



MARCUS MANAGEMENT

ANALYTICKÝ VÝSTUP • PRACOVNÝ POMER

ODSTUPNÉ, NEVYČERPANÁ DOVOLENKA A ROZHODNUTIE: VÝPOVEĎ ALEBO DOHODA?

FINAL RELEASE • právny stav overený k 9. 9. 2026

KONTROLNÝ PARAMETER	HODNOTA
Typ prípadu	Fiktívna modelová zamestnankyňa • zdravotný dôvod
Dĺžka pracovného pomeru	23 rokov
Hlavná otázka	Koľko patrí a ktorý spôsob skončenia je finančne výhodnejší
Právny základ	Zákonník práce účinný od 1. 9. 2026
Výstup	Výpočet + rozhodovacia tabuľka + kontrolné body + ďalší krok

RELEASE LOCK Dôležité čítanie čísel

Všetky sumy v dokumente sú modelové hrubé sumy. Nejde o čistú mzdu, daňový výpočet ani mzdový list. Model je zámerne postavený tak, aby ukázal správnu logiku a zabránil dvojitému započítaniu mzdy a dovolenky.

Modelový dokument. Všetky osoby, sumy a dátumy sú vymyslené na demonštráciu spôsobu spracovania. Nenahrádza individuálne právne zastupovanie ani mzdový výpočet konkrétneho zamestnávateľa.

ROZHODOVACIE JADRO

1. Výsledok na jednej strane

ZÁVER Konečný výsledok

Pri 23 rokoch pracovného pomeru a dlhodobej strate zdravotnej spôsobilosti podľa lekárskeho posudku je pri výpovedi zo strany zamestnávateľa zákonné minimum 3-mesačná výpovedná doba + 4-násobok priemerného mesačného zárobku. Pri dohode z toho istého dôvodu je minimum 5-násobok priemerného mesačného zárobku, ale bez automatickej výpovednej doby. Preto samotné porovnanie 4× verzus 5× je zavádzajúce.

V tomto modeli je priemerný mesačný zárobok 2 105,96 €. Z toho vychádza odstupné 8 423,84 € pri výpovedi a 10 529,80 € pri dohode. Rozdiel v samotnom odstupnom je +2 105,96 € pre dohodu. Výpoveď však zachová tri mesiace pracovného pomeru; pri modelovej základnej mzde 1 900 € mesačne predstavuje samotná pokračujúca mzda približne 5 700 € hrubého. To mení výsledok.

VARIANT	VÝPOVEDNÁ DOBA	ODSTUPNÉ	ČO SA EŠTE DEJE	PRAKTICKÝ VERDIKT
Výpoveď zamestnávateľa	3 mesiace	4 × PMZ = 8 423,84 €	Mzda/náhrady počas trvania PP	Silnejšia pri celi maximalizovať celkový príjem, ak zamestnankyňa môže zostať
Dohoda zo zdravotného dôvodu	Žiadna automatická	5 × PMZ = 10 529,80 €	Skončenie k dohodnutému dňu	Silnejšia pri celi odísť hneď; finančne ju treba vyjednať nad zákonné minimum

ANTI-DOUBLE-COUNT Čo sa už nesmie počítať zle

Vzorec „3 mesiace mzdy + celá nevyčerpaná dovolenka + odstupné“ nie je automatický nárok. Ak zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky počas výpovednej doby, dovolenka sa čerpá a jej náhrada vstupuje do mzdy za príslušné obdobie; rovnaké dni sa nesmú ešte raz pripočítať ako hotovostná náhrada pri skončení.

