

Připomínky KDP ČR k Návrhu zákona o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele

I. Zásadní připomínky

Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatelů (JMHZ) si klade za cíl snížení administrativní zátěže podnikatelů a zjednodušení jejich postavení, přitom ale zavádí duplicitní evidence a registry a stanoví nepřiměřeně vysoké sankce za plnění povinností, jejichž rozsah a náročnost nelze vůbec posoudit, díky tomu, že zcela absentuje definice formulářů.

Formát a struktura podání souvisejících s JMHZ nejsou stanoveny ústavně konformním způsobem. Dle § 8 odst. 4 zveřejní ČSSZ datovou strukturu podání na svých webových stránkách. Podle § 9 odst. 2 je podání obsahující technickou vadu neúčinné. Za technickou vadu se mimo jiné považuje vada struktury (obsahová i datová), která způsobuje celkovou nečitelnost nebo znemožňuje automatizované zpracování podání. Obdobně je řešena neúčinnost podání v případě formálních vad dle § 10 odst. 2 až 4. Dle našeho názoru (a rozsudků NSS 2 Afs 395/2020–55 a 2 As 156/2021–28) nelze spojit sankci či neúčinnost podání s chybou v datové struktuře, která nebyla publikována ve Sbírce zákonů. Doporučujeme stanovit datovou a obsahovou strukturu podání vyhláškou.

Řada zaměstnavatelů a statutárních zástupců jsou cizí státní příslušníci, kteří nemají zpřístupněnu datovou schránku ani záznam v registru obyvatel, který by jim umožňoval přístup do datového rozhraní ČSSZ (předpokládáme, že se jedná o ePortál), které návrh zákona zavádí jako zcela nový prostředek pro doručování (včetně doručovací fikce), aniž by nabízel alespoň bazální funkcionalitu v podobě notifikací vhodným způsobem (email, SMS).

Dle navrženého § 19 odst. 5 by Česká správa sociálního zabezpečení přihlašovala zaměstnavatele nebo zaměstnance bez vědomí zaměstnavatele. I když rozumíme tomu, že se má jednat o ochranu před nečinností zaměstnavatele, je pracovněprávní vztah právním vztahem mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, Česká správa sociálního zabezpečení není v tomto vztahu stranou a nemůže do něj vstupovat a přihlašovat zaměstnavatele a zaměstnance bez vědomí nebo dokonce proti vůli zaměstnavatele.

Dle § 20 bude zaměstnancům přidělováno číslo sociálního pojištění (ČSP), které bude sděleno zaměstnavateli. Ze zákona ani z důvodové zprávy není zřejmé, jak při změně zaměstnání získá nový zaměstnavatel ČSP zaměstnance, aby jej ve smyslu odst. 3 mohl uvádět ve všech podáních (např. při zaevidování zaměstnance dle § 19 ve lhůtě 8 dnů). Doporučujeme doplnit principy sdělování ČSP zaměstnavatelům alespoň do důvodové zprávy.

Vzhledem k tomu, že se jedná o nový systém a způsob komunikace, je otázkou, nakolik bude dostatečné zkušební období v délce šesti měsíců. Navrhujeme proto včlenit do zákona liberační ustanovení, které by umožnilo promíjení sankcí nebo jejich neuplatnění (např. u několika prvních prohřešků apod.).

II. Ostatní

K § 9 odst. 3 a § 10 odst. 6

Dle těchto ustanovení ČSSZ upozorní zaměstnavatele na to, že z jeho strany bylo učiněno podání obsahující technickou nebo formální vadu. Domníváme se, že vhodnější by bylo použití institutu odstranění vady podání, v tomto smyslu by bylo nutné upravit i § 11.

K § 14 odst. 2 a 3

Doporučujeme ustanovení § 14 odst. 2 a 3 vypustit a odst. 1 přeformulovat (např. obdobně jako je formulace v § 39 daňového řádu). Zavedení doručování prostřednictvím aplikace ČSSZ je v rozporu s obecnými pravidly pro doručování a zavedení fikce doručení povede k soudnímu přezkumu (ostatně jako tomu bylo při zavedení fikce doručení e-mailem).

