedených v JMHZ.

7.1. Účelem připravovaného řešení je primárně:

- a) centralizace sběru informací a sloučení sběru do jediného pravidelně podávaného hlášení s cílem zefektivnit komunikaci mezi státem a zaměstnavateli;
- b) zjednodušení (snížení kvantity hlášení o subjektech údajů);
- c) zlepšení kvality předávaných informací (eliminace duplicit dat);
- d) efektivní digitalizace státní správy.

Účelem zpracování osobních údajů je sjednocení povinností hlášení zaměstnavatelů vůči státním institucím a předávání těchto údajů jednotlivým agendám. Rozsah zpracovávaných údajů se v návaznosti na návrh zákona JMHZ nemění.

7.2. Návaznost na současné zpracování osobních údajů

Rozsah nově připravovaného zpracování kategorií osobních údajů se ve srovnání se současným stavem sdílení informací o zaměstnancích povinných subjektů se státem nemění. Rozsah údajů připravovaného zpracování včetně povinného nebo nepovinného charakteru jednotlivých polí a nastavených formátů bude upraven nařízením vlády.

V systému JMHZ budou ukládána pouze data, která jsou nezbytně nutná k výkonu agend integrovaných subjektů. Tato data jsou již nyní státem zpracovávána a využívána podle zvláštních předpisů a legislativní úprava pouze konsoliduje formu jejich sběru a následně také jejich distribuci jednotlivým integrovaným subjektům.

7.3. Posouzení navrhovaného řešení zpracování z hlediska nezbytnosti a přiměřenosti

Výkon uvedených činností nelze zajistit bez zpracování osobních údajů nebo efektivnějším způsobem či jinými prostředky, jež by byly pro ochranu základních práv a svobod a soukromí méně invazivní.

7.4. Posouzení rizik pro práva a svobody fyzických osob a opatření k jejich snížení

V souladu s principem riskantnosti každého zpracování bylo provedeno zhodnocení přiměřenosti úrovně zabezpečení ve vztahu k zajištění relevantních práv a svobod subjektů údajů dotčených novou formou zpracování jejich osobních údajů.

Na základě posouzení rizik zpracování ze dne 30. 8. 2024 došel předkladatel k závěru, že kritické úrovně dosahovalo pouze riziko č. 4 (zpracování údajů velkého rozsahu), jako významné riziko bylo detekováno riziko č. 8 (zpracování osobních údajů v technologicky složitých nebo pokročilých infrastrukturách nebo platformách) a u ostatních rizik byla jejich úroveň nízká nebo žádná.

Osobní údaje zvláštní kategorie podle čl. 9 a 10 GDPR, budou udržována a poskytována pseudononymizovaně. Při registraci zaměstnance bude přiřazen zaměstnanci bezvýznamový identifikátor – osobní identifikační číslo (dále jen „OIC“, na základě kterého budou data z hlášení uchována a poskytována. Nahrazení významového identifikátoru – rodného čísla – bezvýznamovým přispěje ke snížení rizik při nakládání s osobními údaji.

Z hlediska zabezpečení zasílání údajů nebudou žádné nové prvky z pohledu ochrany osobních údajů zaváděny v souladu s bezpečnostní politikou ČSSZ. Využijí se pouze stávající, které už zaměstnavatelé používají při hlášení podávaných k ČSSZ (šifrování zpráv a jejich podpis).

Klíčovým aspektem ochrany osobních údajů je, že uživatelům údajů budou poskytovány údaje z hlášení JMHZ a z evidence zaměstnance a evidence zaměstnavatele pouze v rozsahu jejich zákonných oprávnění. Uživatelé mohou z IIS MPSV získávat údaje, na něž mají nárok z důvodu plnění úkolů ve své působnosti i zpětně, a to po celou dobu, co se údaje v IIS MPSV nachází.

Údaje z hlášení JMHZ budou využívat klíčové instituce v rámci státní správy, tedy MPSV, ČSSZ, FS, ÚP a ČSÚ. MPSV bude uživatelům údajů poskytovat data z IIS MPSV ve stanovených časech na základě jejich zákonných nároků automatizovaně, tj. zpřístupní data uživatelům na rozhraní IIS MPSV. Uživatelé údajů dostanou informaci o čase zaslání údajů jednotlivými zaměstnavateli. Jednotliví uživatelé údajů nebudou dostávat stejný rozsah údajů, jako poslali zaměstnavatelé. Bankám budou poskytnuty údaje pouze za předpokladu, že zaměstnanec udělí souhlas s poskytnutím údajů o jeho příjmech a zaměstnáních vedených v JMHZ.

V dalších fázích projektu může být okruh uživatelů údajů rozšířen, např. o zdravotní pojišťovny nebo o další soukromoprávní subjekty.

Ochrana osobních údajů bude zajištěna v souladu s níže uvedenými bezpečnostními pravidly pro ICT systémy všech do nového způsobu zpracování zapojených subjektů, což jsou zásady a postupy navržené k ochraně ICT prostředí, dat a informací před neoprávněným přístupem, zneužitím, ztrátou nebo poškozením. Tato pravidla definují, jak mají být ICT systémy spravovány, používány a chráněny, aby byla zajištěna integrita, důvěrnost a dostupnost informací.

JMHZ není definováno jako vlastní informační systém, a tedy prvek Kritické informační infrastruktury. Jedná se o rozšíření Kritické informační infrastruktury pro poskytování příspěvků, dávek a bude sloužit jako centrální sběrné úložiště pro data zasílaná zaměstnavateli.

Bezpečnost ICT systémů MPSV je garantována vnitřními akty řízení, t. č. konkrétně příkazy ministra č. 12/2023 Politika kybernetické bezpečnosti MPSV, č. 11/2023 Administrátorská bezpečnostní příručka, č. 10/2023 Uživatelská bezpečnostní příručka, č. 26/2023 Proces řízení rizik informační bezpečnosti, č. 25/2023 Proces řízení rizik

bezpečnosti informací, č. 19/2024 Politika řízení kontinuity činností č. 28/2019 Metodika tvorby analýzy rizik v ISMS, č. 32/2019 Politika klasifikace aktiv a č. 11/2019 Politika organizační bezpečnosti. Tyto řídicí akty transponují veškeré aktuální požadavky v oblasti bezpečnosti osobních údajů a kybernetické bezpečnosti a standardy z nich vyplývající budou aplikovány i na IIS MPSV a JMHZ.

Nastavení informačního systému jak u správce, tak u uživatelů, bude naplňovat základní pilíře bezpečnostních pravidel:

Důvěrnost, tedy zpřístupnění osobních údajů pouze oprávněným uživatelům údajů a subjektům. Mezi použitá opatření bude náležet implementace přístupových práv, používání šifrování, řízení přístupu a autentizace uživatelů údajů.

Integrita, což znamená, že data a informace zůstanou přesné, úplné a nezměněné neoprávněnými zásahy během jejich zpracování a přenosu. Naplnění zásady bude dosaženo použitím kontrolních součtů, digitálních podpisů, řízení verzí a zabezpečení dat proti neautorizovaným změnám.

Dostupnost, tedy zajištění, že ICT systémy a data jsou dostupné oprávněným uživatelům údajů, když je potřebují. Mezi použitá opatření bude patřit implementace zálohování, redundance systémů, ochrana proti DDoS útokům a pravidelná údržba systémů.

Autentizace a autorizace bude zajištěna následně. Uživatelé údajů musí být ověřeni (autentizace) a musí mít přístup pouze k těm systémům a datům, pro které jsou autorizováni. Bude vyžadováno použití silných hesel, multifaktorové autentizace, správné nastavení přístupových práv a rolí.

Řízení přístupu, což představuje omezení přístupu k informacím a systémům na základě role uživatele údajů a principu minimálního oprávnění. Souladu s tímto pilířem bude dosaženo prostřednictvím pravidelné revize uživatelských účtů, řízení privilegovaných přístupů a oddělení povinností.

Bude docházet k pravidelnému zálohování kritických dat a plánování postupů obnovy po havárii pro minimalizaci ztráty dat prostřednictvím automatizovaného zálohování, offsite zálohy nebo pravidelného testování obnovy dat.

Data budou chráněna během přenosu i v klidu (at rest) pomocí šifrování, aby se zabránilo neoprávněnému přístupu k osobním údajům. Mezi použitá opatření může patřit použití SSL/TLS pro přenos dat, šifrování pevných disků a ochrana záloh šifrováním.

Budou prováděny pravidelné aktualizace a opravy softwaru, aby byly eliminovány známé zranitelnosti. Bezpečnostní opravy budou implementovány bez zbytečného odkladu.

Bude prováděno průběžné monitorování a auditování, školení uživatelů údajů o bezpečnostních rizicích a správných postupech pro zachování bezpečnosti ICT systémů a implementován management bezpečnostních událostí.

Hlavními prostředky, které budou implementovány, aby byla ochrana osobních údajů zajištěna, jsou:

Autentizace a autorizace v centrální aplikaci JMHZ

Cílové řešení JMHZ bude s ohledem na plánovanou funkcionalitu primárně back-endovou aplikací, která s okolními informačními systémy (uvnitř resortu MPSV i mimo něj) komunikuje automaticky prostřednictvím rozhraní (API).

Přístup do front-endové části (FE) bude pro koncové uživatele údajů omezen na funkcionality spojené se správou aplikace a provozním dohledem na business úrovni JMHZ – např. dashboard s přehledem aktuálních stavů jednotlivých podání apod. Všichni uživatelé

údajů (včetně technických účtů integrovaných aplikací) budou mít svůj účet (elektronickou identitu) a budou se jeho prostřednictvím přihlašovat v rámci ICT MPSV.

Autorizace bude postavena na základě Role-Based Access Control (RBAC) modelu, který autorizuje a omezuje přístup k systému jednotlivým uživatelům údajů na základě jejich rolí v organizaci. Každý uživatel údajů (jeho elektronická identita) bude mít v cílovém řešení JMHZ přístup pouze k funkcím a datům, která jsou autorizována pro jeho aktivní roli (nebo role). Správa elektronických identit uživatelů a přiřazování/odebírání příslušných rolí bude probíhat v resortní správě identit.

Tímto postupem budou naplňovány především požadavky pilíře důvěrnosti, řízení přístupu, dostupnosti, integrity a autentizace/autorizace.

Audit

Všechny přístupy k funkcím a datům JMHZ budou jednotné, bez ohledu na to, zda uživatel údajů přistupuje k poskytované službě pomocí uživatelského rozhraní nebo aplikace. Vždy bude provedeno ověření uživatele údajů a jeho oprávnění k přístupu k datům na základě role nebo oprávnění. Dále bude vytvořen auditní záznam o každém přístupu (nebo zamítnutém přístupu) a o činnosti, kterou uživatel údajů s daty provádí. Každý přístup ke službě bude jednoznačně identifikován a přiřazen koncovému uživateli, který s daty pracuje (i v případě přístupu přes API je nutné přebírat identitu uživatele údajů a ověřovat oprávnění).

V případě výpadku auditního subsystému se předpokládá zastavení informačního systému a jeho opětovné spuštění až po obnovení provozu auditního systému. Auditní systém bude v rámci řešení doplněn o integraci s archivačním systémem a veškeré operace nad auditními záznamy budou logovány do auditní databáze.

Logování, vyhodnocování bezpečnostních událostí a řízení technických zranitelností

Při vykonání konkrétního kroku zpracování či provedení úkolu bude systém logovat, kdo, kdy a co provedl. Auditní logy budou následně odlévány na SIEM MPSV (management bezpečnostních informací a událostí), kde dojde k jejich vyhodnocování. Napojení na bezpečnostní dohled zajistí oddělení pro kybernetickou bezpečnost MPSV ve spolupráci s dodavatelem řešení SIEM a ve spolupráci s provozovatelem systému. Primárním zdrojem informací pro aplikační a integrační monitoring je logování. Všechny komponenty cílového řešení IS JMHZ budou začleněny pod centrální systém monitoringu a budou podporovat využívání centrální služby dohledů.

Monitorovány budou všechny vrstvy řešení, tj. infrastruktura řešení, jednotlivé servery a infrastrukturní komponenty a zároveň jednotlivé aplikační moduly, jak z pohledu provozního, tak i z pohledu bezpečnostního.

Vyhodnocování bezpečnostních událostí a incidentů je klíčovou součástí kybernetické bezpečnosti v rámci resortního ICT. V rámci JMHZ bude zajištěna efektivní detekce, klasifikace, analýza, reakce a dokumentace událostí tak, aby byla zajištěna rychlá a efektivní odezva na bezpečnostní hrozby.

8. Zhodnocení korupčních rizik

Návrh zákona nepřináší žádná korupční rizika. Předkládaný návrh je svým rozsahem přiměřený cílům, k nimž je předkládán, a splňuje kritéria přiměřenosti, jednoznačnosti, efektivity, transparentnosti, kontrolovatelnosti a jednoznačné odpovědnosti.

9. Zhodnocení dopadů na bezpečnost nebo obranu státu

Návrh zákona nemá vliv na bezpečnost nebo obranu státu.

10. Zhodnocení dopadů na rodiny

Návrh nepřináší žádné specifické dopady směrem k rodinám.

11. Zhodnocení územních dopadů

Změny nepřináší žádné územní dopady. Územních samosprávných celků se může dotknout pouze v případě, budou-li vystupovat z pozice zaměstnavatele. Dopad bude v takovém případě pozitivní, dojde ke zmírnění administrativní zátěže v případě komunikace mezi zaměstnavateli a státními institucemi.

12. Zhodnocení souladu navrhované právní úpravy se zásadami pro tvorbu digitálně přívětivé legislativy

Návrh je v souladu se všemi zásadami pro tvorbu digitálně přívětivé legislativy.

Návrh zákona je v souladu se zásadou budování přednostně digitálních služeb. Jednou z hlavních motivací návrhu zákona je plně digitalizovat komunikaci mezi zaměstnavateli a státem, a to takovým způsobem, který minimalizuje administrativní zátěž zaměstnavatele. Návrh zákona počítá s třemi digitálními kanály pro podávání povinných informací směrem k MPSV tak, aby vyhovovaly co nejširšímu okruhu zaměstnavatelů – od individuálních osob až po zaměstnavatele s desítkami tisíc zaměstnanců. Jedná se o kanál:

- Aplikačního programového rozhraní (API).
- Prostřednictvím datových schránek (ISDS).
- Webového portálu ČSSZ (ePortál).

Tímto způsobem je možné zcela eliminovat další analogické vstupy, a proto byly v návrhu zákona vyloučeny. Data, která resort MPSV obdrží jedním z výše uvedených kanálů, budou následně zpracována, zkontrolována a validována stejnými technickými prostředky, a proto jsou podání těmito kanály zcela ekvivalentní. V rámci návrhu zákona se dále počítá s plnou digitalizací komunikace ohledně případně nalezených chyb a nesrovnalostí prostřednictvím Aplikačního rozhraní API, nebo webového portálu ČSSZ, případně prostřednictvím Datových schránek ISDS, na které může zaměstnavatel reagovat novým podáním stejnými prostředky. V důsledku pak může, v optimálních případech, celé zpracování daných podání probíhat jak na straně úřadu, tak na straně zaměstnavatele plně elektronicky bez navýšení pracnosti a nutnosti manuálního zpracování.

Návrh je v souladu se zásadou maximální opakovatelnosti a znovupoužitelnosti údajů a služeb. Tato zásada tvoří klíčový aspekt celé navrhované právní úpravy. Veškerá podání učiněná zaměstnavateli budou dále distribuována jednotlivým oprávněným orgánům veřejné moci a státním orgánům tak, aby byla zajištěna co nejnížší administrativní náročnost na straně zaměstnavatele. Distribuce k jednotlivým oprávněným subjektům bude probíhat dle standardů eGovernmentu a bude sledovat všechny předepsané zásady bezpečnosti a auditovatelnosti. Podáním daných skutečností k rukám MPSV dostojí zaměstnavatel své povinnosti také ke všem subjektům, které mají na zpracování těchto dat oprávněný zájem.

