

Místo 25 formulářů bude stačit jeden. Jednotné měsíční hlášení zaměstnavatele má dobrý záměr, ale složitý start

Praha, 2. dubna 2026 – Od začátku dubna přichází pro zaměstnavatele jedna z největších výzev v oblasti mzdové a personální administrativy za poslední roky. Jednotné měsíční hlášení zaměstnavatele (JMHZ) má ambici zásadně zjednodušit komunikaci firem se státem a sjednotit dosud roztržštěné oznamovací povinnosti. První měsíce jeho zavádění však ukazují, že cesta k tomuto cíli nebude zcela přímočará. Tématu se dále věnuje Jana Heranová, daňová poradkyně ze společnosti BDO.

JMHZ představuje nový způsob, jakým budou zaměstnavatelé pravidelně předávat státu informace o svých zaměstnancích, jejich příjmech a pracovněprávních vztazích. Nejde přitom pouze o základní mzdové údaje, ale o výrazně širší okruh informací, který zahrnuje mimo jiné údaje o poskytovaných benefitech, čerpání dovolené, odpracované době, přesčasech, překážkách v práci či vybraných nepřítomnostech.

Dosud firmy komunikovaly s jednotlivými institucemi odděleně – s Českou správou sociálního zabezpečení, finanční správou, úřady práce či Českým statistickým úřadem. „Nově má většina těchto povinností splynout do jednoho měsíčního hlášení, které bude podáváno prostřednictvím ČSSZ a následně sdíleno mezi dalšími úřady. Smyslem je odstranit duplicity, snížit chybovost a dát zaměstnavatelům jasnější přehled o tom, jaká data a v jakých lhůtách mají reportovat,“ komentuje Jana Heranová z BDO.

Z legislativního pohledu systém vstoupil v účinnost již od ledna 2026, samotný ostrý provoz ale začíná až v dubnu. Specifikem letošního roku je skutečnost, že první hlášení budou muset zaměstnavatelé podat zpětně za období od ledna do března 2026. „V praxi to znamená, že firmy musí mít všechna potřebná data v pořádku již od začátku roku, a to i přesto, že finální podoba některých metodických výkladů a technických specifikací byla k dispozici až v průběhu prvního čtvrtletí,“ upozorňuje poradkyně z BDO.

Právě zde se začínají projevovat první praktické výzvy. Zaměstnavatelé i mzdové účetní dlouhodobě upozorňují na to, že zavádění systému provází nedostatek srozumitelně zpracované metodiky určené pro běžnou praxi. K dispozici byly zejména zákonné texty, prováděcí nařízení a technická dokumentace, které jsou nezbytné pro vývojáře mzdových systémů, ale pro samotné zaměstnavatele často obtížně uchopitelné. Orientace v rozsáhlých datových slovnících a kontrolních katalozích tak vyžaduje výrazně vyšší časovou i odbornou investici, než na jakou byli mnozí zvyklí a bez hlubší technické znalosti nedávaly jasnou odpověď.

Dalším faktorem je omezená možnost systém si předem prakticky vyzkoušet. Do testovacího provozu byla zapojena pouze část dodavatelů mzdových softwarů a vybraná skupina subjektů. „Většina zaměstnavatelů tak vstupuje do ostrého provozu bez reálné zkušenosti, zároveň však s vědomím, že



TISKOVÁ ZPRÁVA



případné formální chyby mohou být sankcionovány. To vytváří nepříjemnou kombinaci nejistoty a časového tlaku zejména v prvních měsících fungování systému,” komentuje Jana Heranová.

Ačkoli právní předpis nestanoví formální přechodné období bez sankcí, v odborné debatě k zavádění JMZH ústřední ředitel České správy sociálního zabezpečení František Boháček nyní avizoval, že v úvodních měsících má být kladen důraz především na zvládnutí samotného náběhu systému. Podle něj nemají sankce mířit na zaměstnavatele, kteří se snaží své povinnosti plnit a případné chyby napravují, ale spíše na ty, kteří by své povinnosti dlouhodobě ignorovali nebo s úřady vůbec nespolečupracovali. V úvodní fázi zavádění se tak počítá s tím, že zjištěné nedostatky budou řešeny zejména prostřednictvím výzev k doplnění či opravě podání a spíše než okamžitým sankčním postihováním za jednotlivé chyby v podání.

Významnou roli hraje také připravenost mzdových a personálních systémů. Technické zadání se v průběhu času zpřesňovalo a aktualizovalo, což znamenalo, že některé softwary neměly na začátku roku 2026 implementována všechna potřebná pole pro sběr požadovaných údajů. Firmy proto dnes často doplňují data zpětně, a to v období, kdy jsou mzdové účtárny tradičně nejvíce vytižené kvůli ročnímu zúčtování daní a souvisejícím agendám.