Č. res.	Přípomínkové místo	Č. př.	Ustanovení (§)	Znění ustanovení	Přípomínky
	KDP ČR		§ 2 odst. 3	Zaměstnáním se pro účely tohoto zákona rozumí a) služební poměr podle zákona o státní službě, b) základní pracovněprávní vztah, nebo c) jiný právní vztah, s nímž je spojena povinnost zaměstnavatele sdělovat údaje vybraným orgánům veřejné moci způsobem, který stanoví tento zákon.	Z návrhu není srozumitelné, zda ekonomické zaměstnání dle § 6 odst. 2 ZDP má být zahrnuto pod § 2 odst. 3 písm. c – má to být považováno za jiný právní vztah? Bylo by vhodné výslovně upravit v důvodové zprávě.
	KDP ČR		§ 2 odst. 5	Dnem nástupu zaměstnance do zaměstnání se pro účely tohoto zákona rozumí	Jak má být posuzován den nástupu zaměstnance do zaměstnání v případě ekonomického zaměstnání dle § 6

			<p>a) den nástupu do zaměstnání, které mu založilo účast na nemocenském pojištění podle zákona o nemocenském pojištění,</p> <p>b) den nástupu k výkonu práce podle zákona o zaměstnanosti,</p> <p>c) den, kdy zaměstnavateli vznikla povinnost poskytovat zaměstnanci plnění, nelze-li použít den podle písmene a) nebo b), nebo</p> <p>d) den, kdy zaměstnavatel poprvé poskytl plnění zaměstnanci, nelze-li použít den podle písmene a) až c).</p>	<p>odst. 2 ZDP a jak by mělo být postupováno v případě zahraničního plátce daně (§ 38c odst. 2 ZDP)?</p> <p>Bylo by vhodné výslovně upravit v důvodové zprávě.</p>
	KDP ČR	§ 3 odst. 1	<p>Zaměstnancem je pro účely tohoto zákona</p> <p>.....</p> <p>e) fyzická osoba, která má způsobilost být zaměstnancem podle zákona o zaměstnanosti.</p>	<p>Jedná se o velmi širokou kategorii, do které může být zahrnuta jakákoliv fyzická osoba („normální“ člověk), i když nepracuje. Na koho se má toto ustanovení vztahovat?</p>
	KDP ČR	§4 odst. 1)	<p>Hlášeným údajem se pro účely tohoto zákona rozumí údaj, který je zaměstnavatel povinen podle tohoto zákona nebo jiného právního předpisu sdělovat prostřednictvím jednotného měsíčního hlášení uživatelům údajů.</p>	<p>Definice v kruhu.</p>

KDP ČR		§4 odst. 2)	<p>Uživatelům údajů se pro účely tohoto zákona rozumí</p> <p>a) Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „ministerstvo“),</p> <p>b) Česká správa sociálního zabezpečení,</p> <p>.....</p>	<p>MPSV a Česká správa sociálního zabezpečení je současně jak Uživatelům údajů, tak Správcem údajů (§ 24 odst. 3))</p> <p>- je dvojí role MPSV a ČSSZ záměrem zákonodárce?</p>
KDP ČR		§6 (1)	<p>Jednotné měsíční hlášení je zaměstnavatel povinen podat ve lhůtě od prvního do dvacátého dne kalendářního měsíce následujícího po kalendářním měsíci, ke kterému se toto hlášení vztahuje; tuto lhůtu nelze prodloužit.</p>	<p>Zaměstnavatel by měl mít možnost podat jednotné měsíční hlášení ve stávajícím měsíci, tedy v měsíci, za který jsou mzdy zúčtovány, bez nutnosti čekat na 1.den následujícího měsíce. Pokud např. k 10. v měsíci skončí poslední pracovní poměr, nemusel by čekat na konec měsíce.</p>
KDP ČR		§7(1)c	<p>Zaměstnavatel může učinit podání podle tohoto zákona prostřednictvím datového rozhraní České správy sociálního zabezpečení, které splňuje požadavky ochrany a bezpečnosti odpovídající charakteru přenášených informací podle jiných právních předpisů; tento způsob nelze použít, jde-li o plnění evidenční povinnosti podle § 17 nebo 19.</p>	<p>Přihlášení podle § 17 nebo 19 do evidence zaměstnavatelů a přihlášení zaměstnance do evidence zaměstnanců by mělo být možné také prostřednictvím datového rozhraní České správy sociálního zabezpečení (ePortálu)</p>
KDP ČR		§7 odst. 3	<p>Česká správa sociálního zabezpečení je povinna zveřejnit způsobem umožňujícím dálkový přístup identifikátor datové schránky určené k činění podání podle tohoto zákona.</p>	<p>Bude jedna datová schránka ČSSZ, na kterou se bude hlášení podávat? Jak bude administrováno ze strany ČSSZ.</p>