Návrh je v souladu se zásadami budování služeb přístupných a použitelných pro všechny, včetně osob se zdravotním postižením, sdílených služeb veřejné správy i mezinárodní

interoperability. Mezinárodní prvek sice není předpokládán, ale zvolené řešení jeho budoucí zapojení nijak nelimituje.

Návrh zákona je v souladu také se zásadou otevřenosti a transparentnosti, včetně otevřených dat a služeb. Cílem návrhu zákona je, aby oprávněné subjekty mohly přistupovat k datům hlášení zaměstnavatelů v rozsahu jejich zákonných oprávnění. Jedním z těchto subjektů je také ČSÚ, který tato data po jejich anonymizaci může zpřístupnit dalším oprávněným subjektům v režimu statistických údajů, tedy v režimu zákona o státní statistické službě. V tomto režimu budou ČSÚ postupně publikovány výstupy v podobě otevřených dat, resp. datových kostek. Navrhovaná právní úprava nebrání možnosti takto otevřená data publikovat.

Návrh zákona splňuje požadavky zásady technologické neutrality. Navrhovaná právní úprava neupřednostňuje žádné technologické řešení. Přístup ke službám není závislý na konkrétní platformě. V rámci automatické výměny informací jsou jediná kritéria doručení dat ve stanoveném formátu a struktuře. Volba technického řešení pro podání hlášení je na samotných povinných subjektech - zaměstnavatelích.

Návrh zákona je rovněž v souladu se zásadou uživatelské přívětivosti. Jedná se o služby jednoznačně srozumitelné pro všechny subjekty, které využívají elektronickou komunikaci. Nedochozí k legislativnímu omezování standardizovaných rozhraní a uživatelského prostředí ani není předjíráno využití konkrétních prostředků a konkrétních proprietárních prvků.

13. Hodnocení dopadů regulace podle Obecných zásad

Bylo provedeno hodnocení dopadů regulace podle Obecných zásad pro hodnocení dopadů regulace (RIA), které je samostatnou součástí materiálu.

Zvláštní část

K § 1 (Předmět úpravy)

Cílem nového zákona o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele (dále jen „**zákon o JMHZ**“) je sloučit údaje, které zaměstnavatel povinně zasílá některým orgánům veřejné moci do jednoho podání, kterým je jednotné měsíční hlášení (dále jen „**hlášení JMHZ**“), díky čemuž se zamezí dvojkolejnosti komunikace zaměstnavatelů s veřejnou správou a výrazně se sníží administrativní zátěž pro zaměstnavatele.

Navrhuje se sloučit několik formulářů/tiskopisů, které zaměstnavatelé posílají zpravidla každý měsíc na různé úřady, a přitom většina údajů v nich se opakuje, do jednoho měsíčního hlášení. Zaměstnavatelé budou každý měsíc zasílat hlášení JMHZ, a tím budou hlásit všechny určené povinné údaje podle zvláštních právních předpisů vůči úřadům v jednom kroku.

Hlášení JMHZ bude zpočátku obsahovat souhrnně určené údaje, které zaměstnavatelé povinně hlásí

- České správě sociálního zabezpečení, popř. územní správě sociálního zabezpečení či Institutu posuzování zdravotního stavu podle zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení,
- Ministerstvu práce a sociálních věcí podle zákona č. 89/1995 Sb., o státní statistické službě a podle zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání,
- Českému statistickému úřadu podle zákona č. 89/1995 Sb., o státní statistické službě,
- Úřadu práce podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a Úřad práce za zaměstnavatele podle zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,
- orgánům Finanční správy ČR podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, zákona č. 280/2009 Sb., daňový řád, zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce a novely zákoníku práce č. 408/2023 Sb. Ze všech výše uvedených právních předpisů jsou vytipovány ohlašované údaje, které budou zaměstnavatelé hlásit najednou elektronicky v rámci hlášení JMHZ.

Uvedené orgány veřejné moci budou získávat údaje z IIS MPSV. Zaměstnavatel bude zasílat údaje na jedno místo – do IIS MPSV. Zaštiťujícím resortem, který bude spravovat IIS MPSV a zajišťovat přenos údajů zapojeným správním úřadům, bude MPSV.

Hmotněprávní povinnosti zaměstnavatelů zůstanou upraveny ve zvláštních právních předpisech. V zákoně o JMHZ bude procesněprávní úprava stanovující role jednotlivých aktérů a to, jakým způsobem budou zaměstnavatelé plnit povinnosti, v jaké lhůtě. Subsidiárně bude použit správní řád.

V zákoně o JMHZ bude rovněž upraveno přihlašování zaměstnavatelů do evidence zaměstnavatelů a přihlašování zaměstnanců zaměstnavatelem do evidence zaměstnanců, které budou nově probíhat na základě zákona o JMHZ. Přihlašování zaměstnavatelů a zaměstnanců bude nadále probíhat prostřednictvím elektronických komunikačních kanálů spravovaných ČSSZ a ČSSZ povede evidenci zaměstnavatelů a evidenci zaměstnanců podle zákona o JMHZ společně s registry podle ZNP a ZOPSZ. Oproti stávajícímu registru zaměstnavatelů a pojištěnců podle zákona o nemocenském pojištění dojde k rozšíření, jelikož ČSSZ bude

evidovat všechny zaměstnavatele a zaměstnance podle zákona o JMHZ (tedy např. i všechny poplatníky daně z příjmu ze závislé činnosti neúčastné pojištění).

K § 2 (Zaměstnavatel)

Zákon o JMHZ předně upravuje proces předávání údajů zaměstnavatelem pro určené správní úřady. Vzhledem k tomu, že zvláštní zákony mají různou specifikaci zaměstnavatele, v zákoně o JMHZ musí být definice zaměstnavatele široká, univerzální, zahrnující všechny typy zaměstnavatelů (nebo jinak označených subjektů) definované příslušnými zvláštními právními předpisy. Zaměstnavatelem je pro tyto účely třeba rozumět subjekt, který je povinen hlásit vybrané údaje o sobě a o zaměstnancích orgánům veřejné moci (uživatelům údajů) podle zvláštních předpisů prostřednictvím hlášení JMHZ. U takto široké definice zaměstnavatele je nutno upozornit, že mohou nastat situace, kdy se nebude vždy jednat o typický vztah zaměstnance a zaměstnavatele. Například za zaměstnavatele může být dle širší definice považován Úřad práce (ale i další plátcí daně, jako např. Pojišťovna Kooperativa plnící povinnosti plátce při výplatě náhrady za ztrátu na výdělku plynoucí z povinného pojištění zaměstnavatele), který je v zákonem definovaných situacích v pozici plátce daně a platí za zaměstnance zálohy na dani z příjmů ze závislé činnosti, ale nelze u něj z hlediska obecného vnímání hovořit o "jeho zaměstnancích", neboť nejsou ve vztahu k ÚP v pracovněprávním vztahu.

K § 3 (Zaměstnanec)

Obdobně jako zaměstnavatel je i zaměstnanec ve zvláštních právních předpisech definován různě. Pro účely zákona o JMHZ jde o subjekt, který je se zaměstnavatelem v základním pracovněprávním nebo jiném vztahu definovaném zvláštním právním předpisem a kterého se týkají údaje sdělované orgánům veřejné moci zaměstnavatelem podle zvláštních předpisů prostřednictvím hlášení JMHZ. Součástí hlášení JMHZ budou i údaje o fyzických osobách, které nejsou „zaměstnanci“ ve smyslu obecného chápání tohoto pojmu. Může se jednat o osoby, jimž náleží finanční plnění, které jim subjekt v roli zaměstnavatele (ve smyslu zákona o JMHZ) poskytuje např. z titulu náhradního plnění za původního zaměstnavatele. Půjde například o situace, kdy poddodavatel není schopen plnit své platební závazky a ručí za něj dodavatel, který poskytne finanční plnění zaměstnanci (§ 324a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce). Nebo může jít o finanční plnění poskytnuté zaměstnanci pojišťovnou Kooperativa nebo Generali Česká pojišťovna jako odškodnění pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

Zvláštní postupy při plnění evidenčních povinností se uplatní u zahraničních zaměstnanců a jejich zaměstnavatelů [srov. § 17 odst. 1 a § 19 odst. 1 písm. c)]. Pro tento účel se v odstavci 2 zavádí definice zahraničního zaměstnance, a to formou odkazu na zákon o zaměstnanosti.

K § 4 (Zaměstnání)

K odstavci 1 a 2:

Rovněž definice zaměstnání je pro účely JMHZ velmi široká. Zaměstnáním budou všechny vztahy, na základě kterých budou zaměstnavatelé podle zvláštních právních předpisů sdělovat vybrané údaje prostřednictvím hlášení JMHZ. Hlášení JMHZ se týká i služebních poměrů podle zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě. Týká se i služebního poměru podle zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, a dále i vojáků v činné službě. Pokud však jde o příslušníky Bezpečnostní informační služby, Policie České republiky, Hasičského záchranného sboru České republiky, Generální inspekce bezpečnostních sborů, Úřadu pro zahraniční styky a informace a vojáků v činné službě, bude se jich hlášení JMHZ

týkat až s odloženou účinností od 1. 1. 2027 a uplatní se pro ně specifické postupy upravené v § 31 a násl.

V případě existence více právních vztahů mezi týmiž stranami se za zaměstnání považuje každý z těchto vztahů samostatně.

Zaměstnáním budou všechny vztahy, na základě kterých budou zaměstnavatelé podle zvláštních právních předpisů sdělovat vybrané údaje prostřednictvím JMHZ. Podle § 6 odst. 2 zákona o daních z příjmů se zaměstnavatelem rozumí plátce příjmu. Zaměstnavatelem podle zákona o daních z příjmů se rozumí i ekonomický zaměstnavatel (uživatel pracovní síly) a formálně právní zaměstnavatel, kterým je daňový nerezident se sídlem nebo bydlištěm v jiném členském státě EU nebo státě tvořícím EHP, který má na území ČR organizační složku, jejímž předmětem činnosti je zprostředkování zaměstnání na základě povolení podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. To znamená, že i na tyto subjekty bude dopadat povinnost podávat JMHZ.

K odstavci 3:

Zaměstnáním se podle zákona o nemocenském pojištění [§ 3 písm. g)] rozumí činnost zaměstnance pro zaměstnavatele, ze které mu plynou nebo by mohly plynout od zaměstnavatele příjmy ze závislé činnosti, které jsou nebo by byly, pokud by podléhaly zdanění v ČR, předmětem daně z příjmů podle právního předpisu upravujícího daně z příjmů a nejsou od této daně osvobozeny. Dnem nástupu zaměstnance do zaměstnání podle zákona o nemocenském pojištění je tedy primárně den, kdy zaměstnanec skutečně nastoupil k výkonu této činnosti pro zaměstnavatele, resp. první den, za který zaměstnanci náleží započitatelný příjem (např. i den, za který zaměstnanci náleží náhrada mzdy nebo platu za svátek). Není přitom rozhodné, zda toto zaměstnání zakládá účast na nemocenském pojištění či nikoliv.

Dnem nástupu zaměstnance do zaměstnání se dále rozumí den nástupu k výkonu práce podle zákona o zaměstnanosti, a to nejpozději před okamžikem nástupu tohoto zaměstnance k výkonu práce.

Zákon o JMHZ však pracuje s pojmy zaměstnanec a zaměstnavatel v širším smyslu než zákon o nemocenském pojištění. Za den nástupu do zaměstnání v ostatních případech, na které se nevztahuje právní úprava ZNP, bude považován den, kdy vznikla zaměstnavateli pro účely zákona o daních z příjmů povinnost poskytnout zaměstnanci (obvykle finanční) plnění nebo den prvního poskytnutí tohoto plnění. Může se například jednat o subjekty, které plní povinnosti za původního zaměstnavatele. Například půjde o Úřad práce ČR v roli poskytovatele finančního plnění zaměstnanci z důvodu platební neschopnosti původního zaměstnavatele (zákon č. 118/2000 Sb.).

Na ekonomického zaměstnavatele nebo zahraničního formálně právního zaměstnavatele splňujícího podmínky § 6 odst. 2 zákona o daních z příjmů se ustanovení § 4 odst. 3 návrhu zákona o JMHZ uplatní v plném rozsahu, tzn. den nástupu zaměstnance do zaměstnání se uplatní podle situace nastalé v konkrétním případě.

K § 5 (Hlášené údaje a jejich uživatelé)

K odstavci 1:

Údaje, které jsou sdělovány prostřednictvím hlášení JMHZ, určí zvláštní právní předpisy. Nemusí se přitom jednat o veškeré údaje, které zaměstnavatelé za sebe nebo za své zaměstnance hlásí. Výběr spočívá na posouzení ústředních orgánů státní správy, které jsou buď samy uživateli údajů nebo které jsou uživatelům údajů nadřizeny. Ve zvláštní právní úpravě tak mohou být některé údaje z hlášení JMHZ vyčleněny, tedy buď nebudou zahrnuty do pozitivního

výčtu, nebo pro ně bude stanovena výjimka z obecného pravidla. Vynětí z hlášení JMHZ by mělo být výjimečné a podloženo vážnými důvody (např. jde o údaj, který musí znát uživatel dříve než do 20. dne následujícího měsíce nebo údaj, který není sdělován zaměstnavateli pravidelně).

Mezi údaje sdělované prostřednictvím hlášení JMHZ mohou být zahrnuty i takové, které se až dosud hlásily v delších intervalech (čtvrtletí, pololetí, rok) nebo jen *ad hoc* (v případě potřeby). Tomu, že uživatelé obdrží tyto údaje s měsíční periodicitou, je nutné přizpůsobit obsah povinností ke sdělování údajů (např. zaměstnavatel bude zasílat údaje o vyměrovacích základech a dobách důchodového pojištění průběžně každý měsíc, proto se mu zruší povinnosti vyhotovovat ročně evidenční list důchodového pojištění). Rovněž bylo provedeno posouzení v tom směru, zda některé povinnosti není namíste zrušit z důvodu duplicity (jako např. zaměstnavatel bude hlásit měsíčně údaje potřebné pro výpočet dávky nemocenského pojištění, proto se mu zruší v ZNP povinnost sdělovat tyto údaje v příloze k žádosti o tuto dávku – je však třeba zavést přechodné období, které je upraveno přechodným ustanovením). Zrušení povinnosti zaměstnavatele předkládat údaje potřebné pro výpočet dávek NP bude možné až po naplnění „datového skladu údajů z hlášení JMHZ“ v IIS MPSV za období 12 kalendářních měsíců od účinnosti tohoto zákona o JMHZ. Zaměstnavatel bude muset nadále podle přechodného ustanovení předkládat údaje potřebné pro výpočet dávek NP i v případech, kdy bude rozhodné období zasahovat do období před účinností zákona o JMHZ.

K odstavci 2:

Uživatelé údajů jsou některé orgány veřejné moci, kterým zaměstnavatel na základě zvláštních právních předpisů hlásí údaje prostřednictvím hlášení JMHZ. Jedná se o MPSV, ČSSZ, územní správy sociálního zabezpečení (dále jen „ÚSSZ“), Institut posuzování zdravotního stavu, Úřad práce, ČSÚ, MF a orgán Finanční správy ČR. Uživatelé mají přístup k údajům jen v mezích a pro účely stanovené zvláštním právním předpisem (např. zákon o zaměstnanosti, zákon o daních z příjmů, zákon o nemocenském pojištění, zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, zákon o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, zákon o státní statistické službě aj.).

