



Vliv odstupného na nárok na poskytnutí podpory v nezaměstnanosti

Zdroj: shutterstock.com

Zákoník práce upravuje několik způsobů, jakými lze pracovní poměr skončit. Způsob skončení pracovního poměru (jakož i důvod skončení pracovního poměru) nemá vliv pouze na případnou existenci sporných nároků mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, ale rovněž i na výši podpory v nezaměstnanosti, kterou bude zaměstnanec po omezenou dobu trvání jeho nezaměstnanosti pobírat. Tuto skutečnost si celá řada zaměstnanců při skončení pracovního poměru neuvědomuje, a proto jsou velmi často překvapeni, že v důsledku daného způsobu skončení pracovního poměru mají např. nárok na nižší podporu v nezaměstnanosti.

V tomto článku nastíníme, za jakých podmínek vzniká nárok na poskytnutí podpory v nezaměstnanosti, jaký vliv má na výši podpory v nezaměstnanosti způsob a důvod skončení pracovního poměru a jak se projeví na podpoře v nezaměstnanosti situace, kdy je zaměstnanec vyplaceno při skončení pracovního poměru zákonné odstupné.

Pracovní poměr mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem může být obecně ukončen a) z vůle obou stran prostřednictvím dohody o rozvázání pracovního poměru, b) z vůle jedné ze stran výpovědí, okamžitým zrušením pracovního poměru nebo zrušením pracovního poměru ve zkušební době a c) vlivem právní události, a to např. uplynutím doby, na kterou byl pracovní poměr sjednán (v případě pracovního poměru na dobu určitou), smrtí zaměstnance či ztrátou příslušných pobytových či pracovních povolení cizince vystupujícího v pozici zaměstnance. [\[1\]](#)

Zaměstnanec se zejména v situacích, kdy je pracovní poměr ukončen z vůle obou stran či z vůle jedné strany může ocitnout v postavení, kdy na ukončený pracovní poměr nenavazuje nový pracovněprávní vztah. V daném případě však zaměstnanec, za předpokladu, že splňuje zákonem stanovené podmínky, může požádat Úřad práce ČR o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti sloužící k překlenutí období, po které si daný zaměstnanec (nyní v pozici nezaměstnaného) hledá ve spolupráci s Úřadem práce ČR práci. Podmínky nároku na podporu v nezaměstnanosti, jeho výše a podpůrného období upravuje zákon č. [435/2004](#) Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále také jako „**ZOZ**“).

Vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti

Prvním nezbytným krokem je, aby nezaměstnaná osoba podala žádost o zprostředkování zaměstnání příslušné krajské pobočce Úřadu práce ČR, v jejímž územním obvodu má nezaměstnaný bydliště. [\[2\]](#) Nezaměstnaný je při splnění podmínek [\[3\]](#) příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce ČR zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti vzniká uchazeči o zaměstnání, který splní současně následující tři podmínky:

- a. získal v posledních 2 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců (na danou dobu lze započítat i tzv. náhradní dobu – např. doba

- přípravy osoby se zdravotním postižením k práci, osobní péče o dítě ve věku do 4 let, pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně apod. [4]); a
- b. požádal příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce ČR o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti (pobočka, u které je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání); a
- c. ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není uchazeč o zaměstnání poživatелеm starobního důchodu.[5]

Nejvyšší správní soud judikoval, že výše uvedená podmínka a) může být splněna i započtením náhradní doby zaměstnání, za kterou se považuje doba výkonu dlouhodobé dobrovolnické služby na základě smlouvy dobrovolníka s vysílající organizací, které byla udělena akreditace Ministerstva vnitra, nebo dále také doba výkonu veřejné služby na základě smlouvy o výkonu veřejné služby za předpokladu, že rozsah vykonávané služby přesahuje v průměru alespoň 20 hodin v kalendářním týdnu.[6]

Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění výše uvedených podmínek ode dne podání písemné žádosti o podporu v nezaměstnanosti po podpůrčí dobu, jejíž délka se odvíjí od věku uchazeče o zaměstnání ke dni podání žádosti (do 50 let věku činí podpůrčí doba 5 měsíců, nad 50 let do 55 let věku činí podpůrčí doba 8 měsíců a nad 55 let věku činí podpůrčí doba 11 měsíců) [7]. Výše podpory v nezaměstnanosti obecně činí první 2 měsíce podpůrčí doby 65 % průměrného měsíčního výdělku nebo vyměřovacího základu, další dva měsíce podpůrčí dob 50 % a po zbývající dobu 45 %.[8] Maximální výše podpory v nezaměstnanosti však může činit 0,58 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, který předchází roku, ve kterém byla žádost podána[9] (pro rok 2021 tak činí maximální výše 20 075,- Kč).

Vliv důvodu skončení pracovního poměru na existenci nároku na podporu v nezaměstnanosti

Nárok na podporu nevznikne uchazeči o zaměstnání, který zvláště hrubým porušením povinnosti zapříčinil skončení pracovního poměru v době 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání, a to ve vztahu k povinnostem plynoucím z právních předpisů vztahující se k jím konané práci[10] (okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele dle § 55 odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů (dále také jako „ZP“), a výpověď zaměstnavatele pro zvláště hrubé porušení povinnosti dle § 52 písm. g) ZP) a ve vztahu k porušení jiné povinnosti zaměstnance dle § 301a ZP[11] (výpověď zaměstnavatele ve smyslu § 52 písm. h) ZP).