	KDP ČR		§9 (1)	<p>Technickou vadou podání podle tohoto zákona je vada týkající se</p> <p>a) podání jednotného měsíčního hlášení před započítáním lhůty podle § 6 odst. 1,</p>	<p>Podání jednotného měsíčního hlášení by mělo být možné ve stávajícím měsíci, bez nutnosti čekat do 1.dne následujícího měsíce.</p> <p>Povinnost ČSSZ upozornit na technickou vadu je sice přínosná, ale měla by existovat i možnost automatizovaného notifikačního systému, který o chybách informuje zaměstnavatele okamžitě.</p>
	KDP ČR		§ 9 odst. 3 a § 10 odst. 6	<p>§ 9 odst. 3 Česká správa sociálního zabezpečení upozorní zaměstnavatele na to, že z jeho strany bylo učiněno podání obsahující technickou vadu.</p> <p>§ 10 odst. 6 Česká správa sociálního zabezpečení upozorní zaměstnavatele na to, že z jeho strany bylo učiněno podání obsahující formální vadu.</p>	<p>Navrhujeme stanovit lhůtu pro ČSSZ pro upozornění zaměstnavatele, že bylo neúčinné podání, aby bylo možné včas zjednat nápravu a předejít sankcím.</p>
	KDP ČR		§10 odst. 1) – odst. 5)	<p>Obsahuje-li jednotné měsíční hlášení nebo opravné hlášení formální vadu</p> <p>a) v souhrnné části, pak je toto hlášení neúčinné,</p> <p>b) v pojistné části, pak je tato část hlášení neúčinná,</p> <p>(3) Obsahuje-li součást individualizované části jednotného měsíčního hlášení nebo opravného hlášení formální vadu, která se týká pouze údaje určeného jinému uživateli údajů, než je orgán Finanční správy České republiky, je tato součást hlášení účinná v rozsahu údajů určených</p>	<p>Údaje z podání jednotného hlášení obsahující formální vadu by měla Česká správa sociálního zabezpečení využít stejně tak, jako je využije finanční správa, nikoliv podání označit za neúčinné.</p> <p>Všechny vady podání, které nejsou technické, týkají se požadované struktury a byly zjištěny na základě automatizované kontroly, jsou formálními vadami (§ 10 odst. 1 písm. a), b), c).</p> <p>Sankcí za formální vady podání je neúčinnost podání, zároveň však může vláda stanovit Nařízením některé (méně závažné) formální vady, které neúčinnost nezpůsobí (§ 10 odst. 5).</p>

			orgánu Finanční správy České republiky.	Z textu zákona by tedy správně mělo plynout, že pouze některé (více závažné a nezmíněné v případném Nařízení vlády), formální vady způsobují neúčinnost podání.
	KDP ČR	§ 11 (3)	Výzva k podání jednotného měsíčního hlášení obsahuje a) identifikaci vad způsobujících neúčinnost jednotného měsíčního hlášení, a b) poučení o důsledcích spojených s nepodáním jednotného měsíčního hlášení ani v náhradní lhůtě.	Výzva by měla obsahovat také další údaje, jako jednoznačnou identifikaci zaměstnavatele a zaměstnance v rozsahu Název společnosti, IČO, VS, Jméno zaměstnance, ČSP zaměstnance, identifikátor zaměstnání dle §21 a období – na základě výzvy obsahující pouze identifikaci vad nelze určit, jakého subjektu se výzva týká. Výzva se zasílá zaměstnavateli nebo (předpokládáme) zmocněnci zaměstnavatele?
	KDP ČR	§12 (3)	Výzva k podání opravného hlášení obsahuje a) identifikaci vad způsobujících neúčinnost části nebo součásti jednotného měsíčního hlášení, a b) poučení o důsledcích spojených s nepodáním opravného hlášení ve stanovené lhůtě.	Výzva by měla také obsahovat další údaje, jako jednoznačnou identifikaci zaměstnavatele a zaměstnance v rozsahu Název firmy, ICO, VS, Jméno zaměstnance, ČSP zaměstnance, identifikátor zaměstnání dle §21 a období