K pojmu „uživatel údajů“ se ještě uvádí, že tím není myšleno, že jde o taxativní výčet orgánů veřejné moci, které mají pravomoc údaje získané prostřednictvím jednotného měsíčního hlášení využívat. Jde pouze o označení primárních uživatelů údajů (kteří byli příjemci obdobného okruhu dat jako doposud), tj. společný pojem definovaný pro účely daného zákona, aby v dalším textu nebylo nutné pokaždé jednotlivé orgány, jimž jsou údaje prostřednictvím jednotného měsíčního hlášení zasílány, vyjmenovávat. Opuštění takového konceptu by zásadně zhoršilo čitelnost textu.“

Tím nejsou dotčena práva orgánů veřejné moci vyžadovat si údaje agendových informačních systémů dle zákona č. 111/2009 Sb.

K § 6 (Jednotné měsíční hlášení)

K odstavci 1 a 4:

Zavádí se hlášení JMHZ, které bude mít výhradně elektronickou podobu a bude prostředkem k souhrnnému plnění povinnosti zaměstnavatelů sdělovat vybrané údaje o sobě a svých zaměstnancích více orgánům veřejné moci jedním elektronickým podáním. O které orgány veřejné moci půjde a které údaje budou sdělovány prostřednictvím hlášení JMHZ, upraví zvláštní právní předpisy a dále tento zákon. Taxativní výčet údajů sdělovaných prostřednictvím hlášení JMHZ bude obsahovat prováděcí nařízení vlády. V nařízení vlády bude tedy pouze přehledně a strukturovaně sumarizován rozsah povinností stanovených jinými právními

předpisy (zákony). V tomto směru je výčet těchto údajů uvedených v nařízení vlády taxativní, protože žádné jiné údaje v JMHZ nebudou. V nařízení bude dále u každého údaje uvedeno období, za které je v souladu se zvláštním zákonem sdělován. Zároveň se předpokládá též uvedení uživatele údajů nebo více uživatelů, jemuž/jimž bude zpřístupňován.

K odstavci 2:

Podle současné právní úpravy sdělují zaměstnavatelé údaje (mnohdy stejné) různým orgánům veřejné moci v různých intervalech a různým způsobem tak, jak jim to ukládají zvláštní právní předpisy, popř. předpisy EU. V rámci hlášení JMHZ dojde ke sjednocení plnění různých povinností zaměstnavatele podle zvláštních právních předpisů tak, že v těchto zvláštních předpisech bude stanoveno, které povinnosti plní zaměstnavatel prostřednictvím hlášení JMHZ.

Naprostá většina údajů sdělovaných prostřednictvím JMHZ se bude týkat kalendářního měsíce předcházejícího měsíci, v němž je hlášení podáváno, proto se zavádí obecné pravidlo o tom, že hlášením JMHZ se sdělují údaje za kalendářní měsíc, pokud jiný právní předpis nestanoví jinak. U některých údajů bude účelnější nebo praktičtější sdělovat je za delší časové období, například čtvrtletí. Tato časová období, za které se mají údaje prostřednictvím hlášení JMHZ sdělovat, budou stanovena zvláštními právními předpisy.

K odstavci 3:

Půjde sice o jedno elektronické podání, které se však bude členit na části podle toho, čeho se údaje budou týkat, a to na

- část souhrnnou - obsahující údaje týkající se zaměstnavatele,
- část pojistnou - obsahující údaje o výši pojistného na sociální zabezpečení odváděného zaměstnavatelem,
- část individualizovanou - obsahující údaje za jednotlivé zaměstnance a jejich jednotlivá zaměstnání (součástí individualizované části).

Toto členění se zavádí pro účely dalšího postupu při zpřístupňování zaslaných údajů uživatelům v případech, kdy se v jednotlivých částech nebo součástech hlášení JMHZ vyskytne chyba.

K § 7 (Lhůta pro podání jednotného měsíčního hlášení)

K odstavci 1:

Vzhledem k účelu hlášení JMHZ se navrhuje sjednotit lhůtu, ve které budou zaměstnavatelé povinni toto hlášení zasílat, přestože zvláštní právní předpisy mohou dosud upravovat lhůty odlišně. Lhůta bude stanovena jednotně v rozmezí od 1. dne v kalendářním měsíci do 20. dne v kalendářním měsíci. Ve zvláštních právních předpisech jsou pro sběr prostřednictvím hlášení JMHZ vytipovány pouze takové údaje, u kterých je tato lhůta dostačující, tedy které uživatelé nepotřebují znát dříve. Stanovenou lhůtu nebude možné individuálně prodlužovat. A protože bude existovat množina údajů, které se hlásí za delší časové období, než je kalendářní měsíc (např. za kalendářní čtvrtletí, za půl roku, za rok), je uvedená lhůta formulována tak, že následuje po kalendářním měsíci, ke kterému se toto hlášení vztahuje. Naprostá většina údajů však bude hlášena za předchozí kalendářní měsíc.

Za účelem eliminace opravných podání lze považovat vymezení počátku lhůty prvním dnem následujícího kalendářního měsíce za důvodné (např. z důvodu vyčkání na zúčtování mezd). JMHZ se zasílá za období kalendářního měsíce, proto je nutné ho zasílat až po uplynutí tohoto období. Na portálu ČSSZ bude možné do JMHZ vkládat údaje a rozepsané hlášení si ukládat předem a následně jej kompletní odeslat v požadovaném termínu.

K odstavci 2:

Ustanovení definuje poslední kalendářní měsíc, za který zaměstnavatel podává hlášení JMHZ.

Hlášení JMHZ je zaměstnavatel povinen zaslat často i po skončení zaměstnání zaměstnance (po jeho odhlášení z evidence zaměstnanců), například proto, že mu po skončení zaměstnání dodatečně zúčtuje nějaké příjmy, ze kterých je povinen zaplatit pojistné na sociální zabezpečení. I když se zaměstnavatel odhlásí z evidence zaměstnavatelů a přestane být zaměstnavatelem podle zákona o JMHZ, musí dodatečně plnit povinnosti, které mu z minulosti vyplynuly z pozice zaměstnavatele podle zákona o JMHZ, tedy musí dodatečně zaslat hlášení JMHZ, pokud zaměstnanci dodatečně zúčtoval příjmy.

K § 8 (Způsob a den podání)

K odstavci 1 a 3:

Navrhují se tři možné alternativy způsobů, jimiž lze podání učinit.

Hlášení JMHZ bude zasíláno pouze v elektronické podobě. Datovou větu v předepsaném formátu a struktuře bude možno zaslat přímo prostřednictvím webového portálu ČSSZ (ePortálu), na kterém bude JMHZ přímo vyplňováno nebo nahráváno jako xml soubor, nebo jako přílohu datové zprávy (xml, nikoliv pdf) zaslané do určené datové schránky ČSSZ, nebo prostřednictvím automatizovaného rozhraní (APEP/VREP); poslední z uvedených způsobů však nebude přípustný pro plnění evidenčních povinností podle § 17. Splnění evidenční povinnosti registrace zaměstnavatele nebude umožněno přes datové rozhraní ČSSZ, protože k tomu není technicky uzpůsobeno. Splnění povinnosti registrace zaměstnance lze splnit všemi komunikačními kanály dle § 7 odst. 1. Nebude umožněna listinná podoba podání.

Lze předpokládat, že ČSSZ nechá zřídit speciální datovou schránku pro automatizovaný příjem a zpracování hlášení JMHZ a dalších souvisejících podání. Pro tento účel je v odstavci 3 zavedena povinnost ČSSZ zveřejnit způsobem umožňujícím dálkový přístup identifikátor této datové schránky.

Pro účely plynulého a efektivního sběru údajů, jejich předávání uživatelům a jejich navazujícího zpracování je nutno zavést povinnost hlásit tyto údaje výhradně v podobě využitelné pro automatizované zpracování. Pokud bude hlášení JMHZ zasláno jiným než v právní úpravě stanoveným způsobem, nebude se k němu přihlížet (bude neúčinné – srov. § 10 odst. 2); tedy bude se postupovat, jako by nebylo podáno.

Webový portál ČSSZ (ePortál) bude obsahovat klientské nástroje pro usnadnění postupu při vyplňování hlášení JMHZ.

Zaměstnavatel bude mít vždy k dispozici datovou větu ve struktuře platné pro období, kterého se údaje sdělované v této datové větě týkají, a to pro případ, že by zpětně opravoval nebo doplňoval údaj/údaje v době, kdy se struktura datové věty změnila např. z důvodu změny právní úpravy (sbírají se další údaje nebo se naopak některé již nesbírají).

Speciální pravidlo platí pro způsob plnění evidenční povinnosti zaměstnavatele (přihlásit a odhlásit se do a z evidence zaměstnavatelů a pro hlášení změn). Způsob je stanoven tak, aby odpovídal technologickým možnostem aplikačního vybavení ČSSZ.

K odstavci 2:

Protože prostřednictvím hlášení JMHZ budou zaměstnavatelé plnit povinnosti vůči různým orgánům veřejné moci, a nejen toto hlášení, ale i přihlašování a odhlašování zaměstnanců a zaměstnavatelů bude zasíláno ČSSZ, v zákoně o JMHZ je výslovně uvedeno, že zaměstnavatel splní svou povinnost, tj. učiní podání dnem, kdy došlo ČSSZ. Tedy nikoliv až

dnem, kdy údaje z podání získají příslušné orgány veřejné moci (tj. uživatelé údajů). Způsoby potvrzování osvědčení o digitálním úkonu odpovídají postupu podle § 5 zákona č. 12/2020 Sb.

K odstavci 4:

V případě, že podání podle tohoto zákona nebylo zasláno ČSSZ, ale některému z uživatelů údajů, je vyloučen postup podle § 12 správního řádu (dále jen „SŘ“). V takovém případě tedy nepostoupí uživatel údajů podání ČSSZ podle § 12 SŘ, ale sám informuje zaměstnavatele o neúčinnosti podání a o správném postupu. Pokud bude hlášení JMHZ zaměstnavatelem omylem zasláno do DS jiného orgánu veřejné moci, než jsou uživatelé údajů, bude tento orgán postupovat podle obecného ustanovení § 12 SŘ. Takový orgán veřejné moci tedy postoupí hlášení JMHZ z důvodu nepříslušnosti ČSSZ a informuje o tom zaměstnavatele. ČSSZ následně zaměstnavatele vyrozumí o neúčinnosti podání a sdělí mu, aby podání učinil znovu.

Tento odlišný postup byl zvolen proto, že uživatelé údajů, kteří na projektu JMHZ participují, budou znát právní úpravu v zákonu o JMHZ, a tudíž mohou přímo zaměstnavatele poučit o neúčinnosti podání a zároveň mu sdělit, jak má zaslat podání znovu tak, aby bylo odesláno řádně a přijato. Oproti tomu u jiných orgánů veřejné moci musí zůstat zachován obecný postup daný správním řádem, protože po nich nelze požadovat, aby zaměstnavatele poučovali a vykládali zákon o JMHZ.

K § 9 (Formát a struktura podání)

K odstavci 1:

Hlášení JMHZ bude zasíláno pouze v elektronické podobě. Datovou větu v předepsaném formátu a struktuře bude možno zaslat přímo prostřednictvím ePortálu ČSSZ, na kterém bude JMHZ přímo vyplňováno nebo nahráváno jako xml soubor, nebo jako přílohu datové zprávy (xml, nikoliv pdf) zaslané do určené DS ČSSZ, nebo prostřednictvím automatizovaného rozhraní (APEP/VREP). Nebude umožněna listinná podoba.

K odstavci 2 a 3:

Na pojem „struktury“ podání lze v teoretické rovině nahlížet dvojím způsobem: jako na tzv. obsahovou strukturu podání nebo na tzv. datovou strukturu podání.

Obsahová struktura formulářového podání je esenciálním požadavkem na každý formulář, a to bez ohledu na jeho formu. Díky ní se osoba, která daný formulář vyplňuje, dozvídá pravidla a požadavky, které musí při tomto vyplňování respektovat. Základní rámec pro obsahovou strukturu představují obecné náležitosti (požadavky) stanovené zákonem pro každé podání. Zákon pak zpravidla stanoví další povinné náležitosti. Podzákonný právní předpis (nařízení vlády) pak může tyto náležitosti dále precizovat a rozvádět.

Datová struktura podání je toliko technicistním požadavkem pro podání v elektronické podobě. Je odvislá od formátu podání, který stanoví nařízení vlády, a také od stanovené obsahové struktury, kterou musí respektovat, a nemůže jí dále rozšiřovat. Zjednodušeně řečeno, jde tedy o jakési „překlopení“ požadavků daných obsahovou strukturou do podoby, která umožní automatizované zpracování informačními systémy, kterými ČSSZ disponuje. Datovou strukturu proto neurčuje právní předpis, ale sám orgán veřejné moci v závislosti na technologickém vybavení a informačních systémech, jimiž disponuje.

Obecně přitom platí, že orgán veřejné moci je tradičně nadán faktickou pravomocí zavést („určit“) některé technické parametry svojí činnosti, které vyplývají z reálných podmínek jeho činnosti. Ačkoliv předmětem těchto pravidel primárně není stanovení práv a povinností

adresátům výkonu veřejné moci, je nesporné, že výkon těchto práv a povinností je tímto nastavením ve větší či menší míře ovlivněn. Uvedené nastavení vyplývá zejména z faktických podmínek činnosti orgánu, z nutnosti určitým způsobem nastavit jeho vnitřní organizaci či manažerské řízení jeho provozu. Nejedná se přitom pouze o čistě interní otázky fungování orgánu, ale také o nastavení jeho provozních a technických podmínek na „rozhraní“ jeho kontaktu s adresáty výkonu veřejné moci, kteří jsou tak nuceni se fakticky nastavení těchto provozních a technických podmínek přizpůsobit, i když nejsou založeny na úrovni právních předpisů, ale na úrovni určení (a případně zveřejnění) ze strany daného orgánu. Typickými příklady může být nastavení úředních hodin, rozvrhu práce v rámci orgánu či některých komunikačních kanálů navenek. Tyto prvky mohou v reálném životě značně ovlivnit práva a povinnosti adresátů výkonu veřejné moci, přesto bez možnosti uvedené provozní a technické parametry své činnosti autonomně nastavovat by výkon veřejné moci byl jen obtížně realizovatelný. Např. zákon o nemocenském pojištění upravuje pravomoc, resp. povinnost ČSSZ („určit a zveřejnit“) uvedené provozní a technické parametry své činnosti v rámci úpravy infomační povinnosti v § 162. Obdobně tyto povinnosti stanovuje zákon o organizaci a provádění sociálního zabezpečení v § 123e.

Do této kategorie spadá právě určení datové struktury podání, které na rozdíl od jeho struktury obsahové neaspiruje na snahu upravovat či konkretizovat požadované údaje, ale toliko nastavení technických parametrů podání. Zaměstnavatel je takto určenou datovou strukturu povinen respektovat stejně, jako jiné provozní a technické parametry činnosti orgánů veřejné moci dané objektivní realitou či jejich vnitřním nastavením.

Celá struktura podání nebude stanovena nařízením vlády (právním předpisem). Nařízením vlády bude stanoven formát a tzv. „obsahová struktura“.

Tj. podrobnosti údajů závazně požadovaných, resp. pokyny k jeho vyplnění nesmějí absentovat v nařízení vlády, tj. nesmějí fakticky vyplývat pouze ze struktury tohoto podání zveřejněné ze strany ČSSZ. Jinými slovy, není přípustné, aby zveřejněná struktura fakticky dotvářela okruh a podrobnosti požadovaných údajů a překračovala tak rámec pouhého řazení (strukturování) těchto údajů a dalších technických parametrů daného podání, kdy samotná povinnost poskytnutí údajů je dostatečně určité založena již právním předpisem.

