

Vážime si vaše súkromie

Súbory cookies sú potrebné pre správne fungovanie webu, ako aj pre účely analýzy prevádzky a návštevnosti. Cookies nám neposkytujú prístup k Vášmu počítaču alebo akýmkoľvek informáciám o Vás. Webovým stránkam umožňujú zapamätať si informácie o Vašej návšteve, napríklad na ukladanie predvolieb bezpečného vyhľadávania, na zjednodušenie registrácie do nových služieb a na ochranu osobných údajov. Výberom „Prijať všetko“ udeľujete súhlas so spracovaním cookies pre uvedené účely. Kliknutím na „Odmietnuť všetko“ môžete používanie voliteľných cookies blokovať. [Podrobnosti o používaní súborov cookies.](#)

[Akceptovať](#) [Odmietnuť všetko](#)

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

[Úvod](#) > [Úvodná stránka](#) > [Európsky orgán práce ELA](#) > [Mzdové nároky](#)

Mzdové nároky

Odmeňovanie zamestnancov súkromnej sféry upravujú ustanovenia [Zákonníka práce](#) v nadväznosti na [zákon o minimálnej mzde](#). Základným princípom v úprave odmeňovania zamestnancov podľa Zákonníka práce je princíp zmluvnej voľnosti pri vyjednávaní o mzdových podmienkach a princíp garancie minimálnej výšky niektorých mzdových nárokov.

Výška minimálnej mzdy je v SR mzda ustanovená zákonom a vykonávacím nariadením vlády. Jej suma sa odvíja od výšky priemernej mzdy zamestnancov za predchádzajúci rok pomocou koeficientu, o ktorom vyjednávajú zástupcovia zamestnávateľských zväzov, odborových zväzov a vlády. Výška minimálnej mzdy od 1. januára 2021 je **623,- EUR za mesiac** pre zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou a **3,58 EUR za každú hodinu** odpracovanú zamestnancom. V kolektívnych zmluvách uzatváraných na úrovni odvetví (kolektívne zmluvy vyššieho stupňa) i na podnikovej úrovni medzi zástupcami zamestnávateľov a zamestnancov sa môže dohodnúť vyššia minimálna mzda.

Zákonníkom práce je nad rámec uvedených nárokov garantovaná aj **osobitná peňažná kompenzácia za prácu nadčas, za prácu vo sviatok, za prácu v noci** a za prácu v pracovnom prostredí, ktoré je objektívnym orgánom na ochranu zdravia uznané za zdravie škodlivé (t. j. táto sa nezahŕňa do výšky minimálnej mzdy).

Zo mzdy zamestnanca zamestnávateľ prednostne vykoná zrážky poistného na sociálne poistenie, preddavkov poistného na verejné zdravotné poistenie, nedoplatku z ročného zúčtovania preddavkov na verejné zdravotné poistenie, príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie, ktoré platí zamestnanec podľa osobitného predpisu, zrážky preddavku na daň alebo dane, nedoplatku preddavku na daň, daňového nedoplatku, nedoplatku, ktorý vznikol zavinením daňovníka na preddavku na daň a na dani vrátane príslušenstva a nedoplatku z ročného zúčtovania preddavkov na daň z príjmov zo závislej činnosti.

[Podrobnejšie informácie o odmeňovaní a mzdových zvýhodneniach](#)

[Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce](#)