

Veźměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Nárok na podporu při opakované nezaměstnanosti

Klíčové pro nárok na opětovné poskytování podpory v nezaměstnanosti a míru tohoto nároku podle ust. § 48 a 49 zákona o zaměstnanosti[1] je, zda uchazeči o zaměstnání v posledních 2 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání uplynula, nebo neuplynula celá podpůrčí doba (tedy zda ji nezaměstnaný vyčerpal, nebo nevyčerpal), jakož i doba, po kterou trvala po předchozím vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání jeho následná výdělečná aktivita (zaměstnání nebo samostatná výdělečná činnost), zakládající účast na důchodovém pojištění.

Současně musí uchazeč o zaměstnání vždy splnit podmínku ve smyslu ust. § 39 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti, aby získal v době 2 let před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání (tj. v tzv. rozhodném období) předchozím zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců (přičemž překrývají-li se doby důchodového pojištění, protože byl občan např. současně zaměstnán a vykonával při tom samostatnou výdělečnou činnost, započítávají se vždy jen jednou).[2]

Při vyčerpání jen části podpůrčí doby podpory v nezaměstnanosti

Uchazeč o zaměstnání, kterému v posledních 2 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání neuplynula celá podpůrčí doba (nevyčerpal tedy maximální dobu, po kterou je možno podporu v nezaměstnanosti pobírat, což je v závislosti na věku uchazeče 5, 8 nebo 11 měsíců)[3] a po uplynutí části podpůrčí doby získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 3 měsíců, má nárok na podporu v nezaměstnanosti po celou podpůrčí dobu (tedy znovu až na 5 měsíců, pokud dosáhl ke dni podání žádosti o podporu 50 let věku a méně; na 8 měsíců, pokud mu je více než 50 let, ale ne více než 55 let; na 11 měsíců, pokud je mu více než 55 let). Jestliže získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce kratší než 3 měsíce, má uchazeč o zaměstnání nárok na podporu v nezaměstnanosti po zbývající část podpůrčí doby.

Příklady:

Uchazeč o zaměstnání ve věku 42 let pobíral podporu v nezaměstnanosti 3 měsíce, pak nastoupil do nového zaměstnání, ale po 15 měsících byl propuštěn z organizačních důvodů (nebo po stejnou dobu podnikal - vykonával samostatnou výdělečnou činnost, zakládající účast na důchodovém pojištění, kterou ukončil) - má nárok na podporu v nezaměstnanosti znovu až po dobu 5 měsíců. Jestliže by však z nového zaměstnání byl propuštěn již po 2 měsících, např. ve zkušební době (nebo samostatnou výdělečnou činnost po 2 měsících ukončil), pak by měl nárok na podporu v nezaměstnanosti jen po dobu 2 měsíců, které mu zbývají z původní podpůrčí doby.

Je ovšem nutno připomenout, že pokud byl se zaměstnancem rozvázan pracovní poměr z

organizačních důvodů (ve smyslu ust. § 52 písm. a), b) nebo c) zákoníku práce), [4] jak uvedeno v jedné z variant příkladu, pak mu vznikl z tohoto zaměstnání nárok na odstupné (a to podle ust. § 67 odst. 1 písm. b) zákoníku práce ve výši nejméně dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku); ten ovšem (podle ust. § 44a zákona o zaměstnanosti) oddaluje nárok resp. vznik nároku (bývalého) zaměstnance na výplatu podpory v nezaměstnanosti: [5] Uchazeči o zaměstnání, kterému z posledního zaměstnání bylo vyplaceno odstupné, se podpora v nezaměstnanosti poskytne až po uplynutí doby, která se určí podle počtu násobků průměrného výdělku, ze kterého byla odvozena minimální výše odstupného (předepsaná zákoníkem práce) [6] - v daném případě tedy po uplynutí 2 měsíců.

