

# ABECEDA MZDOVÉ ÚČETNÍ 2019

29. aktualizované vydání (leden 2019)

1. aktualizace k 1. 6. 2019

---

## Kapitola 2. – PRACOVNĚPRÁVNÍ A MZDOVÉ MINIMUM

str. 84 až 88      Změny v pododdílu 2.7.1.2

a str. 146 až 149    odvozeně též v podkapitole 3.8

### Zrušení tzv. karenční doby

Novelou zákoníku práce, provedenou zákonem č. 32/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, byla zrušena právní úprava, že v době prvních 14 kalendářního dnů (dále „dvou týdnů“) dočasné pracovní neschopnosti (dále DPN), kdy zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu, tuto neposkytuje za první 3 pracovní dny (směny), respektive za svátky, za které jinak přísluší náhrada mzdy, nebo se mu plat nebo mzda nekrátí. Jde o tzv. karenční dobu, tj. dobu, po níž se nárok vylučuje. Tato změna byla dlouhá léta předmětem diskuzí mezi politickými stranami a není k ní vyjadřován ani nadále všeobecný souhlas, přestože nakonec díky programovému prohlášení vlády byla přijata. Nepovedl se ale záměr, aby tato úprava byla spojena se zavedením elektronických neschopenek, k čemuž dojde pravděpodobně až k 1. 1. 2020. Zákon č. 32/2019 Sb. **nabývá účinnosti dnem 1. 7. 2019.**

Uvedenou novelou zákoníku práce v něm byly konkrétně provedeny tyto změny:

1. V § 192 odst. 1 byla zrušena část věty druhé za středníkem, která vyjadřovala právě onu karenční dobu, tedy že zaměstnanci náhrada mzdy nepřísluší v době prvních 3 pracovních dnů (nejvýše však 24 hodin), včetně tzv. placených svátků v době prvních dvou týdnů DPN. Napříště tak bude zaměstnanci i v tyto dny příslušet **náhrada mzdy ve výši 60 % redukováného průměrného výdělku.** Jeho zjištění se nemění a platí proto výpočty uvedené pro rok 2019 v publikaci (v podkapitole 3.8). I v době uvedených prvních 3 pracovních dnů (směn) DPN nebude náhrada mzdy či platu podléhat odvodu daně z příjmů ze závislé činnosti a pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Změna se vůbec nedotýká práva zaměstnavatele kontrolovat, zda zaměstnanci v době prvních dvou týdnů DPN dodržují povinnosti práce neschopného pojištěnce zdržovat se v místě pobytu uvedeném ošetřujícím lékařem a dobu a rozsah povolených vycházek (toto právo má zaměstnavatel nyní podle § 192 odst. 5 a 6 ZP i v karenční době).

2. Byla vypuštěna již nadbytečná textace, která v některých ustanoveních zákoníku práce odkazovala na právní úpravu, podle níž zaměstnavatel v období od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013 poskytoval náhradu mzdy v době prvních 21 kalendářních dnů (v § 66 odst. 1, § 192 odst. 1, a to větě první, třetí a čtvrté, v § 192 odst. 5 a 6, § 194 a v § 301a). Tato změna je jen legislativně-technická.
3. V § 271a odst. 1 se zrušuje věta druhá, která stanovila, že náhrada za ztrátu na výdělků z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání přísluší zaměstnanci i za tzv. karenční dobu (v plné výši do průměrného výdělku před vznikem škody).

Zrušení tzv. karenční doby bylo promítnuto i do dalších zákonů, které upravují pracovní či služební podmínky zaměstnanců v jiných právních vztazích než pracovněprávních. To se konkrétně týká zákona č. 236/1995 Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců a poslanců Evropského parlamentu, ve znění pozdějších předpisů, zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů (v tomto případě ale karenční doba byla prvních 24 hodin doby, kdy měla být služba podle rozvrhu služeb konána), zákonů o obcích, o krajích a o hlavním městě Praze (č. 128/2000 Sb., č. 129/2000 Sb. a č. 131/2000 Sb. - ve všech případech ve zněních pozdějších předpisů), zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů, a zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.

