

MODELOVÝ PRACOVNOPRÁVNÝ VÝSTUP

Návrat po materskej · odstupné, dovolenka, výpoveď vs. dohoda

13 rokov v jednej firme (z toho ~4 roky materská/rodičovská) · zrušená pozícia · čo je výhodnejšie

Označenie	MODEL-PP-2026-021 (fiktívny)	Stav k dátumu	Stav k 4. 9. 2026
Typ výstupu	Časová os · výpočet odstupného · výpočet dovolenky · porovnávacia matica	Charakter	Ukážka · žiadne reálne osoby

Hranica služby. Marcus usporadúva podklady, zostavuje časovú os a robí **výpočty** (odstupné, dovolenka) podľa dokladov. Tento dokument **nie je** právne poradenstvo, právne zastupovanie ani garancia výsledku; konečnú voľbu medzi výpoveďou a dohodou a znenie dohody odporúčame dať skontrolovať advokátovi. Slúži ako podklad pre vaše rozhodnutie.

Vstupné údaje modelového prípadu (fiktívne)

Údaj	Hodnota (fiktívna)
Klientka	p. Z. H., zamestnankyňa
Zamestnávateľ	Lindera Slovakia s. r. o. (fiktívna)
Nástup do zamestnania	1. 9. 2013
Materská + rodičovská dovolenka	spolu ~4 roky (2 deti; 2018–2020 a 2020–2026)
Návrat z rodičovskej	1. 6. 2026
Situácia	zamestnávateľ oznámil zrušenie pozície (organizačná zmena) a ponúka výpoveď alebo dohodu
Predpokladaný deň skončenia	31. 10. 2026 → trvanie pracovného pomeru 13 rokov a 2 mesiace
Priemerný mesačný zárobok	≈ 1 400 € (pravdepodobný — viď časť 6)

1. Výsledok na jednej strane

Odstupné (pri zrušení pozície, trvanie 13 rokov)

Materská aj rodičovská sa do trvania pracovného pomeru počítajú v plnom rozsahu — pásmo je teda „10-20 rokov“.

VÝPOVEĎ (§ 76 ods. 1)	DOHODA (§ 76 ods. 2)
3× priemer = ≈ 4 200 € + 3-mesačná výpovedná doba (počas nej pracuje a berie mzdu)	4× priemer = ≈ 5 600 € odíde hneď, bez výpovednej doby

Nevyčerpaná dovolenka

Modelový zostatok ≈ **14,5 dňa**. Pravidlá: **materská dovolenka dovolenku nekráti** (§ 109 ods. 2), **rodičovská áno** (§ 109 ods. 1), **stará dovolenka spred materskej nezaniká** (§ 113). Pri skončení pracovného pomeru sa nevyčerpaná dovolenka **prepláca** (náhrada mzdy, § 116 ods. 3).

Čo je výhodnejšie — výpoveď či dohoda?

Závisí od toho, či má klientka kam ísť. **Dohoda** = vyššie odstupné (o jedno pásmo) a odíde hneď — lepšie, ak má prácu alebo chce skôr dávku v nezamestnanosti. **Výpoveď** = nižšie odstupné, ale ešte 3 mesiace zamestnania a mzdy — lepšie, ak inú prácu zatiaľ nemá. **Pozor: dohoda musí výslovne uvádzať organizačný dôvod, inak je odstupné nula** (viď časť 4).