VSTUPNÁ KONTROLA

2. Modelové vstupy a čo je predpoklad

VSTUP	MODELOVÁ HODNOTA	POZNÁMKA
Pracovný pomer	1. 9. 2003 – modelové skončenie v roku 2026	23 rokov
Týždenný pracovný čas	40 hodín, 5 dní × 8 hodín	plný úväzok
Základná mesačná mzda	1 900,00 €	použitá iba ako cash-flow proxy počas výpovednej doby
Dôvod skončenia	dlhodobá strata zdravotnej spôsobilosti podľa lekárskeho posudku	§ 63 ods. 1 písm. c)
Nevyčerpaná dovolenka	18 pracovných dní = 144 hodín	stav k 30. 9. 2026
Modelový koeficient pre PMZ	174,00 hod./mesiac	v reálnom prípade prevziať z mzdového systému
Doručenie výpovede	15. 9. 2026	výpovedná doba 1. 10. – 31. 12. 2026
Dohoda	modelovo ku 30. 9. 2026	iba ak ju podpíšu obe strany

V reálnom prípade sa pred podpisom čohokoľvek musia zameniť modelové údaje za: pracovnú zmluvu a dodatky, presný dátum vzniku pracovného pomeru, lekársky posudok, posledné mzdové listy/výplatné pásky, evidenciu odpracovaných hodín, potvrdený zostatok dovolenky a návrh dohody alebo výpovede.

VÝPOČTOVÉ JADRO

3. Priemerný zárobok - všetky medzivýpočty

Priemerný zárobok sa podľa § 134 zisťuje zo mzdy zúčtovanej na výplatu a z odpracovaného času v rozhodujúcom období; rozhodujúcim obdobím je predchádzajúci kalendárny štvrtrok. Priemerný hodinový zárobok sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta. Ak treba mesačný priemer, hodinový priemer sa prepočíta priemerným mesačným počtom pracovných hodín podľa týždenného pracovného času.

ROZHODUJÚCE OBDOBIE Q2/2026	ZÚČTOVANÁ MZDA	ODPRACOVANÉ
Apríl 2026	1 940,00 €	168 h
Máj 2026	2 020,00 €	160 h
Jún 2026	2 140,00 €	176 h
SPOLU	6 100,00 €	504 h

KROK	VZOREC	VÝSLEDOK
1. Súčet zúčtovanej mzdy	$1\,940 + 2\,020 + 2\,140$	6 100,00 €
2. Súčet odpracovaných hodín	$168 + 160 + 176$	504 h
3. Priemerný hodinový zárobok	$6\,100 / 504$	12,1032 €/h
4. Modelový mesačný koeficient	40 h/týždeň → modelový mzdový koeficient	174,00 h
5. Priemerný mesačný zárobok	$12,1032 \times 174,00$	2 105,9568 €
6. PMZ použitý v modeli	zaokrúhlenie na eurocent nahor	2 105,96 €

KONTROLA Prečo nepočítame odstupné zo základnej mzdy 1 900 €

Odstupné sa viaže na priemerný mesačný zárobok, nie automaticky na tarifnú alebo základnú mesačnú mzdu. V modeli je preto 1 900 € relevantných pre orientačný cash-flow počas troch mesiacov, kým odstupné sa počíta z PMZ 2 105,96 €.

VÝPOČET DOVOLENKY

4. Dovolenka - čo je nárok a čo je dvojité započítanie

POLOŽKA	VÝPOČET / HODNOTA
Zostatok dovolenky	18 dní
Denný pracovný čas	8 hodín
Hodiny dovolenky	$18 \times 8 = 144$ h
Priemerný hodinový zárobok	12,1032 €/h
Modelová náhrada za 18 dní	$144 \times 12,1032 = 1\,742,86$ €

§ 116 rozlišuje čerpanú dovolenku a hotovostnú náhradu. Pri skončení pracovného pomeru sa môže vyplatiť náhrada za nevyčerpanú základnú dovolenku, ktorú zamestnanec nemohol vyčerpať práve pre skončenie pracovného pomeru. Ak však pracovný pomer pokračuje tri mesiace a dovolenka sa počas nich riadne vyčerpá, rovnakých 18 dní sa na konci už druhýkrát nevypláti.