K odstavci 4:

K provádění zákona o JMHZ bude vydáno nařízení vlády, které blíže stanoví zejména obsahové podrobnosti a pokyny k vyplnění. V nařízení vlády bude určen přesný formát a obsahová struktura podání podle zákona o JMHZ, dále období, za které jsou jednotlivé údaje zaměstnavatelem sdělovány, a rovněž to, kterému orgánu veřejné moci jsou údaje určeny. Nařízení vlády bude také obsahovat pokyny k podání a obsahu opravného hlášení. Nařízení bude obsahovat přílohy strukturované podle jednotlivých typů podání podle zákona o JMHZ.

Údaje, které budou zaměstnavatelé povinni zasílat prostřednictvím JMHZ, jsou vždy stanoveny ve zvláštních právních předpisech (viz úprava doprovodného zákona k zákonu o JMHZ). Nařízení vlády bude vždy obsahovat údaje, které mají oporu v zákoně. Nikdy tedy nebude nařízením vlády rozšířen okruh údajů, které zaměstnavatel musí prostřednictvím JMHZ zasílat. Pro rozšíření hlášených údajů, tj. rozšíření povinností zaměstnavatele, bude třeba vždy změna příslušného zákona.

K § 10 (Technická vada podání)

K odstavci 1:

Ustanovení o technických vadách je koncipováno jako společné pro všechna podání podle tohoto zákona, tj. nejen hlášení JMHZ, ale také přihlášení a odhlášení do/z evidence zaměstnavatelů a evidence zaměstnanců, příp. provádění změny údajů zapsaných v těchto evidencích.

První kategorií vad, kterou je třeba odlišit, jsou vady, které se projeví již na vstupu. Zamezují tedy dalšímu automatizovanému zpracování podání v rámci k tomu určených mechanismů. Pro odlišení od dalších kategorií vad se pro tyto vady používá označení „technické vady“. Jejich následkem bude vždy komplexní neúčinnost učiněného podání (k podání se nepřihlíží, tj. nevyvolává předpokládané právní účinky).

K technické vadě může dojít:

- pokud není dodržen jeden ze tří zákonem stanovených způsobů elektronické komunikace [písm. d)],
- pokud není dodržen formát stanovený nařízením vlády [písm. b)], nebo
- není dodržena stanovená struktura (rozuměj obsahová i datová), a to takovým způsobem, který zapříčiní strojovou nečitelnost nebo nemožnost automatizovaného zpracování celého podání, nejen některé z jeho částí [písm. c)]. Nepůjde tedy o jakékoli nedodržení struktury (např. špatně vyplněné pole nebo nečitelnost pouze některé z částí hlášení JMHZ), neboť to bude mít charakter tzv. formální vady – viz další ustanovení.

Podle písm. a) je neúčinné rovněž hlášení JMHZ, které je podané předčasně, tedy před započítáním běhu lhůty pro jeho podání. Tato lhůta začíná plynout prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, ke kterému se toto hlášení vztahuje (§ 7 odst. 1).

K odstavci 2:

Pokud bude podání vyhodnoceno jako neúčinné, má to za následek, že se k němu vůbec nepřihlíží. Jde tedy o podání zdánlivé – bude se k němu přistupovat tak, jako kdyby podáno nebylo. Tak např. pokud zaměstnavatel zašle ČSSZ podání, které označí jako hlášení JMHZ, ale zašle jej v jiném než stanoveném formátu, hledí se na něj, jako by hlášení JMHZ vůbec nepodal, a to se všemi důsledky.

K odstavci 3:

ČSSZ zaměstnavatele informuje o neúčinnosti podání a informuje ho o povinnosti zaslat podání tak, aby odeslání odpovídalo způsobům stanoveným zákonem o JMHZ.

K § 11 (Formální vada podání)

K odstavci 1 a 2:

Vymezení pojmu „formální vada“ se precizuje tak, aby byl zřejmý vztah k tzv. technickým vadám podání (pojmem zavedeným v předchozím ustanovení). Podání je formálně vadné, jestliže sice splňuje předepsané technické požadavky (tj. je strojově čitelné a automatizovaně zpracovatelné), avšak obsahuje jiné automatizovaně zjistitelné vady, které snižují kvantitu nebo kvalitu povinně sdělovaných údajů, a tedy jejich využitelnost pro uživatele údajů. Jeví se přitom účelné, aby vady tohoto typu byly odstraněny hned „na vstupu“, tedy ještě před tím, než dojde k předání údajů z hlášení JMHZ uživatelům. Mezi formální vady lze řadit též vady „logické“, tedy vady obsahu uváděných údajů, pokud jsou zjistitelné na základě pouhé automatizované kontroly.

V rámci úpravy tzv. formální vady podání se předpokládá, že do této kategorie bude spadat také vada, která se „týká obsahu podání“, popř. jeho části nebo součásti. Na rozdíl od technické vady

nebo formální vady týkající se požadované struktury podání není formální vada týkající se obsahu podání předem definována, neboť – jak vyplývá z odst. 1 písm. b) – ji fakticky vymezuje pouze skutečnost, že je zjištělná na základě automatizované kontroly související s přijetím podání. Jinými slovy, teprve faktická schopnost automatizované kontroly a její konkrétní nastavení (které se navíc může vyvíjet v čase v souvislosti se zdokonalováním zapojených informačních systémů) určuje, co formální vadou podání týkající se obsahu bude a co nikoliv. Sankcí za výskyt takové vady je přitom neúčinnost podání, kdy podateli fakticky není dopředu známo, jaká obsahová vada podání k jeho neúčinnosti povede.

Podle daného ustanovení musí být relevantním způsobem ze strany veřejné moci předem deklarováno, které formální vady obsahu podání budou detekovány systémem automatizované kontroly, resp. detekce kterých těchto vad je systém schopen. Jako vhodné a flexibilní se jeví určení a zveřejnění těchto informací ze strany České správy sociálního zabezpečení způsobem umožňujícím dálkový přístup (obdoba § 9 odst. 3 návrhu zákona).

Cílem je z důvodu právní jistoty dopředu najisto určit, který typ obsahových vad je schopen systém JMHZ automatizovaně detekovat. Zatímco u vad struktury je zřejmé, že formální vadou je jakékoli nedodržení stanovené obsahové struktury, resp. určené datové struktury podání, tak u vady obsahu bude záviset na tom, s jakými zdroji dat bude možné učiněné podání automatizovaným způsobem bezprostředně porovnat a zjistit případný nesoulad. Do budoucna je možné předpokládat narůstající míru automatizace, a tedy i rozšíření okruhu vad, které bude možné zjistit rovnou na vstupu. Z tohoto důvodu je zvolen dostatečně flexibilní nástroj pro to, jak bude okruh těchto vad určován a sdělován.

S ohledem na skutečnost, že jde o deklaraci objektivní schopnosti automatizované kontroly obsahu podání a jejího rozsahu, nikoliv o stanovení nových pravidel pro činění podání, lze mít za to, že zde není nezbytné přistoupit k vydání právního předpisu a postačí právě toliko určení a zveřejnění informace správním orgánem.

K odstavci 3:

Samotné hlášení JMHZ obsahuje několik částí, které budou v rámci formálních kontrol posuzovány zvlášť. Právní důsledky formálních vad se liší v závislosti na tom, v které části hlášení JMHZ se tyto vady vyskytují. V zákoně je vyjádřen princip maximální možné propustnosti, tedy zájem na tom, aby výskyt jedné formální vady v jakékoli části nebo součásti hlášení JMHZ nezpůsobil nemožnost předat uživatelům údajů ty údaje, které jsou zjevně bezvadné.

Formální vada v souhrnné části obsahující údaje týkající se zaměstnavatele bude mít za následek neúčinnost pouze této části.

Formální vada v části týkající se pojistného odváděného zaměstnavatelem (a případných slev na pojistném) bude rovněž znamenat neúčinnost pouze této části podání a nikoliv celého jednotného měsíčního hlášení.

Formální vada v individualizované části týkající se zaměstnanců a jejich zaměstnání bude znamenat odmítnutí té datové věty za zaměstnance a zaměstnání, ve které se vyskytla formální vada. Tato datová věta se pro technické účely označuje jako "formulář" (zákon ji nazývá „součást“), kdy jeden formulář obsahuje kompletní data za jednoho zaměstnance a jeden pracovní právní vztah. Bude-li tedy hlášení JMHZ obsahovat údaje o 10 zaměstnancích zaměstnavatele a pouze ve formuláři za jednoho zaměstnance a jedno jeho zaměstnání (pracovní vztah) se vyskytne formální vada, bude součástí individualizované části hlášení JMHZ týkající se tohoto zaměstnance a příslušného zaměstnání (datová věta za tohoto zaměstnance a jeho zaměstnání, tedy dotčená součást (jeden formulář) hlášení JMHZ týkajícího se tohoto konkrétního pracovního vztahu) odmítnuta a ostatní za zbývajících 9 zaměstnanců budou

zpřístupněny uživatelům údajů. Za formální vadu se považuje i podání „neúplného“ hlášení JMHZ, tedy neuvedení datové věty za zaměstnance nebo více zaměstnanců. Bude-li však formální vadu obsahovat souhrnná i pojistná část a zároveň i každá ze součástí individualizované části (tj. formulář za každého zaměstnance a každé jeho zaměstnání), bude celé hlášení JMHZ neúčinné.

Příklad č. 1:

Zaměstnavatel podá hlášení JMHZ za svých 100 zaměstnanců a v souhrnné části udělá chybu, která neprojde formální kontrolou na vstupu.

Výsledek: Hlášení JMHZ je přijato jako částečné a zaměstnavatel je vyzván k opravě souhrnné části hlášení JMHZ.

Příklad č. 2:

Zaměstnavatel podá hlášení JMHZ za svých 100 zaměstnanců, souhrnná část je v pořádku, v části týkající se pojistného odváděného zaměstnavatelem (a případných slev na pojistném) je formální chyba, datové věty za všechny zaměstnance jsou v pořádku.

Výsledek: Hlášení JMHZ je přijato jako částečné a zaměstnavatel je vyzván k opravě pojistné části hlášení JMHZ.

Příklad č. 3:

Zaměstnavatel podá hlášení JMHZ za svých 100 zaměstnanců, souhrnná část je v pořádku, část týkající se pojistného odváděného zaměstnavatelem je v pořádku, u 3 zaměstnanců data ve formuláři nesplňují formální kontroly.

Výsledek: Hlášení JMHZ je přijato jako částečné za 97 zaměstnanců a zaměstnavatel je vyzván k opravě 3 chybných formulářů. Zaměstnavatel tedy musí poslat opravu celých formulářů za ty 3 zaměstnance, kde chyboval.

Příklad č. 4:

Zaměstnavatel, který má 100 zaměstnanců, podá hlášení JMHZ. Souhrnná část je v pořádku, část týkající se pojistného odváděného zaměstnavatelem je v pořádku, údaje za 3 zaměstnance chybí.

Výsledek: Hlášení JMHZ je přijato jako částečné za 97 zaměstnanců a zaměstnavatel je vyzván k doplnění údajů za zbývajících 3 zaměstnance. Zaměstnavatel tedy musí tyto datové věty doplnit.

Příklad č. 5:

Zaměstnavatel, který má 10 zaměstnanců, podá hlášení JMHZ. Souhrnná část je v pořádku, část týkající se pojistného odváděného zaměstnavatelem je v pořádku, avšak v každém formuláři v individualizované části se vyskytne formální vada.

Výsledek: Hlášení JMHZ je přijato jako částečné a zaměstnavatel je vyzván k opravě individualizované části hlášení JMHZ.

Příklad č. 6:

Zaměstnavatel pošle hlášení JMHZ za svých 100 zaměstnanců, všechny tři části mají vyplněna povinná pole, která splňují formální kontroly, ale dopustil se obsahových chyb v kterékoli části hlášení JMHZ. Celé podání je přijato a předáno uživatelům. K opravě obsahových chyb vyzývá ten uživatel údajů, který chybu odhalil, oprava probíhá zpravidla prostřednictvím hlášení JMHZ jako opravné hlášení.

Příklad č. 7:

Zaměstnavatel pošle hlášení JMHZ za svých 100 zaměstnanců, avšak v souhrnné, pojistné části i ve všech formulářích je formální vada. Žádná část podání není v pořádku, což způsobuje, že celé podání je odmítnuto jako neúčinné (jako by nebylo podáno). Zaměstnavatel je vyzván k podání hlášení JMHZ (§ 12).

Formální vady bude vyhodnocovat a sankcionovat ČSSZ.

K odstavci 4:

Pro účely agend orgánu Finanční správy ČR je zajištěno, aby nedošlo k nežádoucímu zásahu do práv jednotlivců (zaměstnavatelů i zaměstnanců). Není udržitelné, aby perfektní údaje obsažené v souhrnné části nebo v individualizované části nebo její součásti podání určené pro správce daně nebyly zpracovány a předány správci daně, pokud neobsahují žádnou formální chybu. Existence formální chyby v údajích pro jiného uživatele nesmí způsobit neúčinnost veškerých údajů v dané části podání.

K odstavci 5

Řeší se důsledky formální vady jiného podání než je hlášení JMHZ nebo opravné hlášení, tedy např. přihlášení do evidence zaměstnavatelů. V tomto případě je důsledkem vždy neúčinnost.

K odstavci 6

Ačkoli je důsledkem formální vady obvykle neúčinnost části podání, zakládá se v tomto ustanovení zmocnění pro vládu, aby v prováděcím nařízení stanovila okruh formálních vad, u nichž je pro menší závažnost neúčelné považovat část podání za neúčinnou.

Toto ustanovení je založeno na principu, že vláda je zmocněna zmírnit přísnější zákonné pravidlo, je-li to odůvodněné z hlediska provádění zákona. Ustanovení neumožňuje vládě překročit zákonné limity, pouze na adresáty normy aplikovat v odůvodněných případech mírnější režim, než stanoví zákon. V praxi se bude jednat o výjimečné a velmi specifické situace, které s ohledem na jejich kazuistický charakter není účelné řešit na úrovni zákona. Vzhledem k tomu, jak rozsáhlý je projekt JMHZ, kolik je v něm zapojeno orgánů veřejné moci a jak velké množství údajů slučuje do jednoho podání, není účelné, aby méně závažné formální vady způsobily neúčinnost celého podání nebo jeho části. Znamenalo by to, že zbývající údaje (byť úplně v pořádku) by nebylo možno vůbec využít a zpracovat.

K odstavci 7

Podobně jako v § 10 odst. 3 je stanovena notifikační povinnost ČSSZ ve vztahu k formálním vadám podání.

K § 12 a 13 (Výzva k podání jednotného měsíčního hlášení; Výzva k podání opravného hlášení)

Pravidla týkající se výzvy k odstranění vad jsou rozdělena do dvou ustanovení. Odlišuje se tak

- 1) situace, kdy v důsledku technické vady nebo formálních vad dojde k neúčinnosti celého hlášení JMHZ, a
- 2) situace, kdy v důsledku formální vady dojde pouze k neúčinnosti konkrétní části hlášení JMHZ nebo součásti individualizované části hlášení JMHZ.

V prvním případě (§ 12) je důsledkem stav, že hlášení JMHZ není právně učiněno, tj. výzva požaduje podání absentujícího hlášení JMHZ. Důvodem pro vydání výzvy bude i prosté nepodání hlášení JMHZ, které dosud trvá.

V druhém případě (§ 13) je důsledkem stav, kdy okamžik podání hlášení JMHZ je zachován (podání bylo učiněno), avšak vyvstává potřeba jej opravit. K tomu by mělo dojít pomocí opravného hlášení JMHZ. Výzva by proto měla směřovat k podání opravného hlášení. Tento pojem je pak normován v následujícím ustanovení (§ 14).

