



Nový přestupek v zákoně o zaměstnanosti od 1. 10. 2025: **nehlášená práce cizích státních příslušníků**

Pokud inspekce práce při kontrole zjistí, že je na pracovišti cizí státní příslušník, aniž by byl jeho nástup k výkonu práce nahlášen Úřadu práce, hrozí zaměstnavateli postih.

* „Změna se týká pouze hlášení zaměstnavatele vůči Úřadu práce, nikoliv vůči dalším orgánům státní správy (např. ČSSZ/OSSZ).“

I. Jak se mění lhůta pro hlášení nástupu do zaměstnání a k výkonu práce?*

Odpověď: Zaměstnavatel bude mít povinnost nahlásit pracovníka před okamžikem, než začne pracovník práci vykonávat.

Stačí tedy, aby zaměstnavatel provedl ohlášení v ten den, kdy pracovník do práce nastoupil, avšak musí tak učinit před tím, než pracovník začne práci vykonávat. Co tím sledujeme?

Jestliže započne kontrola inspekce práce, již neobstojí argument: „pracovník práce nastoupil, my ho dnes nahlásíme“. Nově bude muset být již při zahájení kontroly inspekcí práce každý pracovník nahlášen.

II. Na které pracovníky se bude změna lhůty a přestupek nehlášené práce vztahovat?

Odpověď: Hlásit se nadále budou cizí státní příslušníci, tj. všichni ti, kteří nemají české státní občanství:

- občané EU, EHP a Švýcarska a jejich rodinní příslušníci,
- osoby ze třetích zemí s pracovním oprávněním,
- osoby s volným přístupem na trh práce
- včetně osob pod dočasnou ochranou.

III. Bude se postih nehlášené práce vztahovat pouze na zaměstnané nebo i vyslané pracovníky z jiných států?

Odpověď: Zákon říká, že je nezbytné nahlásit cizí státní příslušníky nejen při nástupu do zaměstnání, ale i k nástupu k výkonu práce. To znamená, že subjekt (uživatel), u něhož je práce vykonávána, nemusí být nutně zaměstnavatelem. Tato díkce cílí i na pracovníky vyslané ze třetího státu podle § 95 zákona o zaměstnanosti. Jediná skupina, na niž se ustanovení o nehlášené práci nebude vztahovat, jsou pracovníci vyslaní na vnitřním trhu EU zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státě. Tam se nadále uplatní stávající lhůta i hlášení prostřednictvím portálu SÚIP na základě speciálního ustanovení v § 101a zákona o zaměstnanosti.

IV. Jak provést hlášení nástupu, abyste předešli postihu?

Odpověď: Způsob hlášení není nový, funguje již od 1. července 2024. Jedná se o tzv. infokarty a sdělení. Podání je tedy plně digitalizováno a na výběr má zaměstnavatel ze tří způsobů:

- Datovou schránkou a do ní vloží XML soubor určené struktury (např. editor MPSV)
- Prostřednictvím webového formuláře na <https://www.mpsv.cz/digitalizace-informacnich-karet>
- API (z personálního systému zaměstnavatele přímo do databáze MPSV)

V. A nakonec — co dělat, když...?

...zaměstnavatel zapomene pracovníka nahlásit?

- Pokud učiní hlášení zpětně do 5 dnů od započetí práce a v mezidobí neproběhne kontrola, bude nesplnění povinnosti považováno za nehlášenou práci, avšak postihována jako přestupek nebude.
- Pokud hlášení proběhne zpětně tak, že od započetí práce uběhne více než 5 dní, dopustil se zaměstnavatel umožnění nehlášené práce, přičemž případná pokuta může zohlednit, že již byl zaměstnavatelem dohlášen.
- Pokud pracovník nebyl nhlášen zaměstnavatelem vůbec, situace se posuzuje jako nehlášená práce — zde hrozí pokuta až do výše 3 milionů Kč.

Takže doporučení pro všechny zaměstnavatele: vždy pracovníka nahlaste, byť si vzpomene pozdě. Toto jednání může být zohledněno v případném přestupkovém řízení a při ukládání sankce.

...dojde k výpadku elektronického systému na straně MPSV a zaměstnavatel nebude moci z těchto důvodů pracovníky včas nahlásit?

- Uchovejte si doklad zachycující, co a kdy vám nešlo (printscreen obrazovky, komunikaci z datové schránky atd.)
- Obraťte se na technickou podporu: Helpdesk (nový) | MPSV. Tam vám potvrdí nefunkčnost systémů (anebo pomohou odstranit jiný problém, jehož příčina není na straně MPSV).
- Po vyřešení dočasné nefunkčnosti systému co nejdříve pracovníky dohlaste.
- Pokud případ bude řešit inspektorát práce (SÚIP), můžete předložit při kontrole doklad o nemožnosti podat hlášení spolu s relevantní komunikací s technickou podporou. Tato skutečnost bude ověřována u Úřadu práce České republiky.