DOHODA Scenár A - dohoda k 30. 9.

Ak do skončenia pracovného pomeru zostane všetkých 18 dní nevyčerpaných, modelová hotovostná náhrada je 1 742,86 € hrubého.

VÝPOVEĎ Scenár B - výpoveď do 31. 12.

Zamestnávateľ môže počas výpovednej doby určiť čerpanie dovolenky za podmienok Zákonníka práce. Ak sa 18 dní vyčerpá, pri skončení už nevznikne druhá hotovostná náhrada za tie isté dni.

NÁROKOVÁ MAPA**5. Odstupné - 4×, 5× a osobitný 10× režim**

REŽIM	VZOREC	MINIMUM	PRÁVNÝ ZÁKLAD
Výpoveď zamestnávateľa, 23 rokov	$4 \times 2\,105,96 \text{ €}$	8 423,84 €	§ 76 ods. 1 písm. d)
Dohoda zo zdravotného dôvodu, 23 rokov	$5 \times 2\,105,96 \text{ €}$	10 529,80 €	§ 76 ods. 2 písm. e)
Pracovný úraz / choroba z povolania / expozícia	$10 \times 2\,105,96 \text{ €}$	21 059,60 €	§ 76 ods. 3

INTEGROVANÝ BONUS Kontrolný bod 1/3 - osobitný 10-násobok

Ak zdravotný dôvod nie je „bežná“ dlhodobá strata spôsobilosti, ale zákaz práce pre pracovný úraz, chorobu z povolania, ohrozenie chorobou z povolania alebo dosiahnutie najvyššej prípustnej expozície, normálny model 4×/5× sa nesmie použiť. § 76 ods. 3 stanovuje najmenej 10× PMZ pri výpovedi aj dohode, s výnimkami pri zavinenom porušení BOZP alebo intoxikácii opísanými v zákone.

HLAVNÉ POROVNANIE

6. Výpoveď verzus dohoda - opravený finančný model

Porovnáваме iba položky, ktoré sa medzi variantmi menia. Septembrová mzda je spoločná obom variantom a preto ju do rozdielu nezapočítavame. Pri výpovedi používame modelový cash-flow predpoklad 1 900 € mesačne počas troch mesiacov; nejde o zákonnú náhradu „3 × PMZ“, ale o orientačný príjem z pokračujúceho pracovného pomeru.

SCENÁR	POKRAČUJÚCA MZDA*	ODSTUPNÉ	DOVOLENKA	MODELOVÝ SÚČET
A. Výpoveď - dovolenka sa počas výpovednej doby vyčerpá	3 × 1 900 = 5 700,00 €	8 423,84 €	0 € na konci za už vyčerpaných 18 dní	14 123,84 €
B. Výpoveď - dovolenka zostane do konca nevyčerpaná	3 × 1 900 = 5 700,00 €	8 423,84 €	1 742,86 €	15 866,70 €
C. Dohoda k 30. 9. - dovolenka zostane nevyčerpaná	0 € po 30. 9.	10 529,80 €	1 742,86 €	12 272,66 €

* Cash-flow proxy pri základnej mzde 1 900 € mesačne. Skutočná výplata počas výpovednej doby môže obsahovať náhradu za dovolenku, prekážky, príplatky alebo iné zložky; preto sa nemá vydávať za zákonnú paušálnu náhradu.

POROVNANIE	VÝPOČET	ROZDIEL
Výpoveď A vs. dohoda C	14 123,84 - 12 272,66	+1 851,18 € pre výpoveď
Výpoveď B vs. dohoda C	15 866,70 - 12 272,66	+3 594,04 € pre výpoveď
Samotné odstupné	10 529,80 - 8 423,84	+2 105,96 € pre dohodu

VERDICT Konečný finančný verdikt

Ak je cieľom maximalizovať modelový hrubý príjem a zamestnankyňa zdravotne zvládne zostať v pracovnom pomere počas výpovednej doby, výpoveď môže byť finančne silnejšia napriek nižšiemu 4× odstupnému. Ak chce skončiť okamžite, dohoda dáva 5× odstupné, ale pri zákonomnom minime môže byť celkový cash-flow nižší. Dohoda sa preto oplatí vyjednať tak, aby kompenzovala hodnotu vzdanej výpovednej doby.