Lhůta pro podání opravného hlášení v zamýšlené délce 8 dní od doručení výzvy ČSSZ se zakotvuje přímo v zákoně. Možnost diskrece při stanovování lhůty pro podání opravného hlášení by způsobila nežádoucí nutnost manuálního zpracovávání.

Výzva by kromě poučení měla obsahovat i identifikaci (všech) vad, které způsobují neúčinnost podání, jeho části nebo jeho součásti, aby na ně mohl podatel (zaměstnavatel) adekvátně zareagovat.

Pokud zaměstnavatel nepošle ve lhůtě od 1. do 20. dne kalendářního měsíce, ve kterém se hlášení podává, hlášení JMHZ nebo ho pošle s formálními vadami, obdrží po uplynutí zákonného termínu od ČSSZ výzvu ke splnění povinnosti zaslat hlášení JMHZ nebo odstranit formální vady. Ve výzvě bude k nápravě stanovena standardní lhůta 8 dnů od doručení výzvy.

Pokud hlášení JMHZ zaslané na výzvu ČSSZ nebo hlášení JMHZ opravené či doplněné na základě výzvy ČSSZ nebudou vykazovat formální vady, budou bezodkladně zpřístupněny uživatelům. Obdobně budou hlášení JMHZ nevykazující vady zpřístupněny uživatelům i v případě, že zaměstnavatel doručí ČSSZ své podání před vydáním nebo doručením výzvy ČSSZ. V případě, že hlášení JMHZ nebo opravné hlášení nebude na základě výzvy podáno, nebo pokud hlášení JMHZ nebo opravné hlášení podané na základě výzvy bude neúčinné nebo bude obsahovat formální vady, vyzve ČSSZ zaměstnavatele znovu k podání hlášení JMHZ nebo opravného hlášení, a to i opakovaně v rozsahu, v jakém to bude považovat za účelné. Počet možných opakovaných výzev není úpravou explicitně stanoven. Ponechává se tedy na diskreci ČSSZ. Nevyhovění výzvě může být ze strany ČSSZ sankcionováno.

Tento postup je nezbytný pro zajištění toho, aby údaje pro uživatele, kteří je využívají, byly vždy v požadovaném rozsahu a kvalitě. To nevylučuje aplikaci § 11 odst. 4, resp. § 26 odst. 3 tohoto zákona ve vztahu ke správci daně z příjmů.

Jednotliví uživatelé budou se zaměstnavatelem řešit případné obsahové vady hlášení JMHZ, která jim budou zpřístupněna v IIS MPSV, do té doby řeší ČSSZ se zaměstnavatelem jen technické a formální vady hlášení JMHZ. Nápravu takových vad, na které budou upozorněni ze strany uživatelů údajů, budou zaměstnavatelé řešit rovněž prostřednictvím hlášení JMHZ.

K § 14 (Opravné hlášení)

Stanoví se účel opravného hlášení (odst. 1) a okruh situací, v nichž je podáváno (odst. 2). Důvodem pro opravu bude nejčastěji výzva ze strany ČSSZ. Opravné hlášení bude obsahovat změny jednotlivých údajů. Nebude vyloučeno, že opravy budou činěny postupně prostřednictvím více podání. Je zde explicitně normováno, že opravy lze činit dvěma způsoby:

- 1) doplněním údaje (tj. dodáním dalšího údaje při zachování údajů původních) nebo
- 2) změnou údaje (nahrazením předchozího údaje novým údajem).

Pro výjimečné případy, kdy podání (nebo jeho součást) nemělo být podáno vůbec, bude v technickém řešení zahrnuta možnost zpětvzetí podání - tzv. „storna“. Konkrétní podmínky a situace, kdy lze storno celého podání nebo jeho součásti uplatnit, budou stanoveny v metodických materiálech a technické dokumentaci. Je nezbytné upozornit, že právní účinky storna mohou být pro jednotlivé uživatele odlišné. Například pro účely Finanční správy České republiky se stornem rozumí oprava údajů, přičemž se právní účinky storna shodují s právními účinky podání, za které se storno považuje. Právní účinky storna nemohou nastat zpětně ke dni

podání původního podání, jehož údaje se stornují. Stornované údaje neznamenají jejich neúčinnost, ale pouze se opravují prostřednictvím storna podání. Naopak pro jiné uživatele údajů může storno způsobit absolutní neúčinnost podání (*ex tunc*).

Maximální lhůta pro opravy prostřednictvím systému JMZH (10 let) je formulována tak, aby to nevzbuzovalo dojem, že současně zakládá právo na pozdější opravu údajů prostřednictvím jednotlivých uživatelů (odst. 3). Tuto lhůtu nelze vnímat jako *lex specialis* ke lhůtám podle jednotlivých zvláštních zákonů. Toto právo bude dáno pouze tam, kde to lhůta podle jednotlivých zvláštních zákonů ještě dovoluje (např. v daňovém řádu je maximální lhůta pro stanovení daně 10 let).

Pro opravné hlášení se obdobně uplatní vybraná ustanovení pro hlášení JMZH.

Tento postup je nezbytný pro zajištění, že opravené či doplněné údaje budou vždy k dispozici těm uživatelům, kteří je využívají. Vzhledem k tomu, že opravy budou probíhat prostřednictvím hlášení JMZH v časovém období 10 let, budou mít zaměstnavatelé vždy k dispozici elektronickou podobu hlášení JMZH (datovou větu) ve struktuře platné pro všechna předchozí období, aby mohli použít datovou větu pro období, kterého se údaje sdělované v této datové větě týkají. Nelze totiž vyloučit, že struktura datové věty se bude v čase měnit tak, jak se budou měnit zvláštní právní předpisy a v návaznosti na ně i nařízení vlády.

Příklad:

Zaměstnavatel bude v lednu 2035 opravovat hlášení JMZH za září 2028. Pro tento účel vybere datovou větu ve struktuře platné pro září 2028.

K § 15 (Informování uživatelů údajů o výzvě týkající se jednotného měsíčního hlášení)

Jednotliví uživatelé musí být informováni o plnění, popř. neplnění povinností zaměstnavatelů. Zpřístupnění těchto informací uživatelům je nezbytné pro jejich další postup vůči zaměstnavatelům. Obecně se předpokládá, že ČSSZ bude uživatelům předávat tyto informace o vydaných výzvách: variabilní symbol zaměstnavatele/mzdové účtárny, druh výzvy (číselník), datum vydání, seznamosobních identifikačních čísel, jichž se vada týkala, a typovou identifikaci vad (číselník). Detail bude dořešen s uživateli, nicméně lze říci, že budou předávány pouze údaje, nikoliv samotná výzva ve formě elektronického dokumentu. Informace se vztahují nejen na postup při odstraňování vad, ale též na postup při absentujícím podání.

Kromě neprodleného informování uživatelů údajů o vydání výzvy k podání jednotného měsíčního hlášení nebo podání opravného hlášení včetně obsahu této výzvy bude ČSSZ informovat uživatele údajů o upuštění od vydání opakované výzvy k podání jednotného měsíčního hlášení nebo upuštění od vydání opakované výzvy k podání opravného hlášení. Tyto informace jsou důležité pro uživatele údajů k tomu, aby mohli zahájit vlastní procesy k nápravě. V opačném případě by hrozila nežádoucí duplicita, popřípadě potřeba zbytečné vzájemné komunikace na *ad hoc* bázi, eventuálně nečinnost.

K § 16 (Evidence zaměstnavatelů)

K odstavci 1 a 2:

Pro účely výkonu agendy JMZH v IIS MPSV upravuje zákon o JMZH novou evidenci zaměstnavatelů, kterou povede ČSSZ. Do této evidence se povinně přihlašují všichni zaměstnavatelé podle zákona o JMZH.

Zároveň byla povinnost přihlašování zaměstnavatelů do registru zaměstnavatelů odstraněna ze zákona o nemocenském pojištění, aby zaměstnavatelů nebyla ukládána duplicitní povinnost.

Jednotliví uživatelé údajů budou mít přístup k údajům vedeným v evidenci zaměstnavatelů podle zákona o JMHZ, i ke všem změnám, které se v ní uskuteční. Zpřístupněny budou jednotlivým uživatelům vždy jen ty údaje o zaměstnavatelích, na které budou mít ze zákona nárok. Zpřístupnění údajů v evidencích jednotlivým uživatelům je nezbytné, neboť v rámci hlášení JMHZ by uživatelé nedostali takový rozsah údajů o zaměstnavatelích, jaký bude veden v evidenci.

V praxi bude evidence zaměstnanců vedena společně s registrem pojištěnců podle ZNP a evidence zaměstnavatelů s registrem zaměstnavatelů podle ZNP, přičemž obojí povede Česká správa sociálního zabezpečení. Z hlediska věcného (technického) budou tedy existovat fakticky jen dvě informační databáze (zjednodušeně řečeno databáze zaměstnanců a databáze zaměstnavatelů) vedené Českou správou sociálního zabezpečení, přičemž údaje v nich vedené budou využívány jak pro stávající agendy České správy sociálního zabezpečení, tak nově pro agendu jednotného měsíčního hlášení zaměstnavatelů.

S ohledem na provázanost agendy sociálního zabezpečení (důchodového a nemocenského pojištění) a agendy jednotného měsíčního hlášení zaměstnavatele se jeví jako věcně i prakticky neproveditelné fakticky rozdělovat údajovou základnu České správy sociálního zabezpečení na vzájemně oddělené a neprostopné datové celky v podobě nově vznikajících evidencí na jedné straně a stávajících registrů ve správě České správy sociálního zabezpečení na straně druhé. Takové řešení by bylo technicky extrémně komplikované, nákladné, neúčelné a pro aplikační praxi zcela nevhodné, rovněž by taková konstrukce byla obtížně vysvětlitelná i samotným dotčeným subjektům, zejména zaměstnavatelům, kteří jsou již desítky let navyklí plnit veškeré registrační povinnosti vůči České správě sociálního zabezpečení v jednotné podobě, tj. současně jako podání pro účely nemocenského i důchodového pojištění, s vědomím, že údaje poskytované ČSSZ jsou jí následně využívány v obou těchto agendách.

Registry pojištěnců a zaměstnavatelů vedené podle zákona o nemocenském pojištění obsahují položky, které se využívají pro potřebu provádění nemocenského pojištění. Neznamená to ale, že zaměstnavatel bude hlásit údaje dvakrát.

Oproti stávajícímu registru zaměstnavatelů a pojištěnců podle zákona o nemocenském pojištění dojde k rozšíření, jelikož ČSSZ bude v evidenci evidovat všechny zaměstnavatele a zaměstnance podle zákona o JMHZ (tedy např. i všechny poplatníky daně z příjmu ze závislé činnosti neúčastné pojištění).

K odstavci 3:

Navrhuje se zakotvit zmocnění k vydání nařízení vlády obdobné tomu, které je již zakotveno v § 6 odst. 4. Je žádoucí, aby prováděcí předpis k navrhovanému zákonu shrnul (obsahoval výčet), jaké údaje zaměstnavatel v souladu s tímto zákonem nebo jiným právním předpisem sděluje o sobě a svých zaměstnancích pro účely vedení evidence zaměstnavatelů a evidence zaměstnanců a zároveň stanovil, jakému uživateli údajů je údaj určen.

Zmocnění týkající se údajů v evidenci zaměstnavatelů je uvedeno v § 16 odst. 3 a zmocnění týkající se údajů vedených v evidenci zaměstnanců je uvedeno v § 18 odst. 3.

K § 17 (Povinnost zaevidovat zaměstnavatele a mzdovou účtárnu)

K odstavcům 1 a 5:

Zaměstnavatel se bude přihlašovat do evidence zaměstnavatelů, kterou vede ČSSZ, obdobně jako dosud podle § 93 zákona o nemocenském pojištění do registru zaměstnavatelů, tj. do 8 dnů ode dne nástupu svého prvního zaměstnance. Pro zaměstnavatele zahraničních zaměstnanců podle zákona o zaměstnanosti je stanovena speciální lhůta. Okruh zaměstnavatelů, kteří budou

mít tuto povinnost, stanoví zákon o JMHZ, a to delegací na definice zaměstnavatele stanovené ve zvláštních právních předpisech.

Přihlášením do evidence zaměstnavatelů, kterou zaměstnavatel učiní jednou při svém vzniku, získají uživatelé údajů identifikační údaje o zaměstnavateli a zaměstnavatel je nebude muset hlásit každému uživateli údajů zvlášť.

Zaměstnavatelé se přihlašují u ČSSZ. Nově se přihlašují pouze elektronicky, a to způsobem podle § 7 odst. 1 písm. a) a b), tedy prostřednictvím datových schránek nebo ePortálu ČSSZ, neboť způsob podle písm. c) téhož ustanovení nebude technicky zajištěn. Přihlášením do evidence zaměstnavatelů podle zákona o JMHZ splní zaměstnavatel svou povinnost registrace i vůči jiným zákonům (např. zákona o nemocenském pojištění). Proces registrace zaměstnavatele bude nově upraven v zákoně o JMHZ. Současně ale zůstane zachován registr zaměstnavatelů podle ZNP, ve kterém budou vedeny údaje potřebné pro účely nemocenského pojištění. Správa přístupových oprávnění pak zajistí, že uživatelé aplikačního vybavení budou mít přístup k těm údajům, které vyplývají z jejich pracovního zařazení (zda vykonávají činnosti v oblasti JMHZ nebo v oblasti nemocenského pojištění).

Odlišné nastavení lhůty pro přihlášení zaměstnavatelů zahraničních zaměstnanců je důsledkem probíhajících legislativních úprav zákona o zaměstnanosti týkajících se informační povinnosti zaměstnavatele zaměstnávajícího zahraničního zaměstnance. Nejde tedy o nově navrhovanou přísnější povinnost, pouze o sladění s nově navrhovanou legislativní úpravou uvedené povinnosti. Lhůta pro přihlášení do evidence zaměstnavatelů odpovídá lhůtě, ve které má zaměstnavatel povinnost přihlásit zahraničního zaměstnance, tj. nejpozději před okamžikem nástupu k výkonu práce tohoto zaměstnance.

Účelem takto stanovené lhůty, je zvýšení ochrany cizinců na trhu práce a významné snížení rizika jejich pracovního vykořisťování. Odborné analýzy, praxe kontrolních orgánů i závěry MOPNZ (Mezirezortní orgán pro potírání nelegálního zaměstnávání) shodně potvrzují, že přísněji stanovená lhůta je nadále nezbytná. Pro úpravu lhůty pro povinnost přihlášení se do evidence pro zahraničního plátce daně podle termínu, ve kterém zahraniční plátce daně vznikne, není spatřován důvod. Jestliže se zahraniční zaměstnavatel zaregistruje dříve, než se stane plátcem daně v ČR, čímž mu vznikne povinnost daňového odvodu, není na závalu, protože reportovací povinnost ve vztahu k příjmům zaměstnance z pohledu daní nastane až v okamžiku, kdy se stane plátcem daně v ČR.

Stejným způsobem jako se zaměstnavatel přihlásí do evidence zaměstnavatelů se také odhlásí, a to do 8 dnů ode dne, kdy přestal být zaměstnavatelem posledního zaměstnance podle zákona o JMHZ. Pro způsob podání odhlášky platí rovněž § 7 odst. 1 písm. a) a b).

K odstavci 2 a 4:

Doplňuje se definice mzdové účtárny, neboť řada zaměstnavatelů zřizuje pro účely evidence mezd a platů více mzdových účtáren.