Uvedeným pravidlem o odkladu výplaty podpory v nezaměstnanosti však není dotčeno poskytování podpory v nezaměstnanosti po celkovou dobu stanovenou zákonem o zaměstnanosti, a proto, pokud odstupné činí dvojnásobek průměrného měsíčního výdělku, tak po dobu prvních 2 měsíců evidence na úřadu práce resp. 2 měsíců od skončení zaměstnání (obvykle se tyto doby v praxi kryjí, propuštěný zaměstnanec neodkládá návštěvu úřadu práce) nemá uchazeč nárok na podporu v nezaměstnanosti, posléze ji může pobírat až 5 následujících měsíců, takže je hmotně zabezpečen po 7 měsíců, pokud jde o zmíněného uchazeče ve věku 42 let. (U uchazeče o zaměstnání ve věku nad 50 do 55 let věku by šlo až o 2 + 8, tedy 10 měsíců, u uchazeče o zaměstnání ve věku nad 55 let až o 2 + 11, tedy 13 měsíců hmotného zabezpečení.)

Při vyčerpání celé podpůrní doby podpory v nezaměstnanosti

Uchazeč o zaměstnání, kterému v posledních 2 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání uplynula celá podpůrní doba (pobíral tedy podporu v nezaměstnanosti po maximální dobu 5, 8 nebo 11 měsíců), má nárok na podporu v nezaměstnanosti, pokud získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 6 měsíců; tato doba (rozuměj splnění této podmínky) se však nevyžaduje v případech:

- kdy uchazeč o zaměstnání skončil zaměstnání nebo výdělečnou činnost ze zdravotních důvodů [7] nebo
- s ním byl rozvázán pracovní poměr z organizačních důvodů (ve smyslu ust. § 52 písm. a), b) nebo c) zákoníku práce) nebo
- proto, že zaměstnavatel porušil podstatnou povinnost vyplývající z právních předpisů, kolektivní smlouvy nebo sjednaných pracovních podmínek. [8]

Do doby 6 měsíců, jejichž „odpracování“ zaručuje opětovný nárok na podporu v nezaměstnanosti, se ovšem nezapočítává doba důchodového pojištění získaná v tzv. nekolidujícím zaměstnání [9] nebo krátkodobém zaměstnání, [10] tedy doba, po kterou uchazeč o zaměstnání vykonával, přestože byl veden v evidenci uchazečů o zaměstnání úřadem práce, povolenou limitovanou pracovní činnost.

Adolf Maulwurf

[1] Zákon č. [435/2004](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“).

[2] Srovnej ust. § 41 odst. 3 zákona o zaměstnanosti o náhradních dobách zaměstnání ve spojení s ust. § 41 odst. 2.

[3] Viz ust. § 43 zákona o zaměstnanosti.

[4] Zákon č. 262/2006 sb., ve znění pozdějších předpisů.

[5] Srovnej Maulwurf, A.: 80034. Výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci, www.epravo.cz, 10. 2. 2012; >>> [zde](#), dále též též Palla, T.: 68465. Chyba v právě schvalované

novele zákona o zaměstnanosti, www.epravo.cz, 24. 11. 2010; >>> [zde](#).

[6] Srovnej dikci ust. § 44a zákona o zaměstnanosti a ust. § 68 odst. 2 ve spojení s odst. 1 zákoníku práce.

[7] Srovnej ust. § 52 písm. d) a e) a ust. § 56 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

[8] Srovnej ust. § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

[9] Viz ust. § 49 odst. 2 ve spojení s ust. § 25 odst. 3 zákona o zaměstnanosti.

[10] Viz ust. § 25 odst. 6 zákona o zaměstnanosti.

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů , judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Platformová práce](#)
- [Několik poznámek z pera Nejvyššího soudu k nemocem z povolání a důkazní nouzi](#)
- [Pokuta 32 mil. EUR pro Dacia/Renault - evropské soutěžní úřady tvrdě došlapují na no-poaching. Měla by Vaše společnost být na pozoru?](#)
- [České zaměstnavatele čeká zkouška férového odměňování](#)
- [Možnosti a meze obhajoby v souvislosti se šetřením porušení pravidel podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti](#)
- [Platformová práce: Nenápadná revoluce v českém pracovním právu](#)
- [Švarcsystém a podnikání v IT - nelegální práce](#)
- [Aktuální úprava výpovědní doby dle zákoníku práce: komparace napříč Evropou](#)
- [Zaměstnanecké benefity dle ustanovení § 6 odst. 9 písm. d\) zákona o daních z příjmů v roce 2026](#)
- [Časté právní mýty o kamerách na pracovišti](#)
- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)