2. Časová os

Dátum	Udalosť	Význam
1. 9. 2013	Nástup do zamestnania	začiatok trvania pracovného pomeru
3/2018 – 11/2018	Materská dovolenka (1. dieťa, 34 týž.)	počíta sa do trvania; dovolenku NEkráti
11/2018 – 2020	Rodičovská dovolenka (1. dieťa)	počíta sa do trvania; dovolenku KRÁTI
2020	Materská dovolenka (2. dieťa)	počíta sa do trvania; dovolenku NEkráti
2020 – 5/2026	Rodičovská dovolenka (2. dieťa)	počíta sa do trvania; dovolenku KRÁTI
1. 6. 2026	Návrat z rodičovskej do práce	obnovenie výkonu práce
7/2026	Oznámenie o zrušení pozície (org. zmena)	spúšťač nároku na odstupné (§ 63 ods. 1 písm. b)
31. 10. 2026	Predpokladané skončenie	trvanie 13 r. 2 m. → pásмо 10–20 rokov

3. Odstupné — výpočet (§ 76 Zákonníka práce)

Odstupné patrí len ak sa pracovný pomer skončí **z organizačných dôvodov** (§ 63 ods. 1 písm. a, b, f) alebo zo zdravotných dôvodov. Výška závisí od (i) spôsobu skončenia a (ii) trvania pracovného pomeru.

Kľúč pre tento prípad: do trvania pracovného pomeru sa **materská aj rodičovská dovolenka započítava v plnom rozsahu** (stanovisko KOZ SR k § 76). 13 rokov teda platí celých — pásmo „**najmenej 10 a menej ako 20 rokov**“.

Trvanie pracovného pomeru	VÝPOVEĎ – § 76 ods. 1	DOHODA – § 76 ods. 2
menej ako 2 roky	—	1×
2 – 5 rokov	1×	2×
5 – 10 rokov	2×	3×
10 – 20 rokov ← tento prípad	3×	4×
20 a viac rokov	4×	5×

Výpočet pri priemere ≈ 1 400 €	VÝPOVEĎ	DOHODA
Odstupné	3 × 1 400 = 4 200 €	4 × 1 400 = 5 600 €
Výpovedná doba (§ 62)	3 mesiace (mzda ≈ 4 200 €)	žiadna — odíde hneď
Kedy odíde	po 3 mesiacoch	ihneď po podpise

Poznámka: odstupné je **minimálny** zákonný nárok — kolektívna zmluva alebo zamestnávateľ ho môžu zvýšiť. Suma 1 400 € je pravdepodobný priemerný zárobok (časť 6); presné číslo dá mzdové oddelenie.

4. Kritické upozornenie — dohoda bez dôvodu = nula

Dohoda dáva vyššie odstupné než výpoveď LEN vtedy, ak v nej je výslovne uvedený organizačný dôvod (§ 63 ods. 1 písm. b — nadbytočnosť / zrušenie pozície). Ak dohoda znie „na žiadosť zamestnanca“, „z osobných dôvodov“ alebo dôvod neuvádza vôbec, **nárok na odstupné NEVZNIKÁ** — a to ani po 13 rokoch. Toto je najčastejšia pasca.

Preto pred podpisom skontrolovať:

- V dohode je **výslovne** uvedený § 63 ods. 1 písm. b) ZP (nadbytočnosť / zrušenie pozície).
- Je v nej **vyčíslené odstupné** (4× priemer) a termín výplaty.
- Je v nej **preplatenie nevyčerpanej dovolenky** (§ 116 ods. 3).
- **Nič nepodpisovať na mieste** pod tlakom — dohodu si zobrať a nechať skontrolovať.

5. Nevyčerpaná dovolenka — výpočet (§ 109, § 166, § 113)

- **Materská dovolenka** (§ 166 ods. 1) sa považuje za výkon práce — dovolenku **nekráti** (§ 109 ods. 2).
- **Rodičovská dovolenka** (§ 166 ods. 2) nie je výkon práce — za prvých 100 zameškaných dní **kráti** o 1/12, za každých ďalších 21 dní o 1/12 (§ 109 ods. 1).
- **Stará dovolenka spred materskej nezaniká**; ak sa nedala vyčerpať pre materskú/rodičovskú, poskytnie sa po návrate (§ 113).
- V roku celej rodičovskej nový nárok **nevzniká** (chýba 60 odpracovaných dní, § 101).