### **Snížení pojistného na sociální zabezpečení**

Zákonem č. 32/2019 Sb. byl rovněž změněn zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a to konkrétně v jeho § 7 odst. 1. Novela zakotvila snížení sazby pojistného u zaměstnavatele z 25 % vyměřovacího základu na 24,8 %, a to konkrétně u pojistného na nemocenské pojištění z 2,3 % vyměřovacího základu na 2,1 %. Jde o určitou kompenzaci zaměstnavatelům, kteří budou mít zvýšené výdaje za poskytování náhrady mzdy zaměstnancům v době původní tzv. karenční doby. Snížilo se rovněž pojistné u osob samostatně výdělečně činných, a to stejným procentem jako u zaměstnavatele. Rovněž u zahraničního zaměstnance došlo ke snížení pojistného z 2,3 % vyměřovacího základu na 2,1 %.

### **Přechodná ustanovení**

Podle článku II. zákona č. 32/2019 Sb. se **náhrada mzdy nebo platu** v době DPN, která vznikla před účinností zákona č. 32/2019 Sb. a trvá za jeho účinnosti (tj. po 30. červnu 2019), řídí podle dosavadních právních předpisů.

## Příklady

1. DPN zaměstnance, který pracuje od pondělí do pátku, vznikla ve čtvrtek 27. 6. 2019. Doba prvních dvou týdnů končí ve středu 10. 7. 2019. Protože DPN vznikla ještě před účinností novely zákoníku práce, uplatní se ještě první 3 karenční dny, kdy náhrada mzdy zaměstnanci nepřísluší, což jsou v jeho případě dny 27. a 28. 6. a 1. 7. 2019. Náhrada mzdy tak bude příslušet za dny 2., 3., 4. 7., za tzv. placený svátek 5. 7. a za pracovní dny 8., 9. a 10. 7. 2019.
2. Zaměstnanec bude uznán práce neschopným dne 1. 7. 2019 a doba prvních dvou týdnů DPN bude trvat do 14. 7. 2019. Zaměstnanec za první 3 pracovní dny DPN již obdrží od zaměstnavatele náhradu mzdy.

**Náhrada za ztrátu na výdělků po dobu prvních dvou týdnů DPN,** poskytovaná z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, jestliže DPN vznikla před 1. 7. 2019, a trvá za jeho účinnosti, se řídí rovněž podle dosavadních právních předpisů. To znamená, že za první 3 pracovní dny zaměstnanec dostane náhradu za ztrátu na výdělků v plné výši průměrného výdělků před vznikem škody.

## Příklady

3. Ve výše uvedeném příkladu 1 zaměstnanci za dny 27. a 28. 6. a 1. 7. 2019 náhrada mzdy při DPN nepřísluší, a proto náhrada za ztrátu na výdělků bude činit plný průměrný výdělek před vznikem škody (což je průměrný výdělek, který pro zaměstnance platil dne 27. 6. 2019, tedy zjištěný z I. čtvrtletí 2019). Za dny od 2. 7. do 10. 7. 2019 bude zaměstnanci příslušet náhrada za ztrátu na výdělků jako rozdíl mezi tímto průměrným výdělkem a plnou výší náhrady mzdy při DPN.
4. V druhém výše uvedeném příkladu bude zaměstnanci příslušet náhrada za ztrátu na výdělků od prvního dne DPN po dobu jejich prvních dvou týdnů ve výši rozdílu mezi průměrným výdělkem před vznikem škody a plnou výší náhrady mzdy.<sup>\*)</sup>

<sup>\*)</sup> *Pojem „plná výše náhrady mzdy“ má význam pro případ, že by zaměstnanci příslušela snížená výše náhrady mzdy, a to buď proto, že zaměstnavatel náhradu mzdy zaměstnanci snížil z důvodu porušení povinností dočasně práce neschopného zaměstnance, nebo že by došlo k jejímu snížení na polovinu z důvodu podle § 31 zákona o nemocenském pojištění. Takové snížení není zaměstnanci náhradou za ztrátu na výdělků kompenzováno.*

## Kapitola 4. – SRÁŽKY ZE MZDY

### str. 169 a násl. Informace k oddílu 4.4.1

Dne 1. 6. 2019 vstupuje v účinnost **novela zákona** č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), provedená zákonem č. 31/2019 Sb. Změna pravidel oddlužení se však zaměstnavatelů přímo nedotýká, což znamená, že mzdové účtárny budou nadále postupovat tak jako dosud a řídit se pokyny insolvenčních správců. Doba oddlužení však bude moci být kratší než 5 let.