Z provozních důvodů je třeba, aby zaměstnavatel hlásil i každou svou mzdovou účtárnu a zároveň okruh zaměstnanců, pro které tato mzdová účtárna plní povinnosti v rámci JMHZ. Pro přihlášení mzdové účtárny platí stejné lhůty jako pro přihlášení zaměstnavatele v odst. 1. V případě zjištěných nedostatků komunikuje ČSSZ přímo s konkrétní mzdovou účtárnou.

Vzhledem k povinnosti zaměstnavatele přihlašovat každou svou mzdovou účtárnu, je třeba uložit mu zároveň povinnost odhlášení mzdové účtárny v případě jejího zániku.

K odstavci 3:

Zaměstnavatel je povinen nahlašovat veškeré změny údajů, které o sobě nebo v souvislosti se mzdovými účtárnami sdělil do evidence zaměstnavatelů. Změny údajů hlásí rovněž ve lhůtě 8 dnů ode dne, kdy se o změně dozvěděl.

K odstavci 6

Stanoví se povinnost ČSSZ přihlásit zaměstnavatele nebo jeho mzdovou účtárnu do evidence zaměstnavatelů z moci úřední, a to pro případy, kdy zaměstnavatel nesplnil tuto povinnost sám ani na výzvu ČSSZ. Stejně tak se stanoví ČSSZ povinnost, aby zaměstnavatele nebo jeho mzdovou účtárnu z moci úřední odhlásila anebo provedla změnu údajů zapsaných v evidenci zaměstnavatelů. Tyto úkony mají přímou vazbu na plnění povinnosti hlásit údaje za jednotlivé zaměstnance.

K § 18 (Evidence zaměstnanců)

K odstavcům 1 a 2:

Pro účely výkonu agendy JMHZ v IIS MPSV upravuje zákon o JMHZ novou evidenci zaměstnanců, kterou vede ČSSZ. Do této evidence zaměstnavatelé povinně přihlašují všechny zaměstnance podle zákona o JMHZ.

Přihlášením zaměstnance do evidence zaměstnanců podle zákona o JMHZ splní zaměstnavatel svou povinnost registrace zaměstnance i vůči jiným zákonům (zákon o nemocenském pojištění). Proces registrace zaměstnance sice bude nově upraven v zákoně o JMHZ, současně ale zůstane zachován registr pojištěnců podle ZNP a ZOPSZ, ve kterém budou vedeny údaje potřebné pro účely nemocenského pojištění a důchodového pojištění.

Jednotliví uživatelé budou mít přístup k údajům vedeným v evidenci zaměstnanců podle zákona o JMHZ, i ke všem změnám, které se v rámci evidence uskuteční. Zpřístupněny budou jednotlivým uživatelům vždy jen ty údaje o zaměstnancích, na které bude mít ze zákona nárok. Zpřístupnění údajů z evidence zaměstnanců jednotlivým uživatelům je nezbytné, neboť v rámci hlášení JMHZ by uživatelé nedostali takový rozsah údajů o zaměstnancích, jaký bude veden v evidenci.

K odst. 3:

Problematika je podrobně odůvodněna u §16 odst. 3.

K § 19 (Povinnost zaevidovat zaměstnance)

K odstavci 1:

Přihlašování zaměstnanců se navrhuje obdobným způsobem, jako probíhalo v případě pojištěnců podle dosavadní právní úpravy, tj. podle § 94 zákona o nemocenském pojištění, a to do 8 dnů ode dne nástupu zaměstnance do zaměstnání, pouze v případě, má-li nastoupit do zaměstnání nebo k výkonu práce osoba uvedená v § 87 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, je zaměstnavatel povinen přihlásit ji nejpozději před okamžikem nástupu k výkonu práce, a v případě atypických vztahů zaměstnance a zaměstnavatele (finanční náhrady od pojišťoven za pracovní úraz, nemoc z povolání atd.) je zaměstnavatel povinen ho přihlásit do 8 dnů ode dne, kdy mu vznikla povinnost poskytovat plnění nebo, kdy zaměstnavatel toto plnění poprvé poskytl. Může se jednat o plnění v peněžní i nepeněžní podobě. Okruh zaměstnanců je širší, jelikož zahrnuje i zaměstnance, kteří nejsou účastni nemocenského pojištění. Registr pojištěnců podle ZNP, registr pojištěnců podle ZOPSZ a evidence zaměstnanců podle zákona o JMHZ budou vedeny společně.

Přihlašování a odhlašování zaměstnanců je možné výhradně elektronicky, a to stejnými způsoby jako je zasíláno hlášení JMHZ.

Lhůta pro přihlášení zahraničního zaměstnance je sladěna s probíhajícími legislativními úpravami zákona o zaměstnanosti týkajícími se § 87 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, ve kterém má své opodstatnění. Účelem takto stanovené lhůty, je zvýšení ochrany cizinců na trhu práce a významné snížení rizika jejich pracovního vykořisťování. Odborné analýzy, praxe kontrolních orgánů i závěry MOPNZ (Mezirezortní orgán pro potírání nelegálního zaměstnávání) shodně potvrzují, že přísněji stanovená lhůta je nadále nezbytná.

V praxi mohou nastat situace u tzv. kvazi zaměstnavatelů, kdy tito zaměstnavatelé nebudou svého zaměstnance přihlašovat do evidence zaměstnanců. Jedná se například o situaci, kdy úřad práce poskytuje náhradu mzdy zaměstnanci, jehož bývalý zaměstnavatel je v platební neschopnosti. Úřad práce z této pozice nového zaměstnavatele nebude přihlašovat zaměstnance, ale naváže na předchozí zaměstnání, kterého se týká poskytování náhrady mzdy. V praxi nevznikne nový identifikátor zaměstnání, ale hlášení JMHZ bude úřad práce zasílat pod identifikátorem zaměstnání u původního zaměstnavatele, který se ocitl v platební neschopnosti. Obdobná situace může nastat ve vztahu dodavatel – poddodavatel. Pokud bude dodavatel plnit za poddodavatele, rovněž nebude znovu přihlašovat zaměstnance, ale využije pro odeslání hlášení JMHZ stávající údaje. Bude se jednat o velmi výjimečné a atypické situace, které není vhodné řešit přímo v zákoně. Možnost volby těchto situací je dána jejich atypičností i závislostí na vývoji jiné právní úpravy.

K odstavci 2:

ČSSZ povede evidenci zaměstnanců a zaměstnavatelů podle zákona o JMHZ. Změny údajů obsažené v těchto evidencích bude zaměstnavatel hlásit ČSSZ na samostatných podáních, tedy nikoliv v rámci hlášení JMHZ. Lhůta pro splnění této povinnosti je zaměstnavateli dána do 8 dnů ode dne, kdy se o změně dozvěděl.

Předpokládá se, že údaje, jejichž změnu lze zjistit automatizovaným způsobem z rejstříků či evidencí, do nichž má ČSSZ zřízen automatizovaný přístup, nebude zaměstnavatel povinen oznamovat; okruh těchto údajů bude zveřejněn způsobem umožňujícím dálkový přístup. Jednalo by se např. o údaje jako adresa bydliště, jméno atd. Tímto způsobem se předejde potenciálně velké administrativní zátěži zaměstnavatelů.

K odstavci 3:

Zaměstnavatel odhlašuje svého zaměstnance z evidence zaměstnanců ve lhůtě do 8 dnů, kdy skončilo jeho zaměstnání nebo kdy zaměstnavateli skončila povinnost poskytovat zaměstnanci finanční plnění nebo ode dne, kdy přestal poskytovat zaměstnanci plnění. Druhá situace je myšlena pro atypické vztahy zaměstnance a zaměstnavatele, kdy v roli zaměstnavatele vystupuje například pojišťovna, která poskytuje zaměstnanci finanční náhrady. Protože se nejedná o klasické vztahy zaměstnance a zaměstnavatele, nevznikne mezi nimi pracovněprávní nebo obdobný vztah, nelze u nich hovořit o „skončení zaměstnání“.

Na ekonomického zaměstnavatele nebo zahraničního formálně právního zaměstnavatele splňujícího podmínky § 6 odst. 2 zákona o daních z příjmů se ustanovení § 19 odst. 3 návrhu zákona o JMHZ uplatní v plném rozsahu, tzn. termín pro odhlášení zaměstnance se uplatní podle situace nastalé v konkrétním případě.

K odstavci 4:

Přihlašování a odhlašování zaměstnance v rámci zákona o JMHZ se tak jako doposud týká každého konkrétního zaměstnání, které zaměstnanec u zaměstnavatele vykonává. Zaměstnavatel tak fakticky přihlašuje primárně konkrétní pracovněprávní nebo jiný vztah podle

zákona o JMHZ. A tyto vztahy i odhlašuje a hlásí u nich změny údajů. Činí tak ve lhůtách podle odst. 1 a 3 pro každé z těchto zaměstnání.

K odstavci 5:

V případech, kdy zaměstnavatel nesplní svoji povinnost přihlásit zaměstnance do evidence zaměstnanců, nebude mít jeho pracovní nebo obdobný vztah přidělen identifikátor zaměstnání, protože ten se vytváří právě až po přihlášení zaměstnance do evidence zaměstnanců. V takových případech je důležité, aby měla ČSSZ možnost (resp. povinnost) přihlásit zaměstnance sama *ex offio*, jelikož toto nepřihlášení by mohlo negativně ovlivňovat další navazující procesy v systému JMHZ. Současně se navrhuje umožnit ČSSZ, aby z moci úřední zaměstnance také odhlašovala, popř. zaznamenávala do evidence změny zapsaných údajů.

K § 20 (Osobní identifikační číslo)

K odstavci 1 a 2

Definuje se osobní identifikační číslo (dále také „OIČ“) jako jednoznačný numerický neměnný desetimístný bezvýznamový identifikátor přidělovaný ministerstvem za účelem identifikace fyzické osoby v IIS MPSV.

Zaměstnanci bude při prvním vstupu do systému JMHZ (přihlášení na ČSSZ) přiděleno OIČ, pokud mu již nebylo přiděleno dříve. Osobní identifikační číslo bude natrvalo sloužit k identifikaci zaměstnance pro účely IIS MPSV, tedy i v případě budoucího přihlášení po změně zaměstnání či jiných činností v rámci agend podle zvláštních právních předpisů. Osobní identifikační číslo bude přiděleno i stávajícím pojištěncům vedeným v registrech ČSSZ a dále zaměstnancům s příjmy ze závislé činnosti, kteří nejsou vedeni v registrech pojištěnců ČSSZ. Osobní identifikační číslo se zavádí zejména s ohledem na potřebu jednoznačného určení zaměstnance při předávání dat mezi resorty se zohledněním bezpečnostních rizik. Jedná se proto o bezvýznamový identifikátor. Osobní identifikační číslo vygeneruje všem zaměstnancům podle zákona o JMHZ aplikační vybavení IIS MPSV (osobní identifikační číslo bude přiděleno i např. cizincům, kteří nemají rodné číslo). Osobní identifikační číslo obdrží daný zaměstnavatel vždy v rámci registrace zaměstnance.

Podoba OIČ je technickou záležitostí, která podléhá interním procesům a technickým standardům IIS MPSV stanoveným v souladu s architektonickými doporučeními eGovernmentu a bezpečnostními požadavky.

OIČ je přiděleno zaměstnanci tzv. „na celý život“. Při zaměstnání u jiného zaměstnavatele je tento identifikátor zaměstnance zachován. Nový zaměstnavatel tento identifikátor standardně obdrží při registraci daného zaměstnance do JMHZ. Může jej však znát od předchozího zaměstnavatele, spíše výjimečně od zaměstnance; v takovém případě jej může použít (oprávnění, nikoliv povinnost) již při registraci zaměstnance, což může výrazně urychlit proces ztotožnění zaměstnance (pokud však uvede nesprávnou kombinaci registračních údajů a OIČ, může se naopak proces ztotožnění zpomalit).

Pokud dojde k přidělení více osobních identifikačních čísel záznamu jedné fyzické osobě, dojde ke sloučení pod jedno osobní identifikační číslo. Pokud dojde k přidělení stejného osobního identifikačního čísla záznamům o dvou nebo více fyzických osobách, je u jednoho záznamu fyzické osoby osobní identifikační číslo zachováno a ostatním záznamům o fyzických osobách je přiděleno nové osobní identifikační číslo.

Osobní identifikační číslo (bezvýznamový identifikátor) je ze strany ČSSZ sdělován pouze zaměstnavateli, a to pouze pro potřeby identifikace zaměstnance v rámci podání. Osobní

identifikační číslo není nezbytné sdělovat zaměstnanci, neboť tento identifikátor nebude využíván při styku zaměstnance s orgánem veřejné správy.

K odstavci 3 a 4

Zaměstnavatel bude povinně u všech svých zaměstnanců uvádět OIČ, bude to hlavní identifikátor zaměstnance v prostředí IIS MPSV. Zaměstnavatel nebude povinen používat OIČ při přihlášení zaměstnance, kdy jej zpravidla nebude mít k dispozici.

Zaměstnanci osobní identifikační číslo cíleně předáváno nebude, jelikož pro něj nebude mít žádný právní význam. Zaměstnavatel bude povinně uvádět i identifikátor zaměstnání pro jednoznačné určení a odlišení konkrétního pracovního vztahu (podrobněji k § 21). OIČ a identifikátor zaměstnání budou zaměstnavateli distribuovány do jeho datové schránky a nemá-li ji, tak zpřístupněním na ePortálu ČSSZ (doručování podle § 35 zákona o JMHZ).

OIČ budou zasílány jak jednotlivě, tak i hromadně, a to dle situace. Při podání registračních formulářů v podání budou zaměstnavateli sdělena OIČ hromadně, a to v protokolu o podání. Pokud nedojde k automatizovanému ztotožnění, budou OIČ sdělena zaměstnavateli jednotlivě formou datové zprávy.

OIČ je pouze stykovým identifikátorem v systému JMHZ, který slouží pro identifikaci v tomto systému, ale uživatelé si následně ztotožní zaměstnance pod svými vlastními identifikátory. Nepředpokládá se, že by osobní identifikační číslo bylo využíváno jako náhrada rodného čísla.

K § 21 (Identifikátor zaměstnání)

K odstavci 1 a 2

Identifikátor zaměstnání je jednoznačný identifikátor konkrétního pracovního nebo obdobného vztahu a slouží pro odlišování jednotlivých pracovních vztahů. Jde samozřejmě nejen o pracovněprávní vztahy, ale i jiné pracovní vztahy (státní zaměstnanec, zastupitel, poslanec, soudce apod.). Má-li zaměstnanec sjednáno u téhož zaměstnavatele více zaměstnání, je možno díky identifikátoru zaměstnání spolehlivě určit, ke kterému z nich se příslušné údaje sdělované v rámci JMHZ vztahují.

Podoba identifikátoru (Identifikátor zaměstnání) je technickou záležitostí, která podléhá interním procesům a technickým standardům IIS ČSSZ stanoveným v souladu s architektonickými doporučeními eGovernmentu a bezpečnostními požadavky.

K odstavci 3 a 4

Povinnost zaměstnavatele uvádět OIČ a identifikátor zaměstnání má významné dopady. Pro předávání údajů mezi JMHZ a jednotlivými uživateli jsou tyto identifikátory pro ztotožnění zaměstnance a jeho pracovního či jiného vztahu stěžejní. Položky, které se budou u jednotlivých zaměstnanců pro ztotožnění zaměstnavatelem uvádět, budou díky OIČ a identifikátoru zaměstnání málo početné. Identifikátor zaměstnání bude zaměstnavateli distribuován do jeho datové schránky a nemá-li ji, tak zpřístupněním na ePortálu ČSSZ (doručování podle § 35 zákona o JMHZ).

Identifikátory budou zasílány jak jednotlivě, tak i hromadně, a to dle situace. Při podání registračních formulářů v podání jsou zaměstnavateli sděleny identifikátory hromadně, a to v protokolu o podání. Pokud nedojde k automatizovanému ztotožnění, budou identifikátory sděleny zaměstnavateli jednotlivě formou datové zprávy.