KDP ČR		§13 (3)	Opravné hlášení lze podat nejpozději do 11 let od konce kalendářního roku, ve kterém byl zaměstnavatel povinen podat jednotné měsíční hlášení, které je opravováno.	Zaměstnavatel je povinen archivovat Mzdové listy a další záznamy potřebné pro účely důchodového pojištění 45 kalendářních let po roce, ve kterém byly vyhotoveny, měl by tak mít možnost podat opravné hlášení nejpozději do 45 let od konce kalendářního roku, ve kterém byl zaměstnavatel povinen podat jednotné měsíční hlášení, které je opravováno.
KDP ČR		§14 (2) a (3)	<p>(2) Nemá-li zaměstnavatel zpřístupněnu datovou schránku, zasílá se písemnost prostřednictvím elektronické aplikace portálu České správy sociálního zabezpečení, a to zpřístupněním této písemnosti v této aplikaci.</p> <p>(3) Písemnost, která byla zpřístupněna v elektronické aplikaci portálu České správy sociálního zabezpečení, je doručena okamžikem, kdy se do této aplikace zaměstnavatel přihlásí. Nepřihlásí-li se do této aplikace zaměstnavatel ve lhůtě 10 dnů ode dne, kdy byla písemnost v této aplikaci zpřístupněna, považuje se písemnost za doručenu posledním dnem této lhůty.</p>	<p>Tato ustanovení se nedají použít, zejména pokud zaměstnavatel nebo statutární orgán zaměstnavatele není veden v ROB resp. ROS (občané jiného členského státu EU a cizinci). Zaměstnavatelům z jiného členského státu EU, cizincům a zaměstnavatelům, jejichž statutární orgán je z jiného členského státu EU nebo třetí země je potřeba alespoň odeslat notifikaci ohledně dodání písemnosti.</p> <p>Tato ustanovení se nedají použít ani tehdy, kdy je zaměstnavatel nebo statutární orgán zaměstnavatele veden v ROB resp. ROS, protože není možné spravedlivě požadovat, aby tito pravidelně monitorovali elektronickou aplikaci portálu České správy sociálního zabezpečení.</p> <p>Doručováním ze strany orgánu veřejné moci už se zabývají např. zákon č. 500/2004 Sb., správní řád (§ 19) a zákon č. 300/2008 Sb., o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů (§ 17). Zavedení nového inovativního způsobu doručování písemností ze strany orgánu veřejné moci, a sice prostřednictvím elektronické aplikace portálu ČSSZ, ještě navíc spojené s fikcí doručení, pokud se ve lhůtě 10 dnů zaměstnavatel do zmíněné aplikace nepřihlásí, by nemuselo obstát při přezkumu ústavnosti.</p>

					V takovém případě je možné, že bude existovat aplikace portálu ČSSZ, která nebude mít využití. Tato připomínka se týká všech případů doručování prostřednictvím elektronické aplikace ČSSZ.
	KDP ČR		§16 (3)	Evidence zaměstnavatelů je vedena spolu s registrem zaměstnavatelů podle zákona o nemocenském pojištění.	<p>Cílem zákona o jednotném měsíčním hlášení má být snížení administrativy, zavádí přitom vedle stávajícího registru zaměstnavatelů podle zákona o nemocenském pojištění další registr, nazvaný evidence zaměstnavatelů, do kterého navíc bude zaměstnavatel na základě Přejícného ustanovení podle §33 (2) do 3 měsíců po nabytí účinnosti zákona povinen doplnit údaje, které stanoví Vláda nařízením.</p> <p>Návrh dlouhodobého řešení – nezavádět nové paralelní evidence a registry k již existujícím, ale provést jejich transformaci a zajistit jejich propojení se Systémem elektronické výměny informací o sociálním zabezpečení (EESSI), který je v provozu již od roku 2022. Dle Důvodové zprávy bude ČSSZ schopna v přiměřené době po uplynutí kalendářního roku automatizovaně generovat ELDP na základě údajů získaných z JMHZ, založit jej do své evidence a využít jej pro účely posouzení nároku na důchod a stanovení jeho výše. Na žádost občana bude ČSSZ zasílat evidenční list současně s jeho zveřejněním prostřednictvím elektronické aplikace Portálu ČSSZ do datové schránky občana. Navrhujeme automatické zveřejnění ELDP Systémem elektronické výměny informací o sociálním zabezpečení (EESSI).</p> <p>V rámci programu Evropského sociálního fondu plus (ESF+) je podporováno zřízení evropské služby evidence důchodů. Jejím cílem je shromažďovat informace z</p>