## str. 174 a 175    **Změny ve srážkách ze mzdy v podkapitole 4.6**

S účinností od 1. 6. 2019 se mění nařízení vlády č. 595/2006 Sb. (nařízení o nezabavitelných částkách), a to nařízením vlády č. 91/2019 Sb. Změna spočívá ve **zvýšení částky, nad kterou se zbytek čisté mzdy srazí bez omezení** – tato částka před uvedeným datem od 1. 1. 2019 činí 9 643 Kč a zvyšuje se na dvojnásobek, tj. na **19 286 Kč**. Jde o dvojnásobek součtu životního minima jednotlivce a normativních nákladů na bydlení jednotlivce v nájemních bytech ve městech velikosti 50 000 až 99 999 obyvatel. Z toho vyplývá i **zvýšení maximální výše jedné třetiny zbytku čisté mzdy**, která nově činí **6 428 Kč** (předtím 3 214 Kč), přičemž pro výpočet třetiny bylo nutné zaokrouhlení částky 19 286 Kč směrem dolů na částku dělitelnou třemi, tj. o 2 Kč; tyto 2 Kč se zaměstnanci připočtou k nezabavitelné částce

**Nemění se však složky nezabavitelné částky**, a to na osobu povinného, která v roce 2019 i nadále činí částku 6 428,67 Kč, a částka na každou osobu, které je povinen poskytovat povinný výživné, která i nadále činí 1 607,17 Kč.

Výše nově uvedené částky se poprvé uplatní za výplatní období, do něhož připadá den nabytí účinnosti novely, tj. **pro srážky ze mzdy za červen 2019** (ta bude zúčtována v červenci 2019).

str. 176    Čtvrtý příklad se na konci doplňuje takto:

Pro srážky za měsíc červen až prosinec 2019 již zbytek čisté mzdy nedosahuje hranici plně zabavitelnosti (19 286 Kč). Zjistí se proto výše jedné třetiny, která činí 4 030 Kč. Protože částka 12 091 Kč není dělitelná třemi (s připočtenou 1 Kč ze zaokrouhlení v původním textu příkladu již nelze uvažovat), musí se zaokrouhlit směrem dolů a zbylá 1 Kč se připočte k nezabavitelné částce. Srážka ze mzdy tak činí 4 030 Kč.

## str. 176 a 177

V bodech 4 až 6 postupu srážek se pro srážky počínaje za červen 2019 upravují částky 9 643 Kč na **19 286 Kč** a 3 214 Kč na **6 428 Kč**.

str. 178    Druhý příklad se mění takto:

Svobodný zaměstnanec bez vyživovací povinnosti má čistou mzdu 16 577 Kč. Nezabavitelná částka je 6 429 Kč (viz tabulka nezabavitelných částek) + 1 Kč ze zaokrouhlení pro výpočet třetin. Zbytek čisté mzdy činí 10 147 Kč (16 577 – (6 429 + 1)). Srážky jsou prováděny na nepřednostní pohledávku ve výši 20 000 Kč. Lze na ni srazit celou první třetinu zbytku čisté mzdy, tj. 3 214 Kč (jedna třetina z částky 9 643 Kč, tj. z hranice plně zabavitelného zbytku čisté mzdy), a dále bez omezení celý zbytek čisté mzdy přesahující částku 9 643 Kč, tj. v daném případě dalších 504 Kč **při srážkách ze mzdy za leden až květen 2019**. Na pohledávku tak bude **v této době** sraženo 3 718 Kč (3 214 + 504). Celková nezabavitelná část mzdy činí 12 858 Kč (základní nezabavitelná částka 6 429 + druhá a třetí třetina zbytku čisté mzdy, tj.  $2 \times 3 214$ , což činí 6 428 Kč + 1 Kč ze zaokrouhlení pro výpočet třetin).

Při srážkách ze mzdy za červen 2019 a v dalších měsících již zbytek čisté mzdy nepřesahuje hranici plně zabavitelného zbytku čisté mzdy. Jedna třetina zbytku čisté mzdy nedosahuje částky 6 428 Kč a činí 3 382 Kč. Na pohledávku bude sraženo 3 382 Kč. Celková nezabavitelná částka tak činí 13 194 Kč (základní nezabavitelná částka 6 429 + druhá a třetí třetina zbytku čisté mzdy, tj.  $2 \times 3 382$ , což činí 6 764 Kč + 1 Kč ze zaokrouhlení pro výpočet třetin).

