

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

# Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026

Podpora v nezaměstnanosti je nástroj, který uchazeči o zaměstnání[1] slouží k finančnímu překlenutí období bez práce, kdy si ve spolupráci s Úřadem práce ČR aktivně hledá nové zaměstnání. Jedná se o dávku, jež má dočasně zmírnit výpadek příjmu, umožnit pokrytí základních životních potřeb a poskytnout čas na nalezení nového pracovního uplatnění. Institut podpory v nezaměstnanosti je součástí pasivní sociální politiky státu, která poskytuje základní zabezpečení v době, kdy osoba ucházející se o zaměstnání nemá pravidelný příjem. I skrze tento nástroj se tedy stát snaží dosáhnout plné zaměstnanosti, tedy podílu fyzických osob, které mohou a chtějí pracovat, a o práci se ucházejí, vykonávajících své právo na zaměstnání v pracovněprávním vztahu či služebním poměru na trhu práce.[2]

Podpora v nezaměstnanosti je, za splnění zákonem stanovených podmínek, po určitou dobu vyplácena jako měsíční dávka osobě, která ztratila zaměstnání, aniž by byla pod tlakem finanční nouze a mohla se (mimo jiné) soustředit na zajištění způsobu další realizace svého práva na zaměstnání. Dle § 39 odst. 1 zákona č. [435/2004](#) Sb., zákona o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZoZ“), má nárok na podporu v nezaměstnanosti uchazeč o zaměstnání, který získal v rozhodném období[3] zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zákona o důchodovém pojištění v délce alespoň 12 měsíců (překrývají-li se doby důchodového pojištění, započítávají se jen jednou), požádal krajskou pobočku Úřadu práce, u které je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživitelem starobního důchodu. Z uvedeného vyplývá, že systém poskytování podpory v nezaměstnanosti je úzce propojen se systémem důchodového pojištění.

Je důležité mít na paměti, že podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek ode dne podání písemné žádosti o podporu v nezaměstnanosti.

Dne 1. 1. 2026 nabývá účinnosti zákon č. [120/2025](#) Sb. v části, ve které novelizuje ZoZ, přičemž podpora v nezaměstnanosti bude náležet uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek po podpůrčí dobu[4] s tím, že podpůrčí doba bude činit u uchazeče o zaměstnání do 52 let věku 5 měsíců, nad 52 do 57 let věku 8 měsíců a nad 57 let věku 11 měsíců. Je důležité upozornit, že rozhodující pro délku podpůrčí doby je věk uchazeče o zaměstnání dosažený ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti. Je zřejmé, že k odstupňování podpůrčí doby podle věku uchazečů o zaměstnání dochází z důvodu, že uchazeči o zaměstnání vyšších věkových kategorií obtížněji hledají uplatnění na trhu práce, a tím je tak zohledněna jejich ztížená pozice.

Mimo jiné změna se projeví též v procentuální výši poskytované podpory v nezaměstnanosti, resp. procentní sazba[5] podpory v nezaměstnanosti bude činit u uchazeče o zaměstnání do 52 let věku první 2 měsíce podpůrčí doby 80 %, další 2 měsíce podpůrčí doby 50 % a po zbývajících podpůrčí dobu 40 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti bude činit u uchazeče o zaměstnání nad 52 let věku první 3 měsíce podpůrčí doby 80 %, další 3 měsíce podpůrčí doby 50 % a po zbývajících podpůrčí dobu 40 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Za povšimnutí stojí, že rovněž délka vyplácení podpory

se bude v závislosti na věku měnit. Zároveň starší uchazeči o zaměstnání (uchazeči starší 52 let) získají mírně výhodnější podmínky, tedy budou tak mít prodlouženou vyšší podporu, resp. „zranitelnější“ skupiny budou pobírat podporu v procentní sazbě 80 % po dobu tří měsíců – oproti stejné výši procentní výměry podpory v délce trvání dvou měsíců u „mladších“ uchazečů o zaměstnání.

Prováděnými změnami dochází ke sjednocení výše podpory v nezaměstnanosti, resp. dochází tak ke zrušení „penalizace“ za dobrovolný odchod ze zaměstnání a sjednocení výše podpory pro všechny uchazeče, bez ohledu na důvod ukončení pracovního poměru. Nadto zásadní změna se promítne primárně do prvního období čerpání podpory – podpora bude přiznávána ve výši 80 % (viz výše) předchozího průměrného čistého měsíčního výdělku v období prvních dvou měsíců, čímž se podpora stane atraktivnější a uchazeči o zaměstnání tak budou méně pod časovým presem při hledání nové práce. Pro upřesnění a srovnání, dříve byla procentní výměra ve výši toliko 65 % v období prvních dvou měsíců. Účelem změn je vytvoření flexibilnějšího trhu práce, zvýšení ochrany zaměstnanců (uchazečů o zaměstnání) a dosažení snazšího (plynulejšího) přechodu mezi zaměstnáními.

