

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](#) > [Práca a zamestnanosť](#) > [Zamestnanec a zamestnávateľ](#) > [Odmeňovanie](#)

Odmeňovanie

Odmeňovanie zamestnancov tzv. 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**.

Mzdové podmienky

Zamestnávateľ je povinný dohodnúť mzdové podmienky buď **v pracovnej zmluve** so zamestnancom alebo **v kolektívnej zmluve** (§ 119 ods. 2 Zákonníka práce).

Dojednanie mzdových podmienok je podstatnou náležitosťou pracovnej zmluvy, preto musia byť jej súčasťou. Len v prípade, že mzdové podmienky sú už dohodnuté v kolektívnej zmluve, stačí v pracovnej zmluve uviesť odkaz na ustanovenia kolektívnej zmluvy. Ak určitý nárok upravuje Zákonník práce, stačí uviesť odkaz na príslušné ustanovenia tohto zákona.

V rámci mzdových podmienok sa musia dohodnúť najmä **formy odmeňovania zamestnancov**, suma základnej zložky mzdy a **ďalšie zložky** plnení poskytovaných za prácu a **podmienky ich poskytovania** (§ 119 ods. 3 Zákonníka práce).

Uzavretie pracovnej zmluvy a dojednanie jej obsahu vrátane mzdových podmienok je právnym úkonom, ktorý sa musí urobiť slobodne a vážne, určite a zrozumiteľne, inak by bol takýto právny úkon neplatný (§ 37 Občianskeho zákonníka).

Garancia minimálnej výšky niektorých mzdových nárokov

Mzda zamestnanca nesmie **byť nižšia ako minimálna mzda** ustanovená podľa osobitného predpisu (§ 119 ods. 1 Zákonníka práce); nižšia ako suma minimálnej mzdy nemôže byť ani výška odmeny za prácu, vykonávanú na základe dohody o vykonaní práce, dohody o brigádnickej práci študentov alebo dohody o pracovnej činnosti.

Zákonník práce v § 120 garantuje výšku minimálnej mzdy v závislosti od náročnosti zamestnancom vykonávaných prác v prípade, ak mzdové podmienky nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve.

Priamo z ustanovení mzdovej časti Zákonníka práce vyplýva právny nárok na nasledujúce plnenia, a to najmenej na úrovni zákonom ustanovenej spodnej hranice:

- mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas,
- mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok,
- mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu,
- mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu,
- mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu,
- mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce,
- náhrady mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska,
- mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku.

Zákonník práce ustanovuje aj minimálnu výšku priemerného zárobku alebo pravdepodobného zárobku zamestnanca.

Na pracovnoprávne vzťahy založené dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa vzťahujú niektoré ustanovenia Zákonníka práce, ktoré upravujú nároky zamestnancov za prácu v sobotu, v nedeľu, za nočnú prácu a za sťažený výkon práce, t.j. aj na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa vzťahujú zvýhodnenia za nočnú prácu, za prácu v sobotu, za prácu v nedeľu a kompenzácia za sťažený výkon práce, a to v rovnakej percentuálnej výške z minimálnej mzdy ako je to pri pracovnej zmluve. Zároveň je upravený osobitný postup výpočtu zvýhodnenia za prácu vo sviatok v prípade zamestnancov vykonávajúcich prácu na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru z dôvodu, že v prípade týchto zamestnancov sa nezisťuje ich priemerný hodinový zárobok. Osobitný postup stanovuje, že odmena zamestnanca na dohodu v prípade práce vo sviatok sa zvýši o sumu minimálnej mzdy za hodinu.

Mzda za prácu nadčas

Za prácu nadčas patrí zamestnancovi podľa § 121 ods. 1 Zákonníka práce dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej v sume

- 25 % jeho priemerného zárobku,
- 35 % jeho priemerného zárobku ak ide o zamestnanca, ktorý vykonáva **rizikové práce**.

Nárok na mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas stráca zamestnanec v prípade, ak za prácu nadčas po dohode so zamestnávateľom čerpá **náhradné voľno**.

Nárok na mzdu a mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas ani možnosť čerpať náhradné voľno za prácu nadčas nemá ten zamestnanec, ktorý už v dohodnutej výške mzdy má zohľadnenú prípadnú prácu nadčas. Okruh takýchto zamestnancov je taxatívne vymedzený v § 121 ods. 2 Zákonníka práce. Takto je možné mzdové podmienky dohodnúť len:

- s vedúcim zamestnancom v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu,
- s vedúcim zamestnancom, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, a
- so zamestnancom, ktorý vykonáva koncepčné, systémové, tvorivé alebo metodické činnosti, riadi, organizuje alebo koordinuje zložité procesy alebo rozsiahle súbory

veľmi zložitých zariadení.

Mzda za prácu vo sviatok

Ak zamestnanec vykonáva prácu v deň sviatku, má okrem dosiahnutej mzdy právny nárok na **mzdové zvýhodnenie najmenej vo výške 100 % svojho priemerného zárobku** (§ 122 Zákonníka práce).