					různých vnitrostátních služeb evidence důchodů s cílem umožnit uživatelům kdykoli během jejich života přístup k informacím o jejich důchodových právech z různých důchodových systémů v různých členských státech. Úspěšné fungování celoevropského systému evidence důchodů závisí na existenci vnitrostátních systémů evidence důchodů a na tom, zda je členské státy propojí s evropským systémem (viz CS E-001755/20236 Odpověď komisaře Schmita jménem Evropské komise ze dne 14.7.2023)
	KDP ČR		§ 17 odst. 1	Zaměstnavatel je povinen přihlásit se do evidence zaměstnavatelů ve lhůtě 8 dnů ode dne, kdy se stal zaměstnavatelem prvního zaměstnance. Zaměstnavatel zaměstnávající zahraničního zaměstnance je povinen se přihlásit do evidence zaměstnavatelů nejpozději v den, kdy se stal zaměstnavatelem prvního zahraničního zaměstnance.	<p>Povinnost se přihlásit do evidence zaměstnavatelů, kdy se stal zaměstnavatelem prvního zahraničního zaměstnance – lhůta by neměla být diskriminační – doporučujeme uzákonit stejnou lhůtu, jako pro ostatní zaměstnavatele (tj. do 8 dnů).</p> <p>Bylo by vhodné upravit lhůtu pro povinnost přihlášení se do registrace pro <u>zahraničního plátce daně</u> podle termínu, ve kterém zahraniční plátce daně vznikne (i když vznikne povinnost odvodu daně zpětně)?</p>
	KDP ČR		§18 (3)	Evidence zaměstnanců je vedena spolu s registrem pojištěnců podle zákona o nemocenském pojištění a registrem pojištěnců podle zákona o organizaci a provádění sociálního zabezpečení.	<p>Cílem zákona o jednotném měsíčním hlášení má být snížení administrativy, zavádí přitom vedle stávajícího registru pojištěnců další registr, nazvaný evidence zaměstnanců, do kterého navíc bude zaměstnavatel na základě Přejícného ustanovení podle §33(3) do 3 měsíců po nabytí účinnosti zákona povinen doplnit údaje, které stanoví Vláda nařízením.</p> <p>Návrh řešení – nezavádět nové paralelní evidence a registry k již existujícím, ale provést jejich transformaci.</p>

KDP ČR		§ 19 odst. 3	<p>Zaměstnavatel je povinen odhlásit svého zaměstnance z evidence zaměstnanců ve lhůtě 8 dnů ode dne, kdy</p> <p>a) skončilo jeho zaměstnání,</p> <p>b) zaměstnavateli skončila povinnost poskytovat zaměstnanci plnění, nelze-li použít den podle písmene a), nebo</p> <p>c) zaměstnavatel přestal poskytovat plnění zaměstnanci, nelze-li použít den podle písmene a) nebo b).</p>	<p>V jakém termínu bude povinnost odhlášení ekonomického zaměstnance dle § 6 odst. 2 ZDP ze zahraničí v případě, že se bude platit např. bonus, opce, akcie nebo další náklady po odjezdu ekonomického zaměstnance z ČR – až poté, když bude vše vyplaceno?</p>
KDP ČR		§20 odst. 1	<p>Číslo sociálního pojištění je jednoznačný desetimístný bezvýznamový identifikátor, který ministerstvo přiděluje fyzické osobě za účelem její identifikace v informačních systémech ministerstva. Fyzické osobě lze přidělit pouze jedno číslo sociálního pojištění.</p>	<p>Bylo by možné použít číslo sociálního pojištění i jako „daňové identifikační číslo“ pro účely podání DPFO a komunikace fyzické osoby s FÚ?</p> <p>Jakým způsobem se bude koordinovat vydávání čísla sociálního pojištění v případě, že plátcem pojistného je zahraniční zaměstnavatel a plátcem daně je česká společnost (ekonomický zaměstnavatel), aby nedocházelo k duplicitám při registraci?</p>
KDP ČR		§20 (4)	<p>Písemnost obsahující číslo sociálního pojištění doručí Česká správa sociálního zabezpečení zaměstnavateli bez zbytečného odkladu po přihlášení zaměstnance do evidence zaměstnanců, nebo po jeho přidělení.</p>	<p>Podle Přejícného ustanovení v §33 odst. 4) Česká správa sociálního zabezpečení sdělí ve lhůtě 15 dnů ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona zaměstnavateli, číslo sociálního pojištění a identifikátor zaměstnání, a to prostřednictvím elektronické aplikace portálu České správy sociálního zabezpečení.</p>