Lze tak shrnout, že i od 1. 1. 2026 bude možno nastavení délky podpůrní doby a výše podpory v nezaměstnanosti hodnotit tak, že je naplněn cíl sledovaný právní úpravou, tedy, že je uchazeči o zaměstnání poskytnuta jistota při současném zachování motivačních prvků.[\[6\]](#)

Je třeba doplnit, že právní úprava dále vychází vstříc žadatelům předřazením, což může nastat za situace, kdy uchazeč o zaměstnání podá žádost o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti nejpozději do 3 pracovních dnů po skončení zaměstnání, tedy poté mu není podpora v nezaměstnanosti přiznána ke dni podání žádosti, ale již ode dne následujícího po skončení zaměstnání či činnosti – náhradních dob dle § 41 odst. 3 ZoZ. Smyslem této úpravy tak je, aby nevznikaly člověku přetržky v dobách důchodového pojištění.[\[7\]](#)

ZoZ v § 39 odst. 2 stanovuje negativně, který uchazeč o zaměstnání nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá – v § 39 odst. 1 písm. c) navíc neumožňuje, aby příjemcem podpory byl poživatel starobního důchodu – viz výše.

Lze dodat, že uchazeči o zaměstnání se podpora v nezaměstnanosti neposkytuje mimo jiné po dobu poskytování dávek nemocenského pojištění a po dobu vazby. Nárok na podporu v nezaměstnanosti dle § 45 ZoZ zaniká uplynutím podpůrní doby, ukončením vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebo vyřazením z evidence uchazečů o zaměstnání. Zároveň se hodí upozornit na situace, které se do podpůrní doby nezapočítávají, tj. doba vazby, doba poskytování podpory při rekvalifikaci, doba, kdy uchazeč o zaměstnání pobíral dávky nemocenského pojištění, doba, po kterou trval právní vztah nekolidujícího zaměstnání (např. výkon činnosti na základě dohody o pracovní činnosti, nepřesáhne-li měsíční odměna polovinu minimální mzdy) či doba, kdy uchazeč byl (zjednodušeně řečeno) v postavení statutárního orgánu.[\[8\]](#)

Nově dle § 48 ZoZ uchazeč o zaměstnání, kterému v posledních 2 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání neuplynula celá podpůrní doba a po uplynutí části podpůrní doby získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 9 měsíců[\[9\]](#), má nárok na podporu v nezaměstnanosti po celou podpůrní dobu. Prováděná změna, resp. prodloužení potřebné doby důchodového pojištění nutné pro získání nároku na podporu, tak brání opakovanému čerpání podpory v nezaměstnanosti po relativně krátké době.

**Konečně jedná se o poměrně významné změny v systému podpory v nezaměstnanosti, které mají za cíl zvýšit finanční zajištění uchazečů o zaměstnání na počátku nezaměstnanosti a zároveň je motivovat k rychlejšímu nalezení vyhovujícího, příp. lepšího zaměstnání. Výhodou bezesporu bude skutečnost, že podpora se stane nově jednotnou pro všechny**

**osoby, bez ohledu na to, zda pracovněprávní vztah byl ukončen např. dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem či výpovědí ze strany zaměstnance, čímž uchazeči budou více motivováni k aktivnímu a efektivnímu hledání zaměstnání, aniž by měli obavu z nižší podpory.**

**Mgr. Jiří Svoboda**

---

[1] Dle § 24 ZoZ je uchazečem o zaměstnání fyzická osoba, která požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je krajskou pobočkou Úřadu práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.

[2] Smejkal, M., Machálek, P. *Zabezpečení v nezaměstnanosti*. In: Hůrka, P., Komendová, J., Stránský, J., Smejkal, M., Halíř, J., Kadlubiec, V., Machálek, P. *Právo sociálního zabezpečení*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2023, s. 211.

[3] Dle § 41 odst. 1 ZoZ jsou rozhodným obdobím pro posuzování nároků na podporu v nezaměstnanosti poslední 2 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání.

[4] Hodí se uvést, že dle stávající právní úpravy činí podpůrní doba u uchazeče o zaměstnání do 50 let věku 5 měsíců, nad 50 do 55 let věku 8 měsíců a nad 55 let věku 11 měsíců.

[5] Lze zmínit, že aktuálně dle stávající právní úpravy činí procentní sazba podpory v nezaměstnanosti první 2 měsíce podpůrní doby 65 %, další 2 měsíce podpůrní doby 50 % a po zbývající podpůrní dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. V případě, že uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, činí procentní sazba podpory v nezaměstnanosti 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. 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 výši procentní sazby podpory v nezaměstnanosti podle věty první. Blíže viz § 50 odst. 3 ZoZ.

[6] Smejkal, M. *Ochrana zaměstnance při skončení zaměstnání skrze podporu v nezaměstnanosti*. *Právní rozhledy*, 2024, č. 4, s. 105.

[7] Doušková, J. *Úřad práce a uchazeč o zaměstnání*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 148–164.

[8] Tamtéž.

[9] Dle stávající právní úpravy postačuje získat dobu důchodového pojištění v délce alespoň 6 měsíců.

## Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)