K § 22 (Variabilní symbol)

Zavádí se komplexní úprava variabilního symbolu. Jedná se o hlavní identifikátor, jehož prostřednictvím se zaměstnavatel nebo jeho mzdové účtárny budou identifikovat v rámci podání podle tohoto zákona. Zaměstnavatel a každá jeho mzdová účtárna budou mít svůj samostatný variabilní symbol. Nad rámec § 93 odst. 6 ZNP, kde je uvedena dílčí úprava pro agendy vykonávané ČSSZ („variabilní symbol plátce pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti“), je nezbytné pro účely tohoto zákona upravit povinnost zaměstnavatele/mzdové účtárny vystupovat pod přiděleným variabilním symbolem. Dále se obdobně jako v § 20 a § 21 tohoto zákona upravuje, kdo u variabilního symbolu stanoví jeho podobu, kdo jej přiděluje, v jakém okamžiku, jakým způsobem a kým je sdělován.

K § 23 (Systém evidence jednotného měsíčního hlášení)

Veškeré údaje z evidence zaměstnavatelů, evidence zaměstnanců, hlášení JMHZ a údaje související s tímto hlášením (informace o výzvách ČSSZ pro zaměstnavatele, údaje z oprav, které zaměstnavatel učiní atd.) jsou shromažďovány v systému evidence JMHZ, který je součástí IIS MPSV.

K § 24 (Správce systému evidence jednotného měsíčního hlášení)

K odstavci 1 a 2

Definuje se role ministerstva jako správce systému evidence jednotného měsíčního hlášení. S tím souvisí jeho povinnost zpřístupnit po nezbytných formálních kontrolách údaje z hlášení JMHZ uživatelům údajů v rozsahu, ve kterém k nim uživatelé podle zvláštních právních předpisů mají přístup. Data po přijetí hlášení JMHZ od zaměstnavatele budou pro uživatele údajů dostupná prostřednictvím rozhraní IIS MPSV.

Jednotliví uživatelé jsou prostřednictvím IIS MPSV informováni i o všech procesních krocích souvisejících s formálními vadami, jako například o tom, že zaměstnavatel poslal neúplné podání (nevyplnil všechny povinné položky), poslal podání ve špatném formátu atd. Dále jsou uživatelé informováni o neformálních upozorněních, která se odešlou z IIS MPSV zaměstnavateli, a o výzvách zaměstnavatelům po uplynutí lhůty pro podání hlášení JMHZ.

Správce IIS MPSV zpřístupní data uživatelům na rozhraní přes ISSS – Informační systém sdílené služby (dříve označován jako eGSB – eGovernment On-Line Service Bus) – přes MV – zabezpečená státní síť.

Správce systému evidence JMHZ (tj. MPSV) bude průběžně sledovat vývoj právní úpravy a podle něj bude aktualizovat datovou větu vytvořenou pro hlášení JMHZ. Technické parametry pro sestavení aktuální datové věty bude zveřejňovat na webu ČSSZ i MPSV (včetně prováděcích předpisů specifikujících příslušné oddíly JMHZ), aby je mohli využít dodavatelé mzdového SW pro účely aktualizace jejich produktu. Zaměstnavatel, který se prostřednictvím ePortálu ČSSZ přihlásí do systému pro vyplnění hlášení JMHZ, bude mít spolehlivě v každém okamžiku k dispozici aktuální a kompletní podobu datové věty JMHZ. Odpovědnost za správnost datové věty ponese správce IIS MPSV, případný nesoulad mezi obsahem formuláře a právní úpravou nemůže jít k tíži zaměstnavatele.

K odstavci 3

Definuje se role ministerstva jako správce hlášených údajů a role ČSSZ jako správce údajů vedených v evidenci zaměstnavatelů a evidenci zaměstnanců. Správou údajů se rozumí jejich sběr a zpracování.

K § 25 (Uchovávání údajů)

Délka doby uchovávání údajů z JMHZ v IIS MPSV odpovídá délce doby, po kterou budou tyto údaje k dispozici uživatelům. Po přijetí hlášení JMHZ od zaměstnavatele budou soubory dat pro jednotlivé uživatele připraveny ke stažení uživateli na rozhraní IIS MPSV. Veškerá data zaslaná zaměstnavatelem v rámci hlášení JMHZ budou uchovávána v IIS MPSV po dobu 20 let. Pokud uživatel i poté, co si stáhne zpřístupněná data do svých informačních systémů, bude potřebovat znovu zpřístupnit některá data, která je podle zvláštního právního předpisu oprávněn vyžadovat, může o jejich zpřístupnění požádat správce IIS MPVS po celou dobu 20 let.

V rámci IIS MPSV budou data uchovávána v různých částech IIS MPSV. Po uplynutí prvních 10 let budou data získaná prostřednictvím hlášení JMHZ přesunuta do části IIS MPSV, která bude sloužit pro jejich archivaci po dobu dalších deseti let, nebudou již dostupná v rámci standardních kanálů a rozhraní. Tento přesun dat má význam čistě technického charakteru a neovlivní žádné přístupy k datům. Neznemožní ani podání opravného hlášení do 10 let od konce kalendářního roku, ve které byl zaměstnavatel povinen hlášení JMHZ podat (§ 14 odst. 3).

Uživatelům, kteří mají na data z hlášení JMHZ právní nárok na základě zvláštních právních předpisů, budou tato data přístupná v IIS MPSV po dobu 20 let.

Údaje ze systému JMHZ není potřeba vést po delší dobu. Doba 20 let byla projednána a shodně určena na základě projednání zainteresovaných subjektů, neboť pro jejich potřeby je tato doba dostatečná.

Delší lhůta (45 let) je stanovena v zákoně č. 582/1991 Sb. a vztahuje se jen na podklady potřebné pro účely důchodového pojištění. Tyto údaje si příslušný uživatel údajů po jejich zpřístupnění podle § 26 zákona o JMHZ přenesou do jiného informačního systému, kde budou uchovávány po potřebnou dobu delší než 20 let.

Archivaci provádí jednotliví uživatelé v souladu s platnou právní úpravou vztahující se k dané agendě. Postup v případě potřeby sdělení údajů potřebných pro provádění důchodového pojištění s časovým odstupem delším než 10 let je řešen v § 38a zákona č. 582/1991 Sb. (zaměstnavatel komunikuje přímo s ČSSZ).

K § 26 (Zpřístupnění údajů uživatelům údajů)

K odstavcům 1, 2 a 4

Jako první budou údaje z hlášení JMHZ využívat klíčové instituce v rámci státní správy, tedy ČSSZ, orgán Finanční správy ČR, Úřad práce a ČSÚ. Ty budou vymezeny ve zvláštních právních předpisech, kde bude stanoveno jejich oprávnění získávat potřebné údaje o zaměstnancích a zaměstnavatelích prostřednictvím hlášení JMHZ. V dalších fázích projektu může být jejich okruh rozšířen, např. o zdravotní a komerční pojišťovny.

MPSV bude uživatelům poskytovat data z IIS MPSV ve stanovené časy na základě jejich zákonných nároků automatizovaně, tj. zpřístupní data uživatelům na rozhraní IIS MPSV. Částečná automatizace znamená, že takto automatizovaně na rozhraní IIS MPSV budou data uživatelům zveřejněna jednou po obdržení hlášení JMHZ od zaměstnavatele. Poté budou uživatelům zpřístupňována data vždy po dobu 20 let jen po jejich žádosti vůči správci IIS MPSV.

V ojedinělých případech může dojít ke změnám některých údajů nezávisle na podání zaměstnavatele, např. při registraci zaměstnance/při řešení konfliktů, při některých opravách. Případné pochybení MPSV jakožto správce IIS MPSV nesmí jít k tíži zaměstnavatele ani

zaměstnance, proto je nutné zaručit při předávání údajů uživatelům jejich shodu s obsahem podání zaměstnavatelů.

Bude-li individualizovaná část hlášení JMHZ obsahovat součásti bez formálních vad a s formálními vadami, budou součásti bez formálních vad ihned zpřístupněny uživatelům, kdežto součásti obsahující formální vady zpřístupněny uživatelům nebudou. Zpřístupněny budou až po zaslání opravného hlášení nebo po jejich opravě.

V případě soudního sporu se budou uživatelé prokazovat předanými daty. Pokud bude potřeba, bude možné za účelem dokazování např. v soudním řízení doložit originál podání, tj. celý digitální dokument, resp. datový soubor, který MPSV obdrží od zaměstnavatele. Tzn., že ačkoliv např. orgán Finanční správy ČR bude s obdrženými daty pracovat, pro účely dokazování nelze tato data považovat za originál podání, tj. podaného digitálního dokumentu, tím bude disponovat výhradně MPSV, jakožto vlastník dat a příjemce podání.

MPSV musí zajistit uložení a správu dokumentu v elektronickém systému spisové služby v souladu se zákonem č. 499/2004 Sb., o archivnictví a spisové službě, ve znění pozdějších předpisů, vyhláškou č. 259/2012 Sb., o podrobnostech výkonu spisové služby, ve znění pozdějších předpisů, a dalšími prováděcími předpisy, tj. mimo jiné např. aby byla ověřena platnost uznávaného elektronického podpisu a kvalifikovaného certifikátu pro elektronický podpis, zajištěno přerazítkování razítkem MPSV.

Uživatelé dostanou informaci o čase zaslání údajů jednotlivými zaměstnavateli. Jednotliví uživatelé nebudou dostávat stejný rozsah údajů, jako poslali zaměstnavatelé.

K odstavci 3:

V návaznosti na úpravu § 11 odst. 4 je i zde promítnut požadavek MF a Generálního finančního ředitelství na to, co musí být ze strany systému (ČSSZ nebo MPSV) zajištěno, aby nedošlo k nežádoucímu zásahu do práv jednotlivců (zaměstnavatelů i zaměstnanců). Není udržitelné, aby perfektní údaje určené pro orgán Finanční správy ČR nebyly zpracovány a předány správci daně, pokud neobsahují žádnou formální chybu. Existence formální chyby v údajích pro jiného uživatele nesmí způsobit neúčinnost veškerých údajů v dané části podání.

K § 27 (Sdělování údajů)

K odstavci 1:

Data, která zaměstnavatel prostřednictvím svých hlášení sdělí, bude moci v případě potřeby zpětně získat od jednotlivých uživatelů, a nikoliv přímo z IIS MPSV. Doba, po kterou budou jednotliví uživatelé uchovávat data, se bude řídit dobou, po kterou potřebují uchovávat data pro účely výkonu svých agend, která je zpravidla zachycena ve vnitřních předpisech v podobě skartačních lhůt.

Zaměstnavateli nebude zpět posílána celá datová věta, pokud by o to požádal, ale musí se mu poskytnout takové informace, aby z nich zjistil formální či obsahové vady podání a mohl provést opravy.

K odstavci 2 a 4:

Odstavec 2 omezuje sdělování údajů třetím osobám (což při běžném užití tohoto pojmu zahrnuje pouze fyzické a právnické osoby, tj. soukromoprávní subjekty). Nelze však úplně vyloučit ani to, že o poskytnutí údaje ze systému evidence JMHZ požádá jiný orgán veřejné moci (typicky soud). Stanoví se pravidlo o přednostním sdělování prostřednictvím uživatelů údajů.

Pouze pro případ, kdy sdělení určitého údaje jiným orgánům veřejné moci není možné ze strany konkrétního uživatele (typicky proto, že daným údajem nedisponuje v potřebném detailu), může být údaj poskytnut správcem. Omezujícím limitem zde bude mlčenlivost.

Smyslem ustanovení je zavést preferenci využívání údajů z agendových informačních systémů vedených jednotlivými uživateli před jejich sdělováním ze systému evidence JMHZ. Žádat o údaje budou třetí osoby primárně konkrétní uživatelé. V tomto směru bude pokračováno v praxi poskytování údajů třetím osobám jako dosud. Není důvodné, aby třetí osoba o tytéž údaje žádala více uživatelů údajů. Nicméně pokud by to udělala, mohou jí tyto údaje poskytnout jednotliví oslovení uživatelé každý sám podle svého uvážení vyplývajícího z jiných právních předpisů.

K odstavci 3:

Zvláštní postup se stanoví pro případ, že zaměstnanec žádající o poskytnutí úvěru udělí poskytovateli spotřebitelského úvěru jednorázový souhlas k tomu, aby si v rámci posuzování jeho solventnosti vyžádal od ministerstva poskytnutí údajů o jeho příjmech a zaměstnáních. V tomto případě se jeví účelné poskytovat tyto údaje přímo z evidence jednotného měsíčního hlášení, aby tento poskytovatel nemusel komunikovat s více uživateli údajů.

K odstavci 5:

Upravuje se povinnost mlčenlivosti zaměstnanců, státních zaměstnanců a úředních osob v ministerstvu a v ČSSZ ohledně údajů, se kterými se seznámí v rámci provádění agendy JMHZ, tedy jak s údaji z evidence zaměstnanců a evidence zaměstnavatelů, tak s údaji sdělovanými pravidelně prostřednictvím hlášení JMHZ.

K § 28 (Přestupky)

Zákon stanoví zaměstnavateli sankce za nesplnění povinností, které pro něj vyplývají ze zákona o JMHZ, tj. za nepodání hlášení v zákonem stanovené lhůtě, podání hlášení JMHZ s formálními vadami, které nejsou odstraněny, porušení povinností souvisejících s evidencí zaměstnavatelů a s evidencí zaměstnanců včetně hlášení změn údajů pro tyto účely.

Sankcí je pokuta, jejíž horní hranice odpovídá závažnosti přestupku, resp. důsledkům, které z porušení konkrétní povinnosti vyplývají. Proto je nejvyšší hranice pokuty stanovena za to, že zaměstnavatel nepodá hlášení JMHZ vůbec. Nejnižší výše pokuty může být uložena v situaci, kdy zaměstnavatel neohlásí změnu údajů týkajících se jeho či jeho zaměstnance do evidence zaměstnavatelů či do evidence zaměstnanců. U některých přestupků je kritériem pro stanovení maximální výše sankce počet zaměstnanců zaevidovaných v evidenci zaměstnanců k poslednímu dni období, za které mělo být hlášení JMHZ nebo opravné hlášení podáno.

K § 29 (Společné ustanovení o přestupcích)

K odstavci 1 a 5:

ÚSSZ bude jako prvostupňový správní orgán vést řízení a vydávat rozhodnutí týkající se porušení povinností podle tohoto zákona. ÚSSZ tedy bude řešit řízení ve věcech přestupků a udělování sankcí v případech, kdy zaměstnavatel řádně nepodal hlášení JMHZ – hlášení JMHZ nepodal vůbec, podal ho po uplynutí lhůty, podal ho s formálními vadami, a dále v případech, kdy se zaměstnavatel nepřihlásí/neodhlásí z evidence zaměstnavatelů, nebo když nepřihlásí/neodhlásí svého zaměstnance z evidence zaměstnanců, nebo uvede v přihlášce nesprávný údaj, a v případech, kdy zaměstnavatel nenahlásí změny v údajích, které u něj nebo jeho zaměstnanců nastaly. Zda pokuta uložena bude a v jaké výši záleží na uvážení správního orgánu, který se řídí obecnými zásadami pro stanovení výše pokuty, kdy zvažuje především

míru společenské škodlivosti a opakované porušování povinností. ÚSSZ bude rovněž příslušná k vybírání a vymáhání pokut, které podle tohoto zákona uložila. Subsidiárně bude používat zákon č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, ve znění pozdějších předpisů.