ZAPRACOVANÉ DOVNÚTRA VÝSTUPU

7. Tri kontrolné body, ktoré menia rozhodnutie

INTEGROVANÝ BONUS Kontrolný bod 2/3 - dôvod musí byť v dohode

Dohoda nie je „výpoveď dohodou“. Je to dvojstranný úkon. Pri skončení z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. a) až c) a f) musí byť dôvod v dohode uvedený. V tomto modeli má byť zdravotný dôvod napísaný tak, aby bolo z dokumentu zrejmé, že ide o dlhodobú stratu spôsobilosti podľa lekárskeho posudku; inak si zamestnanec zbytočne komplikuje preukazovanie nároku na odstupné.

INTEGROVANÝ BONUS Kontrolný bod 3/3 - § 69 je iná cesta, nie skratka k vyššiemu odstupnému

Ak podľa lekárskeho posudku zamestnanec nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia zdravia a zamestnávateľ ho do 15 dní nepreradí na vhodnú prácu, § 69 umožňuje okamžité skončenie zo strany zamestnanca. Zákon pri tejto ceste priznáva náhradu mzdy za dva mesiace, v modeli 4 211,92 €. To nie je 4× ani 5× odstupné. Pred použitím § 69 treba preto porovnať, či sa tým finančne nestratí silnejší variant.

Ponuková povinnosť: pri výpovedi zo zdravotného dôvodu treba preveriť aj § 63 ods. 2 - či zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať ani na kratší pracovný čas v dohodnutom mieste výkonu práce a či zamestnanec neodmietol inú vhodnú prácu alebo potrebnú prípravu. Tento bod patrí do kontroly platnosti výpovede, nie iba do výpočtu peňazí.

ROZHODOVACÍ MOST

8. Čo by mal obsahovať návrh dohody, aby nebol finančne slabší

Ak zamestnávateľ navrhne dohodu ku 30. 9. 2026 iba so zákonným minimom 5× PMZ, zamestnankyňa v modeli získava 10 529,80 € odstupné + 1 742,86 € za nevyčerpanú dovolenku. Oproti výpovedi sa vzdáva troch mesiacov trvania pracovného pomeru. Preto je rozumné vyjednávať nad minimum.

BOD	ČO MÁ BYŤ VYRIEŠENÉ
Povinné jadro dohody	presný zdravotný dôvod podľa lekárskeho posudku; deň skončenia; 5× PMZ minimálne
Dovolenka	samostatne potvrdiť počet nevyčerpaných dní a spôsob vysporiadania
Vyrovňovací doplatok	v tomto modeli približne 1 851,18 až 3 594,04 € podľa toho, ako by sa dovolenka riešila počas výpovednej doby
Bezpečnejší negociačný cieľ	minimálne cca 3 600 € nad zákonné 5× odstupné, ak cieľom je dorovnať aj scenár, v ktorom by sa dovolenka pri výpovedi nevyčerpala
Termín a splatnosť	uviesť, kedy sa odstupné, doplatok a dovolenka vyplatia
Bez všeobecného vzdania sa nárokov	nepodpisovať neurčitú vetu, že „všetky nároky sú vysporiadané“, kým nie sú položky presne spočítané

ODPORÚČANIE Najlepší praktický variant v tomto modeli

Ak zdravotný stav umožňuje tri mesiace zostať a cieľom je maximum peňazí, nepodpisovať zákonné minimum dohody len preto, že 5× vyzerá väčšie než 4×. Ak je prioritou okamžitý odchod, dohoda dáva zmysel po dorovnaní hodnoty stratenej výpovednej doby alebo po inom konkrétnom benefite, ktorý má pre zamestnankyňu reálnu hodnotu.