					Zákon zavádí "číslo sociálního pojištění", které může být chápáno jako forma "náhradního rodného čísla". Měla by být provedena analýza vlivu na ochranu osobních údajů (GDPR).
	KDP ČR		§ 24 (3)	Správcem hlášených údajů je ministerstvo. Správcem údajů vedených v evidenci zaměstnavatelů a evidenci zaměstnanců je Česká správa sociálního zabezpečení. Správou údajů se rozumí jejich sběr a zpracování.	Správcem hlášených údajů je MPSV, správcem údajů vedených v evidenci zaměstnavatelů a evidenci zaměstnanců ČSSZ – zavádějí se dva správci současně. Je dualita správců hlášených údajů záměrem zákonodárce, nebo by se měl zavést pouze jeden správce? Mj. i z pohledu GDPR by to bylo přínosné.
	KDP ČR		§ 25	Ministerstvo uchovává hlášené údaje a další údaje vedené v systému evidence jednotného měsíčního hlášení po dobu 20 let následujících po kalendářním roce, v němž byl daný údaj zpřístupněn uživatelům údajů.	Zaměstnavatel je povinen archivovat Mzdové listy a další záznamy potřebné pro účely důchodového pojištění 45 kalendářních let po roce, ve kterém byly vyhotoveny, Ministerstvo by mělo uchovávat hlášení také 45 let od konce kalendářního roku, ve kterém byl zaměstnavatel povinen podat jednotné měsíční hlášení.
	KDP ČR		§ 27 (1)	Zaměstnavateli se ze systému evidence jednotného měsíčního hlášení poskytují jen ty údaje, které mu umožní kontrolu správnosti a úplnosti jím sdělovaných údajů.	Cílem zákona o jednotném měsíčním hlášení má být snížení administrativy, přitom se zaměstnavateli omezuje přístup k údajům v evidenci a brání se mu v efektivním nastavení procesů. Zaměstnavatel tak poskytne údaje do evidence jednotného měsíčního hlášení uceleně a v jednotném formátu, dále s nimi ale pracovat nesmí, nemá k nim mít přístup a bude odkazován na jednotlivé uživatele údajů. Jedná se tak o jednosměrné zjednodušení administrativy ve směru od zaměstnavatele k ministerstvu, zaměstnavateli přitom nebude umožněno

					propojení se systémem evidence jednotného měsíčního hlášení.
	KDP ČR		§ 27 (3)	Se souhlasem zaměstnance se ze systému evidence jednotného měsíčního hlášení poskytují bankám údaje o jeho příjmech a zaměstnáních.	Navrhujeme ustanovení doplnit takto: „Se souhlasem zaměstnance se ze systému evidence jednotného měsíčního hlášení poskytují veškeré údaje zaměstnavateli nebo zplnomocněné osobě.“
	KDP ČR		§29 písm. c) §29 a násl. – sankce Možnost dvojího trestání	Fyzická, právnická nebo podnikající fyzická osoba se jako zaměstnavatel dopustí přestupku tím, že podá jednotné měsíční hlášení nebo opravné hlášení, které je po uplynutí lhůty pro jeho podání neúčinné v některé části podle § 10 odst. 2 písm. b) nebo c),	Údaje z podání jednotného hlášení obsahující formální vadu by měla Česká správa sociálního zabezpečení využít stejně tak, jako je využije finanční správa, nikoliv podání označit za neúčinné. Pokuty až do výše 100 000 Kč za nepodání hlášení nebo chyby v evidenci se jeví jako nepřiměřeně vysoké. Stejně tak pokuty jako násobky počtu zaměstnanců a částky 5000 Kč u přestupků podle § 29 odst. 1 písm. a) až c) jsou nepřiměřeně vysoké. Řešení – zavést přechodné období, po které budou sankce promíjeny, nebo je plošně snížit. Sankce jsou navázány jak na jednotlivá podání, tak na části hlášení. To může vést k situacím, kdy je za jednu chybu udělena pokuta vícekrát, což by bylo porušením zásady ne bis in idem .