K odstavci 2:

ČSSZ jako nadřízený správní orgán přezkoumává v rámci odvolacího řízení prvostupňové rozhodnutí ÚSSZ podle tohoto zákona.

K odstavci 3:

Je neúčelné zahajovat přestupkové řízení v situacích, kdy před zahájením samotného řízení došlo k nápravě a samo odstranění tohoto následku vedlo k nápravě této osoby. Toto ustanovení umožňuje správnímu orgánu po uvážení okolností stanovených zákonem správní řízení nezahajovat, což sníží byrokratickou zátěž a zefektivní samotné přestupkové řízení, kdy se správní orgán bude moci soustředit na závažná porušení či nesplnění povinností.

K odstavci 4:

Místní příslušnost ÚSSZ, jde-li o zaměstnavatele podle § 83 odst. 1 písm. a) bodu 1 ZNP, se řídí sídlem zaměstnavatele, pokud toto sídlo je shodné s místem mzdové účtárny nebo pokud zaměstnavatel nemá mzdovou účtárnu; pokud zaměstnavatel má mzdovou účtárnu a místo mzdové účtárny není shodné se sídlem zaměstnavatele, řídí se místní příslušnost územní správy sociálního zabezpečení místem mzdové účtárny.

Místní příslušnost ÚSSZ, jde-li o zaměstnavatele podle § 83 odst. 1 písm. a) bodu 2 ZNP, určí Česká správa sociálního zabezpečení s přihlédnutím k provozním možnostem jednotlivých územních správ sociálního zabezpečení.

K § 30 (Promlčecí doba u přestupků)

Promlčecí doba je doba, po jejímž uplynutí zaniká odpovědnost pachatele za přestupek a již nelze pachatele uznat vinným ze spáchání přestupku. Promlčecí doba má tak v přestupkovém řízení spíše charakter prekluze. V zákoně o JMZH je subjektivní i objektivní délka promlčecí doby odstupňována podle výše možných pokut, které za konkrétní přestupky hrozí. Časové vymezení zde uvedené platí i pro horní hranice pokut stanovené individuálně podle § 28 odst. 2 písm. d), tedy odvozené od počtu evidovaných zaměstnanců zaměstnavatele.

Jeví se důvodné ponechat delší promlčecí dobu i u méně závažných přestupků [se sazbou pokuty do 50 000 Kč, což je speciální pravidlo oproti obecnému ustanovení § 30 písm. b) zákona č. 250/2016 Sb.], neboť je předpoklad, že v praxi půjde o větší množství případů, a je tedy zájem ponechat ČSSZ dostatek času na projednání v rámci přestupkového řízení.

K § 31 až 33 (Zvláštní ustanovení – postupy u příslušníků bezpečnostních sborů a vojáků v činné službě)

Vzhledem k charakteru činnosti příslušníků vyjmenovaných bezpečnostních sborů a vojáků v činné službě je třeba ochránit jejich identitu a údaje týkající se jejich činnosti, z uvedeného důvodu bude nezbytný zvláštní postup, který v režimu utajení stanoví vláda.

K § 34 (Výkon práv a plnění povinností zaměstnavatelem s více mzdovými účtárnami)

Má-li zaměstnavatel více mzdových účtáren, bude po vzoru § 99 ZNP plnit povinnosti zaměstnavatele v JMZH, popř. vykonávat související práva, každá mzdová účtárna zvlášť, a to za okruh zaměstnanců, pro které vede evidenci mezd a platů. To neplatí, jde-li o přihlašování

či odhlásování do/z evidence zaměstnavatelů a evidence zaměstnanců, neboť tyto povinnosti plní vždy jen zaměstnavatel.

K § 35 (Doručování zaměstnavateli)

Výzva bude zaměstnavatelům zasílána do jejich datové schránky. Pouze v případě, kdy nebude mít zaměstnavatel zřízenou datovou schránku, bude mu výzva zpřístupněna prostřednictvím elektronické aplikace portálu České správy sociálního zabezpečení. Pro tento způsob doručování je výslovně upraveno, kterým dnem se výzva považuje za doručenou, a to okamžikem, kdy se do této aplikace zaměstnavatel přihlásí.

Webový ePortál ČSSZ bude nabízet službu (zasílání notifikací), která (v režimu OPT-IN) bude moci vyrozumět adresáta o tom, že mu bylo na ePortál doručeno podání, a to na e-mailovou adresu, kterou zaměstnavatel uvedl při registraci zaměstnavatele, popř. na jinou zvolenou elektronickou adresu, nebo na jiný technický prostředek pro vyrozumění, který bude služba aktuálně nabízet.

Pravidla uvedená v tomto ustanovení se použijí i pro doručování jakýchkoliv jiných písemností podle tohoto zákona.

Pro doručování identifikátorů nebude po technické stránce umožněno zasílání prostřednictvím datového rozhraní. Identifikátory budou zasílány jak jednotlivě, tak i hromadně, a to dle situace. Při odeslání registračních formulářů v podání budou zaměstnavateli sděleny identifikátory hromadně, a to v protokolu o podání. Pokud nedojde k automatizovanému ztotožnění, budou identifikátory sděleny zaměstnavateli jednotlivě formou datové zprávy.

K § 36 (Uživatelská podpora České správy sociálního zabezpečení při zpracování údajů)

Stanoví se povinnost ČSSZ poskytovat uživatelskou podporu zaměstnavatelům pro správné zasílání hlášení JMHZ, pro odstraňování vad hlášení JMHZ a pro zasílání přihlášek a odhlášek do/z evidence zaměstnanců a evidence zaměstnavatelů.

Kromě toho lze rekapitulovat, že ČSSZ plní podle tohoto zákona následující povinnosti:

- přijímá jednotné měsíční hlášení a přihlášky zaměstnavatele do evidence zaměstnavatelů a evidence zaměstnanců, odhlášky zaměstnavatele z těchto evidencí a oznámení o změně údajů vedených v těchto evidencích,
- vyhodnocuje, zda bylo podání podle tohoto zákona zasláno řádně a včas,
- vede a spravuje údaje v evidenci zaměstnavatelů a evidenci zaměstnanců,
- sděluje zaměstnavateli osobní identifikační číslo zaměstnance a identifikátor zaměstnání.

K § 37 (Přechodná ustanovení)

K odstavci 1:

Stanoví se povinnost orgánům Finanční správy ČR sdělit ČSSZ údaje, které evidují jako registrační údaje plátce daně z příjmu fyzických osob, kteří podali vyúčtování k této dani za rok 2023 nebo 2024, nebo kteří byli zaregistrováni jako plátcí daně v roce 2025. Předány tak budou údaje týkající se „aktivních“ plátců daně, neboť mezi registrovanými plátcí daně mohou být evidovány i subjekty, které tuto činnost nevykonávají a nesplnily povinnost oznámit důvody pro zrušení registrace. Tyto údaje sdělí orgány Finanční správy ČR do 15 dnů ode dne účinnosti tohoto ustanovení, která se podle § 38 předpokládá od 1. dne kalendářního měsíce následujícího ode dne vyhlášení zákona. Důvodem je umožnit ČSSZ s náležitým předstihem získat údaje potřebné pro to, aby mohla tyto subjekty, kterých se předpokládá velké množství, přihlásit

z moci úřední do registru zaměstnavatelů vedeného podle ZNP ve znění účinném před 1. 1. 2026. Následně bez zbytečného odkladu obdrží takto přihlášený zaměstnavatel variabilní symbol.

K odstavci 2:

Zaměstnavatel uvedený v odstavci 1 je povinen sdělit ČSSZ do 30 dnů ode dne účinnosti tohoto zákona další údaje, které jsou zapotřebí podle nařízení vlády (§ 9 odst. 4) pro přihlášení do evidence zaměstnavatelů a které jako plátce daně z příjmu neuvedl jako registrační údaje. Zároveň je ve stejné lhůtě povinen přihlásit všechny své zaměstnance do evidence zaměstnanců. Lhůta svou délkou vychází z toho, že předpokladem pro splnění povinnosti ze strany zaměstnavatele je předchozí splnění povinnosti ČSSZ přihlásit z moci úřední tohoto zaměstnavatele do registru zaměstnavatelů a návazně mu zaslat variabilní symbol.

K odstavci 3:

Ustanovení řeší přihlášení do evidence zaměstnavatelů u subjektů, kteří nejsou přihlášení v registru zaměstnavatelů ani nesplňují podmínku vymezenou v odstavci 1, která by je coby „aktivní“ plátce daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti kvalifikovala k tomu, že budou přihlášení do registru zaměstnavatelů z moci úřední, přesto naplňují definici zaměstnavatele ve smyslu nové právní úpravy. Navrhuje se zavést pro tento účel lhůtu 15 dnů ode dne nabytí účinnosti zákona o JMHZ. Jde o určitou úlevu, aby se tyto zaměstnavatelé nemuseli hlásit ve standardní 8denní lhůtě, zároveň však není navržena lhůta příliš dlouhá, aby nemuseli tyto zaměstnavatelé posílat více podání zpětně (bez registrace nemá zaměstnavatel variabilní symbol a nemůže registrovat své zaměstnance, takže ani nemůže podávat jednotné měsíční hlášení). A dále se mu stanoví lhůta 8 dnů na přihlášení všech zaměstnanců do evidence zaměstnanců, která se počítá ode dne doručení písemnosti obsahující variabilní symbol.

Pokud zaměstnavatel tuto povinnost nesplní, hrozí mu pokuta až do výše 50 000 Kč, kterou mu může příslušná ÚSSZ uložit (§ 28).

K odstavci 4

Zaměstnavatelé, kteří se již před nabytím účinnosti zákona o JMHZ přihlásili do registru zaměstnavatelů podle § 93 odst. 1 zákona o nemocenském pojištění, se nebudou muset přihlašovat do evidence zaměstnavatelů podle § 17 odst. 1 zákona o JMHZ, ale postačí, když ve stanoveném termínu (30 dnů ode dne nabytí účinnosti zákona) sdělí ČSSZ na zvláštním změnovém formuláři další údaje, které jsou potřebné pro přihlášení zaměstnavatele do evidence zaměstnavatelů podle tohoto zákona, neboť okruh přihlašovacích údajů podle tohoto zákona je širší než podle zákona o nemocenském pojištění.

Pokud zaměstnavatel tuto povinnost nesplní, hrozí mu pokuta až do výše 50 000 Kč, kterou mu může příslušná ÚSSZ uložit (§ 28).

K odstavci 5

U zaměstnanců, které zaměstnavatel již před nabytím účinnosti zákona o JMHZ přihlásil do registru pojištěnců podle § 94 zákona o nemocenském pojištění, nebude zapotřebí jejich přihlášení do evidence zaměstnanců podle § 19 odst. 1 zákona o JMHZ, ale postačí, když zaměstnavatel ve stanoveném termínu (30 dnů ode dne nabytí účinnosti zákona) sdělí ČSSZ na zvláštním změnovém formuláři další údaje, které jsou potřebné pro přihlášení zaměstnance do evidence zaměstnanců podle tohoto zákona, neboť okruh přihlašovacích údajů podle tohoto zákona je širší než podle zákona o nemocenském pojištění.

Pokud zaměstnavatel tuto povinnost nesplní, hrozí mu pokuta až do výše 50 000 Kč, kterou mu může příslušná ÚSSZ uložit (§ 28).

K odstavci 6

Zákon o JMHZ zavádí dva nové identifikátory, a to je osobní identifikační číslo a identifikátor zaměstnání. Oba tyto identifikátory je zaměstnavatel povinen uvádět na všech relevantních podáních. Zákon o JMHZ stanoví, že osobní identifikační číslo a identifikátor zaměstnání sděluje zaměstnavateli ČSSZ bez zbytečného odkladu od přihlášení zaměstnance do evidence zaměstnanců nebo po jejich přidělení/stanovení. Přechodným ustanovením se stanovuje způsob sdělení těchto identifikátorů zaměstnavatelům u zaměstnanců, kteří jsou již v registru pojištěnců podle ZNP evidováni před účinností tohoto zákona a zaměstnavatel tyto zaměstnance nebude znovu přihlašovat do evidence zaměstnanců podle tohoto zákona. ČSSZ je povinna z vlastní iniciativy sdělit zaměstnavatelům u všech takto evidovaných zaměstnanců jak osobní identifikační číslo, tak identifikátor zaměstnání, a to do 15 dnů ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona. ČSSZ tyto identifikátory zaměstnavatelům předá tak, že je pro ně zpřístupní na tzv. ePortálu ČSSZ (elektronické aplikaci portálu České správy sociálního zabezpečení). V tom je implicitně zahrnuta povinnost zaměstnavatelů přihlásit se do této aplikace a tyto údaje z ní získat, a to jako předpoklad řádného plnění povinností v oblasti JMHZ.

Webový portál České správy sociálního zabezpečení již nyní poskytuje informace o stávajícím kmeni zaměstnanců. Tato funkce je zpřístupněna taktéž formou automatizovaného rozhraní (v rámci ePortálu). Tuto funkci je možné využít pro automatizovaný přenos identifikátorů do ICT systému zaměstnavatele.

K odstavci 7

Podle zákona o nemocenském pojištění jsou v registru pojištěnců a registru zaměstnavatelů vedeny údaje o pojištěncích a zaměstnavatelích podle zákona o nemocenském pojištění. Tyto registry jsou ode dne účinnosti tohoto zákona vedeny společně s evidencí zaměstnanců a evidencí zaměstnavatelů podle tohoto zákona. Údaje, které dosud ČSSZ vedla ve svých registrech podle ZNP a ZOPSZ jsou ode dne účinnosti tohoto zákona využívány i pro účely evidence zaměstnanců a evidence zaměstnavatelů podle tohoto zákona.

K odstavci 8

Vzhledem k tomu, že technické řešení pro poskytování údajů podle § 27 odst. 3 bude připraveno až od 1. 7. 2026 a před tímto datem tedy nebude možné údaje poskytovat, zavádí se přechodným ustanovením možnost žádat o tyto údaje až od 1. 7. 2026 s tím, že na základě této žádosti bude možno poskytnout údaje i zpětně, a to nejdříve za měsíc leden 2026.

K odstavci 9

Předpokládá se, že pro informace, které se týkají bezpečnostních sborů, bude sběr a zpracování dat probíhat jiným způsobem reflektujícím povahu bezpečnostních sborů. Z těchto důvodů bude pravděpodobně nutné vytvořit minimálně částečně oddělený systém pro správu těchto dat. Tvorba tohoto systému si může vyžádat dodatečné požadavky na čas, tj. funkčnost tohoto odděleného systému může být v čase opožděna oproti hlavní části, proto se postupuje podle tohoto zákona pro příslušníky bezpečnostních sborů až od roku 2027. Nicméně pro tyto důvody není nutné odkládat účinnost dané fáze JMHZ, neboť prostřednictvím tzv. zvláštních postupů je možné korigovat okamžiky, ke kterým dochází k podání jednotlivých reportů za jednotlivé kalendářní měsíce, tj. odložit takový reporting až do okamžiku, kdy bude tento oddělený systém plně funkční. Použití zvláštních postupů zároveň zajišťuje i větší flexibilitu v kontextu finálního řešení tohoto odděleného systému.

K § 38 (Účinnost)

Účinnost nové úpravy se stanoví k datu 1. 1. 2026, tedy tak, aby bezprostředně navazovala na pilotní fázi projektu JMHZ, která je upravena novelou zákona o nemocenském pojištění a zákona o organizaci a provádění sociálního zabezpečení s účinností od 1. 7. 2025. Předsunutá účinnost se navrhuje pouze u prvního odstavce přechodných ustanovení, aby bylo možno zajistit s předstihem předání údajů od orgánů Finanční správy ČR potřebných pro přihlášení plátců daně jako zaměstnavatelů do evidence zaměstnavatelů Českou správou sociálního zabezpečení.