|  |  |
| --- | --- |
| NÁZEV MATERIÁLU | Stanovisko SP ČR k Nařízení k provedení zákona o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele |
| Č. J. | 105/2025 |
| DATUM ZPRACOVÁNÍ | 29. 8. 2025 |
| KONTAKTNÍ OSOBA | Blanka Šefránková |
| TELEFON | 734360665 |
| E-MAIL | bsefrankova@spcr.cz |

Svaz průmyslu a dopravy ČR (dále jen „SP ČR“) vítá předložení očekávaného návrhu nařízení vlády, které je nezbytné k provedení nového zákona o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele (dále jen „JMHZ“) a jehož cílem je konkretizovat technické podrobnosti komunikace mezi zaměstnavatelem a Ministerstvem práce a sociálních věcí a dále specifikovat údaje sdělované v rámci jednotlivých typů podání podle zákona o JMHZ, jakož i jejich uživatele.

SP ČR obdržel od své členské základny připomínky, které považujeme za relevantní k předkládanému návrhu z hlediska potřeby upřesnění některých položek, a to zejména s ohledem na zaměstnavatelskou praxi a s přihlédnutím k dopadům na zaměstnavatele, kteří budou údaje v novém systému ohlašovat. SP ČR se od počátku podílí na připomínkování právních předpisů k JMHZ a kontinuálně se snaží upozorňovat na to, že navrhovaný systém musí být funkční, srozumitelný a v praxi co nejméně administrativně zatěžující. Je třeba mít na zřeteli, že každý nadbytečný či nejasně formulovaný požadavek či složité procesní nastavení znamená pro zaměstnavatele nejen zvýšené časové a personální náklady, ale v konečném důsledku i snížení efektivity fungování JMHZ jako celku. Za tímto účelem si dovoluje SP ČR uplatnit následující připomínky.

**Všechny níže uvedené připomínky jsou zásadní.**

OBECNÉ PŘIPOMÍNKY

Úvodem však považujeme za potřebné uvést, že stanovená **zkrácená lhůta pro uplatnění připomínek v mezirezortním připomínkovém řízení je nepřiměřená** vzhledem k rozsahu a nutnosti expertního posouzení dané problematiky. Z tohoto důvodu tedy nemůžeme garantovat, že ve vztahu k jednotlivým ustanovením návrhu nebo výčtu údajů v jeho přílohách nevyvstanou v budoucnu další otázky či nejasnosti, které by si mohly vyžádat dodatečné řešení.

konkrétní Připomínky

1. Pro zachování jednoznačnosti a zjednodušení výkladu doporučujeme, aby elementy s rozdílným číslem (např. 10431, 1035, 10441 a 1046) měly i odlišný popis (neuvádět ve všech případech jen "Jméno"). Z navržené tabulky (bez datového slovníku) tak není adresátovi jasné, že se jedná o "Jména" příslušející odlišným entitám (ideálně by bylo vhodné připojit za "Jméno" i název entity, které se týká). Totéž platí i pro "Příjmení", „Datum narození“ a mnohé další.

Následující připomínky se vztahují k potřebě ujasnění toho, jak je v předkládaném návrhu nařízení vlády reflektována notifikační povinnost zaměstnavatele podle zákona o zaměstnanosti související s nástupem cizince do zaměstnání (nynější § 87 a 88 zákona o zaměstnanosti, v provázanosti na § 102, 98 a 98a zákona o zaměstnanosti), kterou je nyní zaměstnavatel povinen plnit podle vyhlášky č. 117/2024 Sb., o stanovení elektronické komunikace pro plnění informačních povinností zaměstnavatele při zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí.

Obecně poznamenáváme, že nelze rozpoznat, které údaje spadají pod konkrétní zákonnou povinnost – u jednotlivých údajů je identifikováno pouze číslo právního předpisu, nikoliv ale jeho konkrétní ustanovení.

Zároveň poukazujeme na to, že v návrhu není u jednotlivých položek, resp. údajů, uvedeno, zda jsou povinné či jen nepovinné. Z důvodu právní jistoty zaměstnavatelů bychom velmi uvítali toto vyjasnění.

1. Z návrhu nařízení vlády není zřejmé, jak je ošetřeno splnění různých lhůt pro tuto notifikační povinnost zaměstnavatele. Bylo by vhodné všechny typy těchto hlášení pokrýt v rámci JMHZ, aniž by bylo nutné využívat manuální hlášení. Jedná se o povinnost zaměstnavatele oznamovat tyto skutečnosti:

* nástup cizince (den nástupu může být kterýkoliv den v měsíci; lhůta: před okamžikem nástupu k výkonu práce)
* změny, ukončení (opět může být kterýkoliv den v měsíci, lhůta: 10 dní od data ukončení)
* nenastoupení (může být kterýkoli den v měsíci; lhůta: 45 dní u zaměstnanecké karty/modré karty a 10 dní u povolení k zaměstnání)