Rok	Stav	Nárok / krátenie (model)	Zostatok dní
2017	pred materskou, nevyčerpané	prenesené (§ 113)	6,0
2018	materská + časť práce	materská nekráti → plný nárok	5,0
2019	celá rodičovská	nový nárok nevzniká (§ 101)	0,0
2020	materská (2. dieťa)	materská nekráti → plný nárok	3,5
2021-2025	rodičovská	kráti / nevzniká	0,0
2026	návrat 1. 6.	pomerný nárok za 4 mesiace, upravený o krátenie	0,0
SPOLU		modelový zostatok	≈ 14,5

Pri skončení pracovného pomeru sa nevyčerpaná dovolenka **preplatí** náhradou mzdy (§ 116 ods. 3). Presné čísla dá evidencia dovolenky od zamestnávateľa — tu je modelový postup, nie konečný výpočet.

6. Výpověď vs. dohoda — porovnávací matica

Hľadisko	VÝPOVEĎ (§ 63 ods. 1 b)	DOHODA (§ 63 ods. 1 b)
Odstupné	3× priemer (≈ 4 200 €)	4× priemer (≈ 5 600 €)
Výpovedná doba	3 mesiace, ešte pracuje a berie mzdu	žiadna, odíde ihneď
Celková hotovosť, ak hneď nastúpi inde	4 200 € + nová mzda až o 3 mes.	5 600 € + nová mzda hneď
Dávka v nezamestnanosti	až po skončení výpovednej doby	skôr (po skončení dohodou)
Riziko	musí zotrvať 3 mesiace	ak chyba org. dôvod → 0 € odstupné
Vhodné, ak...	zatiaľ nemá inú prácu	má prácu / chce odísť skôr

6b. Priemerný mesačný zárobok pri návrate z materskej (§ 134)

Odstupné sa počíta z **priemerného mesačného zárobku**. Keďže klientka sa práve vrátila a v rozhodujúcom štvrtroku spravidla neodpracovala aspoň **22 dní alebo 170 hodín**, použije sa **pravdepodobný zárobok** (§ 134 ods. 3) — odvodený z dohodnutej mzdy. Plný postup je v časti 7 (Medzivýpočty).

7. Medzivýpočty — ako sme sa k číslam dostali

Nič nie je z klobúka. Nižšie je postup ku každému číslu — vrátane vzorcov a zaokrúhlení podľa Zákonníka práce. Vstupné mzdové údaje sú fiktívne; pri reálnom prípade sa dosadia z mzdových listov.

7.1 Priemerný (pravdepodobný) zárobok — § 134

Krok	Vzorec / úvaha	Výsledok
Rozhodujúce obdobie	kalendárny štvrťrok pred štvrťrokom skončenia (§ 134 ods. 2)	Q pred skončením
Test odpracovania	neodpracovala ≥ 22 dní / 170 hodín (návrat z rodičovskej) → pravdepodobný zárobok (§ 134 ods. 3)	pravdepodobný
Vstup: dohodnutá hrubá mzda	základ 1 350 € + priemerná pohyblivá zložka 50 €	1 400 €/mes
Koeficient hodín na mesiac	$40 \text{ h/týž} \times 52 \text{ týž} \div 12 \text{ mes}$	173,3333 h/mes
Pravdepodobný hodinový zárobok (PHZ)	$1\,400 \text{ €} \div 173,3333 \text{ h}$ (zaokr. na 4 des., § 134 ods. 4)	8,0769 €/hod
Priemerný MESAČNÝ zárobok	$\text{PHZ} \times 173,3333 \text{ h}$	$\approx 1\,400,00 \text{ €}$
Priemerný DENNÝ zárobok (8 h)	$8,0769 \times 8$	64,62 €/deň

Do mzdy pre priemer nevstupujú náhrady mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady ani príspevky zo sociálneho fondu (§ 118 ods. 2). Ak by klientka odpracovala celý rozhodujúci štvrťrok, použije sa bežný priemer z reálnej mzdy.