Snížená výše podpory v nezaměstnanosti v návaznosti na způsob a důvod ukončení pracovního poměru

Na výši podpory v nezaměstnanosti má vliv, jakým způsobem a z jakého důvodu byl ukončen pracovní poměr uchazeče o zaměstnání. Pokud uchazeč o zaměstnání před tím, než byl zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání, ukončil poslední pracovní poměr sám bez vážného důvodu nebo dohodou se zaměstnavatelem rovněž bez vážného důvodu, činí procentní sazba podpory v nezaměstnanosti po celou podpůrčí dobu sníženou výši 45 % průměrného měsíčního výdělku nebo vyměřovacího základu.[12]

ZOZ blíže definuje „vážné důvody“ jako důvody spočívající mj. v nezbytné osobní péči o dítě ve věku do 4 let, nezbytné osobní péči o fyzickou osobu, která je závislá na jiné fyzické osobě ve stupni II – IV, v okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnance dle § 56 odst. 1 písm. b) ZP, ve zdravotních důvodech (např. nemoc z povolání, pracovní

úraz), v jiných závažných osobních důvodech apod[13]. Naopak podmínky snížení podpory v nezaměstnanosti však bude naplňovat výpověď zaměstnance bez uvedení důvodu či zrušení pracovního poměru zaměstnancem ve zkušební době bez uvedení důvodu za předpokladu, že zde faktickým důvodem pro výpověď nebyl některý z vážných důvodů dle § 5 písm. c) ZOZ (úřady práce v praxi posuzují faktický důvod skončení pracovního poměru a nikoli pouze formální stránku).

Dohoda o ukončení pracovního poměru bude dle našeho názoru naplňovat vážný důvod, pakliže důvodem pro ukončení pracovního poměru dohodou byla nadbytečnost zaměstnance ve smyslu § 52 písm. a) – c) ZP (daný závěr potvrdilo i Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR)[14]. Naopak dohoda zaměstnance a zaměstnavatele o skončení pracovního poměru bez důvodu bude příčinou pro sníženou podporu v nezaměstnanosti.

Vliv odstupného na nárok na poskytnutí podpory v nezaměstnanosti

Ne ve všech případech je podpora v nezaměstnanosti poskytována uchazeči o zaměstnání ode dne podání písemné žádosti. Existují situace, při kterých se okamžik zahájení podpůrčí doby posouvá. Takový posun podpůrčí doby nastane mj. v případě, kdy uchazeči o zaměstnání bylo při ukončení pracovního poměru v posledním zaměstnání vyplaceno zákonné odstupné. [15]

Na zákonné odstupné vzniká zaměstnanci nárok, pakliže byl jeho pracovní poměr ukončen z organizačních důvodů dle § 52 a) – c) ZP, a to výpovědí nebo dohodou zaměstnance a zaměstnavatele. V takovém případě má zaměstnanec nárok na odstupné nejméně ve výši odpovídající násobku jeho průměrného výdělku s ohledem na délku trvání pracovního poměru (a) pracovní poměr trval méně než 1 rok – min. jednonásobek průměrného výdělku zaměstnance, b) pracovní poměr trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky – min. dvojnásobek průměrného výdělku zaměstnance, c) pracovní poměr trval více než 2 roky – min. trojnásobek průměrného výdělku zaměstnance). [16]

Dalším příkladem vzniku zákonného odstupného je ukončení pracovního poměru z důvodu, kdy zaměstnanec nesmí podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo v důsledku rozhodnutí příslušného krajského úřadu (v případě přezkoumání lékařského posudku) vykonávat dosavadní práci pro pracovní úraz, pro nemoc z povolání nebo ohrožení touto nemocí. V takovém případě přísluší zaměstnanci odstupné odpovídající nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku zaměstnance.

Podpora v nezaměstnanosti se v případě vyplacení zákonného odstupného poskytne až po uplynutí doby, která se určí podle počtu násobků průměrného výdělku zaměstnance, ze kterých je odvozena minimální výše odstupného.

Příklad:

Pakliže byl se zaměstnancem ukončen pracovní poměr dohodou z důvodu nadbytečnosti, kdy pracovní poměr zaměstnance trval 1,5 roku, má zaměstnanec nárok na odstupné odpovídající min. dvojnásobku průměrného výdělku zaměstnance. Zaměstnavatel však v rámci dohody přiznal zaměstnanci odstupné odpovídající pětinásobku průměrného výdělku zaměstnance. Počátek podpůrčí doby se posune pouze o 2 měsíce odpovídající min. zákonné hranici odstupného v případě pracovního poměru, který trval více než 1 rok a méně než 2 roky.

Závěr

V rámci tohoto článku byly shrnuty základní právní otázky spojené s poskytováním podpory v nezaměstnanosti mj. ve vazbě na způsob a důvod ukončení pracovního poměru či vzniku nároku na vyplacení odstupného. Dané aspekty mají v mnohých případech významný vliv na vznik nároku uchazeče o zaměstnání na podporu v nezaměstnanosti, na její výši či na okamžik vzniku podpůrní doby, od kdy je podpora v nezaměstnanosti poskytována. S těmito skutečnostmi by se měl každý zaměstnanec před ukončením pracovního poměru dopředu seznámit, aby nebyl následně nemile překvapen např. sníženou výší podpory v nezaměstnanosti.



Mgr. Pavel Svoboda,
advokátní koncipient