ČO PREVERIŤ Z DOKUMENTOV

9. Kontrolný checklist pred podpisom

- Lekársky posudok: či naozaj konštatuje dlhodobú stratu spôsobilosti na doterajšiu prácu; samotná PN alebo všeobecná lekárska správa nie je automaticky to isté.
- Pracovná zmluva a všetky dodatky: dátum vzniku, miesto výkonu práce, týždenný pracovný čas a prípadná dohoda o peňažnej náhrade pri nezotrvaní počas výpovednej doby.
- Mzdové podklady za rozhodujúci štvrtrok: zúčtovaná mzda, odpracované hodiny, správny priemerný hodinový a mesačný zárobok.
- Zostatok dovolenky: potvrdenie počtu dní a evidencia čerpania; nespoliehať sa na ústne číslo.
- Ponuková povinnosť pri výpovedi: existuje vhodná práca, kratší úväzok alebo ponuka iného miesta v dohodnutom mieste výkonu práce?
- Návrh dohody: dôvod, deň skončenia, odstupné, dovolenka, extra doplatok, splatnosť; žiadne prázdne formulácie.
- Osobitný 10× režim: pracovný úraz, choroba z povolania, ohrozenie chorobou z povolania alebo najvyššia prípustná expozícia.
- § 69 iba po osobitnom prepočte: dva mesiace náhrady nie sú automaticky finančne lepšie než 4×/5× odstupné.

SOURCE AUDIT

10. Overené právne zdroje a hranice výpočtu

Právny audit vykonaný 9. 9. 2026 proti oficiálnemu Slov-Lexu, časová verzia Zákonníka práce účinná od 1. 9. 2026. Pre výstup boli otvorené a skontrolované najmä tieto ustanovenia:

- § 60 ods. 2 - písomná dohoda a povinné uvedenie dôvodu pri skončení z vybraných zákonných dôvodov.
- § 62 ods. 3 a 7 - 3-mesačná výpovedná doba pri trvaní pracovného pomeru najmenej 5 rokov a jej plynutie od prvého dňa nasledujúceho mesiaca.
- § 63 ods. 1 písm. c) a ods. 2 - zdravotný výpovedný dôvod a kontrola možnosti ďalšieho zamestnávania / vhodnej práce.
- § 69 ods. 1 písm. a), ods. 3 a 4 - okamžité skončenie zamestnancom pri vážnom ohrození zdravia, 15-dňová lehota na preradenie, 1-mesačná lehota na skončenie a 2-mesačná náhrada.

- § 76 ods. 1 až 3 - 4× pri výpovedi po 20 rokoch, 5× pri dohode po 20 rokoch a osobitný 10× režim.
- § 116 ods. 1 až 3 - náhrada za dovolenku a zákaz dvojitého vyplácania základnej dovolenky mimo zákonných podmienok.
- § 134 ods. 1 až 4 - rozhodujúce obdobie a výpočet priemerného hodinového a mesačného zárobku.

Oficiálny zdroj: <https://static.slov-lex.sk/static/SK/ZZ/2001/311/20260901.print.html>

FINAL AUDIT Hranica istoty

Právne násobky a lehoty v tomto dokumente sú overené podľa aktuálneho znenia. Konkrétne sumy sú však zámerne modelové. Pri reálnom prípade treba dosadiť skutočný priemerný zárobok, skutočný zostatok dovolenky, presné dátumy a obsah lekárskeho posudku; bez nich sa finálna suma nesmie vydávať za nárok konkrétnej osoby.

MARCUS MANAGEMENT • analytické usporiadanie podkladov, časová os, výpočtová mapa, rozpory a rozhodovací podklad. Nie právne zastupovanie ani garancia výsledku.