Nárok na mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok stratí zamestnanec, ktorý po dohode so zamestnávateľom čerpá náhradné voľno za prácu vo sviatok. Za čas čerpania náhradného voľna však zamestnanecovi podľa § 122 ods. 2 Zákonníka práce patrí náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Ak ide o zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou, čas čerpania náhradného voľna za prácu vo sviatok sa považuje za odpracovaný čas; tento zamestnanec nemá nárok na náhradu mzdy, ale za čas čerpania náhradného voľna mu patrí pomerná časť mesačnej mzdy.

S vedúcim zamestnancom môže zamestnávateľ v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihliadnutím na prípadnú prácu vo sviatok. Mzdové zvýhodnenie ani náhradné voľno za prácu vo sviatok v takom prípade vedúcemu zamestnanecovi nepatria. Okruh vedúcich zamestnancov vymedzuje § 9 ods. 3 Zákonníka práce.

Mzda za prácu v sobotu

Ak zamestnanec vykonáva prácu v sobotu, má okrem dosiahnutej mzdy právny nárok na **mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 50 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu za každú hodinu práce v sobotu** (§ 122a Zákonníka práce). Zákonník práce umožňuje uplatniť **výnimku** pre skupinu zamestnávateľov, u ktorých sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby sa **práca pravidelne vykonávala v sobotu**. Zákonník práce umožňuje v kolektívnej zmluve, resp. v pracovnej zmluve dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia a stanovuje jeho minimálnu výšku. V pracovnej zmluve je možné dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia iba v prípade, že ide o zamestnávateľa, u ktorého nepôsobí odborová organizácia a ktorý k 31. decembru predchádzajúceho kalendárneho roka zamestnával menej ako 20 zamestnancov. Na základe tejto výnimky je možné **v zmysle § 122a ods. 2 Zákonníka práce dohodnúť mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu najmenej v sume 45 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu za každú hodinu práce v sobotu**.

Na pracoviskách s nočnými zmenami sobota začína hodinou zodpovedajúcou nástupu pracovnej zmeny, ktorá v pracovnom týždni nastupuje podľa rozvrhu zmien ako prvá ranná zmena, a končí uplynutím 24 hodín od jej začiatku.

S vedúcim zamestnancom možno v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihliadnutím na prípadnú prácu v sobotu; v takom prípade už mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu vedúcemu zamestnanecovi nebude patriť.

S účinnosťou od 1. januára 2024 patrí zamestnanecovi za prácu v sobotu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 2,155 eura za hodinu (pri uplatnení výnimky patrí zamestnanecovi za prácu v sobotu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 1,9395 eura za hodinu).

Mzda za prácu v nedeľu

Ak zamestnanec vykonáva prácu v nedeľu, má okrem dosiahnutej mzdy právny nárok na **mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 100 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu za každú hodinu práce v nedeľu** (§ 122b Zákonníka práce).

Zákonník práce umožňuje uplatniť **výnimku** pre skupinu zamestnávateľov, u ktorých sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby **sa práca pravidelne vykonávala v nedeľu**. Zákonník práce umožňuje v kolektívnej zmluve, resp. v pracovnej zmluve dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia a stanovuje jeho minimálnu výšku. V pracovnej zmluve je možné dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia iba v prípade, že ide o zamestnávateľa, u ktorého nepôsobí odborová organizácia a ktorý k 31. decembru predchádzajúceho kalendárneho roka zamestnával menej ako 20 zamestnancov. Na základe tejto výnimky je možné **v zmysle § 122b ods. 2 Zákonníka práce dohodnúť mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu najmenej v sume 90 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu za každú hodinu práce v nedeľu**.

Na pracoviskách s nočnými zmenami nedeľa začína hodinou zodpovedajúcou nástupu pracovnej zmeny, ktorá v pracovnom týždni nastupuje podľa rozvrhu zmien ako prvá ranná zmena, a končí uplynutím 24 hodín od jej začiatku.

S vedúcim zamestnancom možno v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihliadnutím na prípadnú prácu v nedeľu; v takom prípade už mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu vedúcemu zamestnanecovi nebude patriť.

S účinnosťou od 1. januára 2024 patrí zamestnanecovi za prácu v nedeľu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 4,310 eura za hodinu (pri uplatnení výnimky patrí zamestnanecovi za prácu v nedeľu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 3,879 eura za hodinu).

Mzda za nočnú prácu

Nočná práca je práca vykonávaná v čase medzi **22. hodinou a 6. hodinou**. Za prácu v tomto časovom intervale patrí zamestnanecovi v zmysle § 123 ods. 1 Zákonníka práce okrem dosiahnutej mzdy aj mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu najmenej v sume 40 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu za každú hodinu nočnej práce a ak ide o zamestnanca vykonávajúceho **rizikovú prácu**, patrí mu mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu najmenej v sume 50 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu za každú hodinu nočnej práce.