1. Bylo by vhodné, aby z jednotlivých položek nařízení vlády a z technického řešení JMHZ bylo zcela zřejmé, že ze strany zaměstnavatelů bude umožněno oznamovat již jen jedno (skutečné a neměnné) datum nástupu do zaměstnání/k výkonu práce cizince, tj. že při vzniku jednoho pracovněprávního vztahu, který je případně při potřebě jeho změn následně upravován dodatky, nebude muset docházet k „umělým“ úpravám- ať už data nástupu do zaměstnání nebo délky trvání pracovněprávního vztahu - dle metodiky. Dosud byl totiž „technický“ nesoulad zákonné úpravy a možností praxe řešen v rámci metodiky Úřadu práce ČR, kterou by bylo vhodné již nahradit funkčním technickým řešením JMHZ. V této souvislosti požadujeme i upřesnění položek „Vznik zaměstnání“ (kód 10227) a „Datum nástupu do zaměstnání“ (kód 10223)

Odůvodnění:

Aktuálně se v rámci oznamovací povinnosti zaměstnavatele nepromítá skutečný den nástupu do zaměstnání při změně CZ-ISCO u cizinců s povolovaným vstupem na trh práce - aktuální metodika ukládá oznámit ukončení zaměstnání na předchozí CZ-ISCO a zároveň nástup do zaměstnání na nové CZ-ISCO, kdy se „resetuje“ datum nástupu na den změny pozice (ověřeno s ÚP, že pokud pracovní poměr trvá a je pouze změněn dodatkem pracovní smlouvy, platí lhůta 10 dní ode dne změny).

Některá data zaměstnavatel vůbec neeviduje a nemá je v systému – např. neeviduje datum nástupu ke dni získání trvalého pobytu (TP). Současná metodika ukládá hlásit do 10 dnů, že cizinec již oprávnění k zaměstnání nepotřebuje. Je nutno hlásit ukončení na formulář sdělení a nástup na formulář informace, datum takového nástupu je víceméně fiktivní. V praxi datum získání výhod plynoucí se získáním TP neodpovídá datu, kdy se o něm zaměstnavatel od zaměstnance dozví a změnu nahlásí.

V obou výše uvedených situacích by mělo JMHZ umožnit prostou změnu statusu cizince/pozice bez resetování data nástupu do zaměstnání, což ale z návrhu není zřejmé.

1. Z návrhu není zřejmé, jak jsou řešeny případy, kdy v praxi cizinec nezřídka nastupuje do zaměstnání v období tzv. pobytové fikce a nemá vydáno povolení k pobytu, např. při prvovstupu na území ČR – cizinec má zatím pouze vstupní vízum- nebo při prodlužování zaměstnanecké karty (ZK).

Odůvodnění:

Zaměstnavatel by měl oznamovat a vyplňovat číslo ZK, datum jejího vydání a její platnost, oba tyto údaje mu však nemusí být známy- pro tyto případy by tedy mělo být umožněno použít např. příznak „fikce“ bez nutnosti vyplnění údajů o ZK. Aktuálně je chybějící údaj o ZK nahrazován uváděním čísla volného pracovního místa, které ale zaměstnavatelé v personálním systému neevidují.

V novém technickém řešení by měly být zohledněny požadavky praxe a v tomto ohledu by bylo vhodné také zrevidovat, zda je vůbec potřeba tyto údaje od zaměstnavatelů získávat, pokud jimi sami nedisponují a mnohdy ani nemohou, a nahradit tuto povinnost spoluprací příslušných orgánů státní správy (MV a MPSV dle jejich potřeb využívání těchto údajů).

1. Z jednotlivých položek nevyplývá, zda zaměstnavatel bude moci v JMHZ uvést místo výkonu práce volnou textací, nikoliv pouze na pevnou adresu dle RUIAN. Zaměstnavatele často specifikují místo výkonu práce na celé město/kraj/ČR.
2. Z návrhu není zřejmé, zda je rozlišováno mezi stornem hlášení a povinností hlásit nenastoupení cizince. V případě storna jde o hlášení situace, kdy se cizinec neměl hlásit (např. když byl hlášen předem, ale do práce ve skutečnosti nikdy nenastoupí) nebo byl nahlášen na nesprávném formuláři (formulář informace vs. formulář sdělení – není zřejmé, zda toto rozlišení bude v nějaké formě v rámci JMHZ zachováno). V případě nenastoupení se jedná o plnění notifikace dle zákonného ustanovení (§ 88, odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti)

Prosíme o vyjasnění, jak je tedy v JMHZ ošetřeno oznámení o nenastoupení cizince - tyto cizince zaměstnavatel většinou do systému vůbec nezadává; obdobně při hlášení zaměstnanců zahraničního zaměstnavatele při plnění služeb/zácviku/vyslání [§ 95, 98 písm. d) a § 98a) zákona o zaměstnanosti – jedná se o část E přílohy č. 1?]

1. Prosíme o vyjasnění, jaký je rozdíl mezi údaji „Předpokládané/á místo/a výkonu práce“ (kód 10526) a „Místo výkonu práce uvedené v pracovní smlouvě zaměstnance“ (kód 10527).
2. V návrhu je několikrát údaj „Kód adresního místa“ pokaždé s jiným číselným kódem – není rozpoznatelné, kterých rozdílných adres se má týkat.