**str. 179** V grafickém znázornění srážek ze mzdy v tabulce č. 1 se pro srážky počínaje za červen 2019 upravují částky 9 643 Kč na **19 286 Kč** a 3 214 Kč na **6 428 Kč**.

## **Kapitola 5. – POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELŮ K ÚŘADU PRÁCE A VZÁJEMNÉ VZTAHY**

**str. 202** Na konci zadání prvního příkladu v poslední větě má být správně uvedeno, že za odebrané výrobky za 260 540 Kč si zaměstnavatel započte **1,19 zaměstnance**. Tuto hodnotu 1,19 (místo 1,29) je poté nutné zohlednit i ve výpočtu příkladu.

**str. 203** Úvodní věta oddílu 5.3.9 Slevy na daních pro zaměstnance a zaměstnavatele při zaměstnávání osob zdravotně postižených „Daňový základ se snižuje o: ...“ má správně znít „**Daň se snižuje o: ...**“.

## **Kapitola 6. – DAŇ Z PŘÍJMŮ FYZICKÝCH OSOB ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI**

**str. 227 a 228** Výklad k § 6 odst. 4 ZDP

K textu uvedenému na konci str. 227 ve druhé odrážce a v následující poznámce na str. 228 se doplňuje, že ke zvýšení příjmu ze závislé činnosti pro srážkovou daň na hodnotu 3 000 Kč dochází s účinností od května 2019, tj. nejdříve u příjmu ze závislé činnosti za květen 2019. Změna nastala na základě zákona č. 80/2019 Sb., který byl vyhlášen k 1. 4. 2019.

**str. 239 a 240 aj.**

Změna sazby sociálního pojistného pro zaměstnavatele z původních 25 % na 24,8 % má přímý dopad na výpočet **základu daně** podle § 6 odst. 12 ZDP. Změna se promítne ve výkladu uvedeném k dané problematice a ve všech uvedených příkladech výpočtu daňové zálohy. Více informací ke změně sazby sociálního pojistného viz dále v textu ke kapitole 8.

## Kapitola 8. – POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ

V souvislosti se zrušením karenční doby dochází od 1. 7. 2019 ke **snížení sazby pojistného** na nemocenské pojištění pro zaměstnavatele i OSVČ, a to o **0,2 %** (změna § 7 odst. 1 písm. a), c) bodu 2 a písm. e) zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů).

Na sociální zabezpečení se tak celkový odvod zaměstnavatele sníží  
z **25 % na 24,8 %**,

u OSVČ, která je účastna dobrovolného nemocenského pojištění, se sníží  
z **2,3 % na 2,1 %**,

u zahraničního zaměstnance, který je účasten dobrovolného nemocenského pojištění, se sníží  
z **2,3 % na 2,1 %**.

V souvislosti se snížením sazby pojistného na nemocenské pojištění OSVČ a zahraničních zaměstnanců dochází s účinností od 1. 7. 2019 ke **snížení minimální výše pojistného na nemocenské pojištění těchto osob, a to na 126 Kč** (2,1 % z minimálního vyměřovacího základu, který činí 6 000 Kč).

Od 1. 1. 2019 do 30. 6. 2019 činí minimální výše pojistného na nemocenské pojištění těchto osob 138 Kč (2,3 % z minimálního vyměřovacího základu, který činí 6 000 Kč).

## Kapitola 9. – DÁVKY NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ

Zákonem č. 32/2019 Sb. dochází s účinností od 1. 7. 2019 ke **zrušení tzv. karenční doby**, po kterou se v případě dočasné pracovní neschopnosti neposkytuje osobě v zaměstnaneckém nebo služebním poměru náhrada mzdy nebo platu, případně plat či jiný příjem. Zaměstnavatel je povinen podle § 192 až § 194 zákona práce **poskytovat náhradu mzdy** za pracovní dny po dobu prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti (karantény) svého zaměstnance. Způsob výpočtu náhrady mzdy a její poskytování je upraveno výše citovanými ustanoveními zákoníku práce.

Zaměstnanci, který byl uznán DPN nebo kterému byla nařízena karanténa, přísluší v době prvních 14 kalendářních dnů trvání DPN nebo karantény náhrada mzdy nebo platu za dny, které jsou pro zaměstnance pracovními dny, a za svátky, za které jinak přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo se mu plat nebo mzda nekrátí, pokud v těchto jednotlivých dnech splňuje podmínky nároku na výplatu nemocenského podle předpisů o nemocenském pojištění, a pokud pracovní poměr trvá, ne však déle než do dne vyčerpání podpůrcí doby určené pro výplatu nemocenského.

