

8. 2. 2017

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

Nárok na podporu v nezaměstnanosti a její výše v závislosti na formě a důvodu ukončení pracovního poměru

Výši podpory v nezaměstnanosti ovlivňuje forma (zda šlo o jednostranné nebo dvoustranné právní jednání) a důvod rozvázání pracovního poměru uchazeče o zaměstnání (zda byl vážný, pokud jej rozvázal zaměstnanec, nebo šlo o zvláště hrubé porušení pracovní kázně, pro které jej ukončil zaměstnavatel). Podpora je pak v závislosti na tom přiznávána ve standardní nebo snížené výši, anebo na ni nemá uchazeč o zaměstnání vůbec žádný nárok.

Sazba podpory v nezaměstnanosti činí první 2 měsíce podpůrní doby 65 %, další 2 měsíce 50 % a po zbývajících podpůrní dobu (tj. 1, 4 nebo 7 měsíců v závislosti na věku uchazeče o zaměstnání)[1] 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku uchazeče o zaměstnání, kterého dosáhl v posledním zaměstnání, nebo jeho vyměřovacího základu (pokud podnikal jako osoba samostatně výdělečně činná), a to přepočteného na 1 kalendářní měsíc.

Uchazeč o zaměstnání, který před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, však má nárok na podporu v nezaměstnanosti jen ve výši 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu (tedy na sníženou výměru podpory v nezaměstnanosti, a to první 2 měsíce o 20 %, další 2 měsíce o 5 %), přičemž opak, tedy vážné důvody ukončení zaměstnání jsou specifikovány v ust. § 5 písm. a) zákona o zaměstnanosti. (Vedle nich je pochopitelně uznáváno i rozvázání pracovního poměru dohodou organizačních důvodů nebo zdravotních důvodů na straně zaměstnance.) Ukončil-li uchazeč o zaměstnání sám nebo dohodou ve stejný den více zaměstnání, z nichž alespoň jedno bylo ukončeno z vážných důvodů, náleží mu podpora v nezaměstnanosti ve standardní (nesankční) výměře (dle bodu 1).

Uchazeč, se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem jeho okamžitým zrušením podle ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce nebo výpovědí podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce, nebo se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovněprávní vztah výpovědí z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance podle ust. § 301a zákoníku práce zvláště hrubým způsobem, tedy ve smyslu ust. § 52 písm. g) zákoníku práce pro nedodržení stanoveného režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek, v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti, nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá.

Ztráta nároku při porušení povinností zvláště hrubým způsobem

Jakmile tedy příslušná pobočka Úřadu práce zjistí, že v uvedeném období (6 měsíců před registrací nezaměstnaného jako uchazeče o zaměstnání) došlo k rozvázání pracovního poměru z uvedených důvodů, podpora v nezaměstnanosti nebude uchazeči o zaměstnání vůbec přiznána. Roli přitom nebude hrát ani skutečnost, že nešlo o poslední zaměstnání před vzetím do evidence uchazečů o

zaměstnání, ale zaměstnání předchozí, leč spadající do uvedené doby 6 měsíců.

Je třeba poznamenat, že nárok na podporu není dán, pokud k porušení pracovní kázně nebo režimu práce neschopného pojištěnce došlo zvláště hrubým způsobem. Pokud zaměstnavatel volil a do právního jednání, kterým rozvázal pracovní poměr (a do příslušného potvrzení ve smyslu ust. § 313 odst. 2 zákoníku práce),[2] uvedl rozvázání pracovního poměru z důvodu méně intenzivního porušení povinností, tedy závažného porušení nebo soustavného méně závažného porušování pracovní kázně,[3] pak to nárok bývalého zaměstnance na podporu v nezaměstnanosti neovlivňuje.

Richard W. Fetter

[1] Podpora v nezaměstnanosti se uchazeči o zaměstnání, který splní podmínky pro nárok na ni, vyplácí po podpůrní dobu: 5 měsíců u uchazečů o zaměstnání do 50 let věku, 8 měsíců u uchazečů o zaměstnání nad 50 a do 55 let věku a 11 měsíců u uchazečů o zaměstnání nad 55 let věku. Rozhodující pro délku podpůrní doby je věk uchazeče o zaměstnání dosažený ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti.

[2] Odliš od potvrzení o zaměstnání (v praxi zvaného zápočtový list) ve smyslu ust. § 313 odst. 1 zákoníku práce.

[3] Zákoník práce rozlišuje celkem 3 stupně intenzity porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (tři stupně intenzity porušení pracovní kázně), na jejichž základě je možno za stanovených podmínek rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr, a to pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně (výpovědí ve smyslu ust. § 52 písm. g) zákoníku práce), závažné porušení pracovní kázně (výpovědí ve smyslu ust. § 52 písm. g) zákoníku práce), porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem (výpovědí ve smyslu ust. § 52 písm. g) nebo okamžitým zrušením ve smyslu ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce).

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

Další články:

- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikатурní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)