Rozsah dat, která bude potřeba nově evidovat a pravidelně aktualizovat, je přitom výrazně širší než dosud. JMZH se netýká pouze „klasických“ zaměstnanců v pracovním poměru, ale obecně všech osob se zdanitelnými příjmy ze závislé činnosti, včetně dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pro řadu zaměstnavatelů, zejména menších a středních, představuje podle BDO taková úroveň detailu zásadní změnu. Nejde jen o jednorázové doplnění údajů, ale především o nastavení nových procesů tak, aby byla data dlouhodobě správná a aktuální.

Další změny přijdou v průběhu roku. *„Od července 2026 budou zaměstnavatelé povinni hlásit nové zaměstnance ještě před jejich nástupem do práce. V praxi to může znamenat zvýšenou administrativu například v situacích, kdy kandidát nakonec nenastoupí a bude nutné již odeslané hlášení stornovat. Zároveň platí, že systém JMZH zatím nezahrnuje zdravotní pojišťovny, a část agendy tak budou firmy i nadále řešit paralelně mimo jednotné hlášení,”* dodává Jana Heranová.

Záměr státu je přitom z dlouhodobého hlediska racionální. JMZH je jedním z klíčových kroků směrem k hlubší digitalizaci veřejné správy a k budoucímu konceptu jednotného inkasního místa, které by do budoucna mohlo sjednotit nejen reporting, ale i platbu odvodů. Pokud by systém fungoval v plném rozsahu tak, jak je navržen, mohl by skutečně vést ke snížení administrativní zátěže a větší přehlednosti jak pro zaměstnavatele, tak pro samotné zaměstnance.

Krátkodobá zkušenost firem je ale zatím opačná. Místo úspory času přichází zvýšené nároky na sběr dat, úpravy IT systémů i změny interních procesů. Nejcitelněji to dopadá na menší zaměstnavatele, kteří nemají kapacity věnovat se detailnímu studiu metodiky ani průběžným změnám zadání. Pro ně je orientace v nových povinnostech často složitá a časově náročná.

TISKOVÁ ZPRÁVA



„Menší zaměstnavatelé jsou změnami spojenými s JMHZ zasaženi nejvíce. Často nemají kapacity na průběžné sledování metodiky, obtížně se orientují v technických požadavcích a narážejí na nepřipravenost mzdových softwarů. V praxi navíc řeší i neochotu zaměstnanců poskytovat nové údaje. To vše se odehrává pod výrazným časovým tlakem, protože potřebná data je nutné doplnit zpětně už od ledna 2026,“ přibližuje Jana Heranová z BDO.

Jednotné měsíční hlášení tak v současné fázi představuje spíše investici do budoucího zjednodušení než okamžitou úlevu. To, zda skutečně naplní svůj potenciál, bude záviset především na tom, jak rychle se podaří stabilizovat metodiku, omezit změny technických zadání a nabídnout zaměstnavatelům srozumitelnou podporu v přechodném období.

„Ukazuje se, že samotná myšlenka centralizace a digitalizace je správná, ale její realizace naráží na limity komunikace a připravenosti. Zaměstnavatelé by ocenili především srozumitelnější výklad pravidel, stabilnější zadání a určité přechodné období, ve kterém by bylo možné systém bez sankcí doladit,“ uzavírá Jana Heranová.

O společnosti BDO

BDO je poradenská společnost poskytující auditorské, daňové, právní, účetní, znalecké a poradenské služby. Na českém trhu působí již přes 30 let. S více než 600 odborníky a dlouholetou praxí se řadí k předním společnostem s tímto zaměřením v České republice, kde také opakovaně vyhrála titul Největší poradenská firma roku. Kanceláře má v Praze, Brně, Ostravě, Plzni, Českých Budějovicích, Pardubicích, Jindřichově Hradci a Domažlicích.

BDO je v České republice zastoupena společnostmi BDO Audit s.r.o., BDO Czech Republic s.r.o., BDO Consulting s.r.o., BDO Legal s.r.o., advokátní kancelář, BDO Valuation, s.r.o., BDO Fund Administration a.s., BDO Euro-Trend s.r.o. a BDO EURO-Trend Audit, a.s. Společnost je součástí mezinárodní sítě BDO, která celosvětově tvoří jednu z největších sítí auditorských a poradenských skupin. Zaměstnává více jak 119 tisíc odborníků a působí ve 166 zemích, v nichž provozuje více než 1 800 kanceláří.

Kontakt:

Jan Kuliš, EPIC Public relations

E-mail: jan.kulis@epicpr.cz

Tel.: +420 731 920 874

Web: www.epicpr.cz