

/ Finance

Poradna: Pozor na to, s jakou výpovědí odejdete z práce

25. října 2017

Podle výpovědi se určuje výše podpory v nezaměstnanosti. Advokátka Markéta Nešetřilová z kanceláře bpv Braun Partners radí čtenářce, jak získat po skončení pracovního poměru více peněz od státu.



Ilustrační snímek | foto: Profimedia.cz

Podle výpovědi dostanu podporu v nezaměstnanosti v prvních měsících ve výši buď 65 %, nebo 45 % původního výdělku. Jaký důvod je tedy ideální uvést, abych dostala více peněz?

Podpora v nezaměstnanosti se počítá jako procentní sazba z průměrného měsíčního čistého výdělku, případně z vyměřovacího základu. Podpora v nezaměstnanosti se vyplácí v takzvané podpůrné době, jejíž hranice jsou 5 měsíců, 8 měsíců a 11 měsíců. Záleží na tom, kolik je vám let. Výše podpory však není bez hranic. Zákon upravuje její strop. V roce 2017 činí maximální výše podpory 15 660 korun měsíčně.

Z obecných pravidel však samozřejmě existují oblíbené výjimky, kterými chce zákonodárce motivovat uchazeče k tomu, aby „neusnuli na vavřínech“ a své zaměstnání aktivně vyhledávali. Výjimkami zohledňuje míru zavinění žadatele na skutečnosti, že je nezaměstnaný. A tak důvod skončení pracovního poměru hraje zásadní roli.

Jak je to u ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnance?

Ukončí-li zaměstnanec pracovní poměr výpovědí či dohodou, aniž by k tomu měl vážný důvod, pak činí sazba pro výpočet podpory v nezaměstnanosti po celou délku podpůrné doby pouze 45 %. Musíte tedy zapomenout na 65 %.

Je třeba říci, že jako „vážný důvod“ nelze uvést, cokoli vás napadne. Zákon přesně definuje, co lze považovat za vážný důvod. Je to například osobní péče o dítě ve věku do čtyř let, péče o jinou závislou osobu, docházka dítěte do školy a školky.

Vážným důvodem je i okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem (například když zaměstnavatel nevyplácí mzdu). Zákon nechává otevřenou i kategorii „jiný vážný osobní důvod“ nebo „důvod hodný zvláštního zřetele“, je však vždy na žadateli podpory, zda tento důvod dostatečně věrohodně úřadu práce prokáže a zda bude úřad práce stejného názoru jako žadatel a uvedený důvod za tzv. „vážný“ uzná. Pokud ano, bude žadateli náležet vyšší procentní sazba pro výpočet podpory.

A jak se dohodnout se zaměstnavatelem, když mě chce vyhodit?

Jestliže ukončí pracovní poměr zaměstnavatel, musí uvést některý ze zákonem uvedených důvodů. Je-li tímto důvodem organizační změna, náleží zaměstnanci současně také zákonné odstupné. V takovém případě se

„Jednoznačně doporučuji, aby byl ve výpovědi nebo dohodě o ukončení pracovního poměru uveden výpovědní důvod, protože to ovlivňuje výši výplaty podpory v nezaměstnanosti,“ říká advokátka Markéta Nešetřilová.



podpora v nezaměstnanosti poskytuje až poté, co uplyne počet měsíců odpovídající počtu násobků poskytnutého odstupného.

Jinak řečeno: mám-li nárok na odstupné ve výši tří měsíčních průměrných výdělků, náleží mi podpora až od čtvrtého měsíce, kdy budu bez práce, a to v základní výši.

Jiná je ovšem situace, pokud zaměstnavatel skončil pracovní poměr se zaměstnancem (v posledních 6 měsících) z důvodů, že porušil pracovněprávní povinnosti zvláště hrubým způsobem. Do této kategorie samozřejmě patří zejména okamžité zrušení pracovního poměru. V takovém případě uchazeč o zaměstnání nemá vůbec nárok na podporu v nezaměstnanosti.

Ale záleží na tom, kolik vydělám.

Ano. Jednoznačně doporučuji, aby byl ve výpovědi (podává-li ji zaměstnanec) anebo dohodě o ukončení pracovního poměru uveden výpovědní důvod, protože to ovlivňuje výši výplaty podpory v nezaměstnanosti. Toto doporučení má však smysl tehdy, kdy alespoň 45 % čistého výdělku bude činit méně než strop podpory.

V případě, že vyděláváte například 35 tisíc korun čistého, bude vaše podpora v nezaměstnanosti vždy ve výši zákonem stanoveného stropu, a bude tedy jedno, zda dohodu o skončení pracovního poměru podepisujete z vlastní vůle, z vůle zaměstnavatele, nebo z jiných „vážných důvodů“.

Běžné sazby podpory v nezaměstnanosti

1. a 2. měsíc		65 % průměrného čistého výdělku / vyměřovacího základu
3. a 4. měsíc		50 % průměrného měsíčního čistého výdělku / vyměřovacího základu
5. měsíc	Do 50 let	45 % průměrného měsíčního čistého výdělku / vyměřovacího základu
5. až 8. měsíc	50 až 55 let	
5. až 11. měsíc	Nad 55 let	

Autor: kah