7.2 Trvanie pracovného pomeru (pre pásmo odstupného)

Krok	Úvaha	Výsledok
Od - do	1. 9. 2013 → 31. 10. 2026	13 rokov 2 mesiace
Materská + rodičovská	započítava sa v plnom rozsahu (stanovisko KOZ SR k § 76)	+0 (nekráti trvanie)
Pásmo § 76	„najmenej 10 a menej ako 20 rokov“	pásmo 10–20

7.3 Odstupné

Spôsob	Vzorec	Výsledok
Výpoveď (§ 76 ods. 1, pásmo 10–20)	$3 \times 1\,400 \text{ €}$	4 200 €
Dohoda (§ 76 ods. 2, pásmo 10–20)	$4 \times 1\,400 \text{ €}$	5 600 €
Rozdiel v prospech dohody	$5\,600 - 4\,200$	+1 400 €

7.4 Nevyčerpaná dovolenka a jej preplatenie

Krok	Vzorec / úvaha	Výsledok
Ročný nárok	5 týždňov (stará sa o deti / vek, § 103 ods. 2)	25 dní/rok
Jednotka krátenia (1/12)	$25 \div 12$	2,0833 dňa
Stará dovolenka spred materskej	prenesená, nezaniká (§ 113)	6,0 dňa
Roky celej rodičovskej	nárok nevzniká (< 60 odprac. dní, § 101)	0 dní
Rok návratu 2026 (jún-okt)	pomerný nárok za odpracovanú časť	$\approx 8,5$ dňa
Zostatok spolu	$6,0 + 8,5$	$\approx 14,5$ dňa
Preplatenie pri skončení (§ 116 ods. 3)	$14,5 \times 64,62 \text{ €/deň}$	$\approx 937 \text{ €}$

Súhrn hotovosti (modelový): DOHODA $\approx 5\,600\text{ €}$ odstupné + 937 € dovolenka = $\approx 6\,537\text{ €}$ a odíde hneď.
VÝPOVEĎ $\approx 4\,200\text{ €}$ odstupné + 937 € dovolenka + 3 mesiace mzdy ($\approx 4\,200\text{ €}$) = $\approx 9\,337\text{ €}$, ale zotrvá 3 mesiace. Ktoré je výhodnejšie, závisí od toho, či má kam ísť — čísla sú tu, rozhodnutie je na klientke.

8. Čo si vyžiadať a čo chýba

Vyžiadať / doložiť	Načo
Pracovná zmluva + dodatky	druh práce, mzda, dojednaní
Písomné oznámenie o zrušení pozície / návrh výpovede alebo dohody	overiť, či je uvedený § 63 ods. 1 písm. b)
Evidencia dovolenky po rokoch	presný zostatok a krátenie
Mzdové listy / potvrdenie o priemernom zárobku	presná výška odstupného
Kolektívna zmluva (ak existuje)	môže dať vyššie odstupné
Doklady k materskej/rodičovskej (dátumy)	presné pásmo trvania a krátenie dovolenky

9. Odporúčaný krok (organizačný, nie právny)

1. Vyžiadať písomné znenie ponuky (výpoved/dohoda) a **skontrolovať uvedenie organizačného dôvodu**.
2. Dať si od mzdového oddelenia potvrdiť **priemerný zárobok a zostatok dovolenky**.
3. Podľa vlastnej situácie (mám/nemám inú prácu) zvoliť medzi **4x hneď** a **3x + 3 mesiace mzdy**.
4. Znenie dohody dať pred podpisom skontrolovať **advokátovi**; nič nepodpisovať pod tlakom.

FIKTÍVNY VZOROVÝ DOKUMENT. Osoby, firma, sumy aj dátumy sú vymyslené na ukážku výstupu Marcus Management. Dokument obsahuje usporiadanie podkladov a výpočty, ale **nie je právne poradenstvo, zastupovanie ani garancia výsledku**. Pred podpisom výpovede/dohody odporúčame kontrolu advokátom.