Zákonník práce umožňuje uplatniť **výnimku** pre skupinu zamestnávateľov, u ktorých sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby **sa prevažná časť práce pravidelne vykonávala v noci** a ak nejde o zamestnanca vykonávajúceho rizikovú prácu. Zákonník práce umožňuje v kolektívnej zmluve, resp. v pracovnej zmluve dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia a stanovuje jeho minimálnu výšku. V pracovnej zmluve je možné dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia iba v prípade, že ide o zamestnávateľa, u ktorého **nepôsobí odborová organizácia** a ktorý k 31. decembru predchádzajúceho kalendárneho roka **zamestnával menej ako 20 zamestnancov**. Na základe tejto výnimky je možné v zmysle § 123 ods. 2 Zákonníka práce dohodnúť mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu najmenej v sume 35 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu za každú hodinu nočnej práce.

S vedúcim zamestnancom je možné v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihliadnutím na prípadnú nočnú prácu. Mzdové zvýhodnenie v takom prípade vedúcemu zamestnanecovi nepatrí.

S účinnosťou od 1. januára 2024 patrí zamestnanecovi za nočnú prácu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 1,724 eura za hodinu; zamestnanecovi vykonávajúcemu rizikové práce patrí za nočnú prácu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 2,155 eura za hodinu (pri uplatnení výnimky patrí zamestnanecovi za nočnú prácu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 1,5085 eura za hodinu).

Mzda za sťažený výkon práce

Zamestnancovi patrí **mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce** pri rizikových prácach v prostredí, **kde pôsobia faktory pracovného prostredia** (chemické faktory, karcinogénne a mutagénne faktory, biologické faktory, prach, fyzikálne faktory ako hluk, vibrácie, ionizujúce žiarenie), za podmienky, že pri ich výkone sa vyžaduje, aby používal na zníženie zdravotného rizika **osobné ochranné pracovné prostriedky** (§ 124 Zákonníka práce).

Minimálna výška mzdovej kompenzácie za sťažený výkon práce je najmenej v sume 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu za každú hodinu sťaženého výkonu práce. Od 1. januára 2024 predstavuje najmenej 0,862 eura za každú hodinu sťaženého výkonu práce.

Zamestnávateľ môže, ako dobrovoľné plnenie, poskytovať mzdovú kompenzáciu za sťažený výkon práce aj pri pôsobení iných vplyvov, ktoré zamestnancovi sťažujú prácu, prípadne ho pri práci negatívne ovplyvňujú. V takom prípade nie je zákonom ustanovená minimálna výška mzdovej kompenzácie pre zamestnávateľa záväzná.

Náhrada mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska

O pracovnú pohotovosť ide v prípade, ak sa zamestnanec v **čase mimo svojej pracovnej doby zdržiava po určený čas na dohodnutom mieste** a je pripravený na výkon práce podľa pracovnej zmluvy. **Čas, kedy zamestnanec čaká na výkon práce, ale prácu ešte nevykonáva, je neaktívnou časťou pracovnej pohotovosti.** Pohotovosť nariaďuje, prípadne so zamestnancom dohodne, zamestnávateľ (§ 96 Zákonníka práce).

Zamestnávateľ môže za podmienok ustanovených v § 94 zamestnancovi nariadiť alebo s ním dohodnúť pracovnú pohotovosť mimo pracoviska aj na dobu, počas ktorej zamestnanec nepracuje preto, že je sviatok, za ktorý mu patrí náhrada mzdy alebo za ktorý sa mu jeho mesačná mzda nekráti.

Za čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska má zamestnanec nárok na **náhradu najmenej v sume 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska.** Od 1. januára 2024 predstavuje minimálna výška náhrady najmenej 0,862 eura za každú hodinu.

Mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku

Za čas **neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku** patrí zamestnancovi mzda **vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy** (§ 96 Zákonníka práce).

Ak by dohodnutá suma základnej zložky mzdy zamestnanca bola nižšia ako suma minimálnej mzdy, za čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku sa mu poskytne mzda vo výške minimálnej mzdy.

13. a 14. mzda

S účinnosťou od 1. mája 2018 sa **ako mzda posudzuje** aj peňažné plnenie, ktoré môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi za prácu **pri príležitosti obdobia letných dovoleníek** (tzv. 13 mzda) a **pri príležitosti vianočných sviatkov** (tzv. 14. mzda). Tieto inštitúty poskytujú zamestnávateľovi možnosť, nie povinnosť, odmeňovať zamestnanca v mesiaci jún a v mesiaci december okrem mzdy aj týmto peňažným plnením.

Ďalšie zložky mzdy

V rámci mzdových podmienok je možné ako fakultatívne zložky mzdy dohodnúť poskytovanie ďalších plnení za prácu, napr. mzdové zvýhodnenia alebo príplatky za prácu:

- v odpoľudňajších pracovných zmenách,
- v delených zmenách,
- vo výškach
- alebo poskytovanie rôznych druhov prémiei, prípadne iných motivačných zložiek mzdy.

Okruh takýchto plnení vrátane podmienok pre ich poskytovanie môžu dohodnúť zástupcovia zamestnancov v kolektívnej zmluve so zamestnávateľom alebo sa dohodnú v pracovnej zmluve.

Legislatíva

- [Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov](#)
- [Zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov](#)