### Přechodná ustanovení

- při poskytování náhrady mzdy v době DPN, na kterou vznikne nárok před účinností novely zákona a trvá po jeho účinnosti, se postupuje podle dosavadních předpisů (neposkytuje se za první 3 plánované směny),

- při poskytování náhrady mzdy v době DPN, na kterou vznikne nárok po účinnosti novely zákona, se postupuje podle nových předpisů (poskytuje se i za první 3 plánované směny).

## **Příklady**

Zdravotní sestra, která pracuje v nemocnici ve směnném provozu, byla uznána DPN od neděle 30. 6. 2019. Dne 30. 6. 2019 odpracuje celou směnu a po jejím skončení utrpí nepracovní úraz. Vznik DPN je sice 30. 6. 2019 (doklad vystavila nemocnice po přijetí k hospitalizaci), ale protože má odpracovanou celou směnu, začátek DPN se posouvá na následující den, tj. 1. 7. 2019. Ke vzniku DPN došlo po účinnosti zákona, má nárok na náhradu mzdy za první 3 směny.

Zaměstnanec se dostaví k lékařům dne 1. 7. 2019 a ten rozhodne zpětně o vzniku DPN ode dne 30. 6. 2019.

I když lékař rozhodoval až v červenci 2019, nárok na náhradu mzdy bude až od 4. dne (směny), protože DPN vznikla před účinností tohoto zákona, tj. dnem 30. 6. 2019.

DPN trvala od 2. 6. 2019 do 30. 6. 2019. Zaměstnanec dnem 1. 7. 2019 nastoupí do práce, odpracuje 2 hodiny, odchází k lékařům a ten ho znovu uzná DPN od 1. 7. 2019.

Zaměstnavatel v rámci druhé DPN od 1. 7. 2019 neposkytne náhradu mzdy, jedná se o pokračování předchozí DPN od 2. 6. do 30. 6. 2019. Za 1. 7. 2019 bude zaměstnanci vyplacena po část dne mzda, po část dne nemocenské. Den 1. 7. 2019 bude vyloučeným dnem na tiskopise Příloha k žádosti o dávku (např. o ošetřovné od 10. 9. 2019).

**str. 488** Druhý příklad se mění takto:

Dítě se narodilo 8. 1. 2019, matka čerpá PPM. Otec dítěte chce čerpat otcovskou. Otcovskou může čerpat v období od 8. 1. 2019 do **18. 2. 2019**, kdy končí 6. týden od porodu dítěte. Nastoupit na otcovskou musí nejpozději **18. 2. 2019** a může ji čerpat do **24. 2. 2019**. Zaměstnavatel má povinnost doložit přílohu k žádosti o dávku, pokud nastoupí na otcovskou v lednu 2019, je RO období od 1. 1. 2018 do 31. 12. 2018, pokud nastoupí na otcovskou až v únoru 2019 je RO období od 1. 2. 2018 do 31. 1. 2019.

Opravy jsou zvýrazněny tučně. Nesprávně byl uveden den 19. 2. 2019 jako poslední den nástupu na otcovskou, správně má být den 18. 2. 2019 a nesprávně byl uveden i den 25. 2. 2019 jako poslední den čerpání otcovské, správně je den 24. 2. 2019.

---

## **ABECEDA MZDOVÉ ÚČETNÍ 2019**

29. aktualizované vydání

JUDr. Bořivoj Šubrť, JUDr. Zdeňka Leiblová, Věra Příhodová,  
Ing. Alena Skoumalová, Ing. Antonín Daněk, Helena Přikrylová,  
Ing. Zdenka Krajčřiková, JUDr. Dana Lukešová,  
Jana Dorčřaková, JUDr. Martin Mikyska

Vydalo nakladatelství ANAG  
Odpovědná redaktorka Mgr. Pavlína Šestřřaková  
Sazba Mgr. Markéta Pučřoková  
Autorská uzřřvěrka 10. ledna 2019  
Třřsk a vazba CZECH PRINT CENTER a. s.  
Černokostelecká 613/145, 100 00 Praha 10  
ISBN 978-80-7554-189-5

ANAG, spol. s r.o.  
Kollárovo nám. 698/7, 779 00 Olomouc  
tel.: 585 757 411, fax: 585 418 867  
e-mail: obchod@anag.cz  
www.anag.cz