					Řešení: Mělo by být jasně stanoveno, že sankce se uplatní pouze jednou.
	KDP ČR		§29 (1) f), g)	Fyzická, právnická nebo podnikající fyzická osoba se jako zaměstnavatel dopustí přestupku tím, že f) se neodhlásí ve stanovené lhůtě z evidence zaměstnavatelů, g) neodhlásí ve stanovené lhůtě svou mzdovou účtárnu z evidence zaměstnavatelů,	Toto ustanovení je problematické, Česká správa sociálního zabezpečení nemůže dovozovat lhůtu, kdy se měl zaměstnavatel odhlásit z evidence zaměstnavatelů zejména v případech, kdy může poslední zaměstnanec po skončení pracovního poměru onemocnět nebo mu může být zúčtována oprava mezd, dodatečná odměna či proplacena dovolená. Cílem Zákona o jednotném měsíčním hlášení má být snížení administrativy, opakované odhlašování a přihlašování zaměstnavatele by zjednodušením nebylo. Mělo by být rozhodnutím zaměstnavatele, zda se odhlásí z evidence zaměstnavatelů ihned nebo teprve poté, co bude jisté, že nenastoupí další zaměstnanec nebo nedojde k opravě zúčtovaných mezd.
	KDP ČR		§29 (2) d)	Za přestupek lze uložit pokutu do výše násobku počtu zaměstnanců, kteří jsou evidováni v evidenci zaměstnanců v poslední den období, za které mělo být jednotné měsíční hlášení nebo opravné hlášení podáno, a částky 5 000 Kč, jde-li o přestupek podle odstavce 1 písm. a) až c).	Toto ustanovení je nepoužitelné zejména ve vztahu k §29 (1) a) a 1) c) z těchto důvodů Přestupek §29(1) a) nemůže být pokutován, když je zaviněním zaměstnavatele pouze to, že nepodal jednotné měsíční hlášení a nebyl ani vyzván k nápravě Přestupek §29(1) a) nemůže být pokutován, údaje z podání jednotného hlášení obsahující formální vadu by měla Česká správa sociálního zabezpečení využít stejně tak, jako je využije finanční správa, nikoliv podání označit za neúčinné.

	KDP ČR		§39	Za přešupek lze uložit pokutu do výše násobku počtu zaměstnanců, kteří jsou evidováni v evidenci zaměstnanců v poslední den období, za které mělo být jednotné měsíční hlášení nebo opravné hlášení podáno, a částky 5 000 Kč, jde-li o přešupek podle odstavce 1 písm. a) až c).	Toto ustanovení je nepoužitelné zejména ve vztahu k §29 (1) a) a 1) c) z těchto důvodů Přešupek §29(1) a) nemůže být pokutován, když je zaviněním zaměstnavatele pouze to, že nepodal jednotné měsíční hlášení a nebyl ani vyzván k nápravě Přešupek §29(1) a) nemůže být pokutován, údaje z podání jednotného hlášení obsahující formální vadu by měla Česká správa sociálního zabezpečení využít stejně tak, jako je využije finanční správa, nikoliv podání označit za neúčinné.
--	-------------------	--	-----	---	---

Připomínky zaslali:

Pavla Zavadilová, členka sekcí Odborného kolegia KDP ČR

Ing. Pavel Říha, člen sekcí Odborného kolegia KDP ČR

MVDr. Milan Vodička, vedoucí Sekce IT při Odborném kolegiu KDP ČR

Ing. Lenka Nováková, MBA, vedoucí Sekce DPFO při Odborném kolegiu KDP ČR

Ing. Petra Pospíšilová
prezidentka KDP ČR