



Odmeňovanie zamestnancov

Učebný text

Ing. Ingrid Hüblerová



Spolufinancovaný
Európskou úniou



PROGRAM
SLOVENSKO



MINISTERSTVO
ŠKOLSTVA, VÝSKUMU,
VÝVOJA A MLÁDEŽE
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Predmet: Odborná prax

Tematický celok: Odmeňovanie zamestnancov a pracovné vzťahy

Ročník: štvrtý

Študijné odbory:

➤ 6317 M obchodná akadémia

Obsah

1	Odmeňovanie zamestnancov	3
1.1	Pracovnoprávne vzťahy	4
1.2	Oceňovanie práce	8
	1.2.1 Formy mzdy	9
	1.2.2 Hrubá a čistá mzda	12
1.3	Minimálna mzda a stupne náročnosti práce	13
1.4	Daň z príjmov fyzických osôb	18
	1.4.1 Sadzby dane z príjmu fyzických osôb pre príjmy dosiahnuté v roku 2025	19
	1.4.2 Nezdaniiteľná časť základu dane na daňovníka	19
	1.4.3 Životné minimum	20



1 Odmeňovanie zamestnancov

„Zamestnanci rovnako ako podnik musia mať svoje účty v poriadku. Jedni aj druhí musia pozerat' na mravnú samozrejmosť, že odmena sa dostáva za vykonanú prácu a že práca sa musí vykonávať tak, aby čo najväčšiemu počtu ľudí prinášala úžitok.“

TOMÁŠ BAŤA

Medzi základné personálne činnosti patrí:

- Plánovanie pracovníkov
- Získavanie a výber pracovníkov
- Rozmiestňovanie pracovníkov
- Hodnotenie pracovníkov
- Hodnotenie práce a popis pracovných miest
- Odmeňovanie

Odmeňovanie je jednou zo základných personálnych činností. Zároveň je jedným z najefektívnejších nástrojov ovplyvňovania motivácie zamestnancov. Výsledkom odmeňovania je odmena, ktorou organizácia hodnotí výkon zamestnanca a súčasne táto odmena určuje jeho budúci výkon. **Odmena** je to, čo zamestnanci dostávajú od zamestnávateľa výmenou za svoju prácu a čo im garantoval pri uzatvorení pracovného pomeru. Garancia odmeny nesmie byť nižšia, ako je minimálna mzda.

Odmena môže mať rôzne formy, ako sú finančné a nefinančné benefity, jej cieľom je motivovať zamestnancov k vyššiemu výkonu a zlepšiť ich spokojnosť so zamestnaním. Existuje niekoľko spôsobov, ako odmeňovať zamestnancov. Možno ich rozdeliť do dvoch kategórií: **finančné a nefinančné odmeňovanie**. **Finančné odmeňovanie** je mzda (plat) alebo iná forma peňažnej odmeny. **Nefinančné, hmotné odmeňovanie** predstavujú zamestnanecké výhody, napr. zľavy na organizačné produkty, telefón aj na súkromné účely, dôchodkové pripoistenie, atď.





1.1 Pracovnoprávne vzťahy

Pracovnoprávne vzťahy sú právne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ktorý vykonáva závislú prácu.

Práva a povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov sú regulované legislatívou.

Pracovnoprávny vzťah je výkon závislej práce fyzickej osoby pre zamestnávateľa. **Závislá práca** je práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene a v pracovnom čase určenom zamestnávateľom.

Pod pracovnoprávnym vzťahom chápeme **pracovný pomer a dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru**. Zákonník práce umožňuje zamestnávateľom uzatvárať na príležitostné práce aj dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (§ 223 ods. 1 ZP).

Podľa druhu a rozsahu práce si môžu vybrať z troch typov dohôd:

- dohoda o vykonaní práce,
- dohoda o pracovnej činnosti,
- dohoda o brigádnickej práci študenta.

Zákony súvisiace so zamestnávaním zamestnancov:

- Zákonník práce,
- Zákon o zdravotnom poistení,
- Zákon o sociálnom poistení,
- Zákon o dani z príjmov,
- Zákon o cestovných náhradách,
- Zákon o sociálnom fonde,
- Zákon o službách zamestnanosti,
- Zákon o minimálnej mzde,
- Zákon o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti,
- Zákon o inšpekcii práce.





Okrem vyššie uvedených zákonov sa problematiky zamestnávania týka aj:

- Zákon o ochrane osobných údajov (GDPR - General Data Protection Regulation),
- Zákon o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia,
- Zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci,
- ďalšie zákony.

Pracovný pomer je pracovnoprávny vzťah medzi zamestnancom a zamestnávateľom.

Účastníci pracovnoprávných vzťahov:

Zamestnávateľ

- právnická alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu.

Zamestnanec

- fyzická osoba, ktorá na základe pracovnoprávneho vzťahu vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu podľa jeho pokynov za vopred dohodnutú mzdu alebo odmenu.

Pracovný pomer vzniká odo dňa, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce.

Pracovná zmluva predstavuje základný dokument pracovného pomeru.



Zapamätajte si!

Pracovná zmluva musí byť uzatvorená písomne a jedno vyhotovenie pracovnej zmluvy musí dostať zamestnanec.





Podstatné náležitosti pracovnej zmluvy:

- druh práce (stručná charakteristika pracovných činností),
- miesto výkonu práce (obec, organizačná jednotka),
- deň nástupu do práce,
- mzdové podmienky (ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve).

V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac 3 mesiace. Pre vedúcich zamestnancov v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu to môže byť až 6 mesiacov. Skúšobnú dobu nemožno predlžovať. Počas skúšobnej doby môže zamestnanec aj zamestnávateľ zrušiť pracovný pomer z akéhokoľvek dôvodu alebo bez jeho uvedenia.





PRACOVNÁ ZMLUVA

Zamestnávateľ

a

zamestnanec dátum narodenia

č. OP rodné číslo

trvalý pobyt

uzatvárajú túto pracovnú zmluvu

1. Zamestnanec nastúpi do práce dňa"

2. Zamestnanec bude vykonávať (uviesť druh a charakteristiku práce)

3. Miesto výkonu práce (obec, časť obce alebo inak určené miesto)

4. Pracovný pomer je dohodnutý na dobu
- neurčitú
- určitú (uviesť sa konkrétna doba trvania pracovného pomeru)

5. Mzdové podmienky a výplatné termíny"

6. Ustanovený týždenný pracovný čas u zamestnávateľa je"

7. Zamestnancovi patrí dovolenka za kalendárny rok vo výmere" týždňov

8. Zamestnávateľ a zamestnanec sa dohodli na skúšobnej dobe v trvaní "

9. Ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby. Výpovedná doba je najmenej jeden mesiac, ak zákon neustanovuje inak. Výpovedná doba je najmenej dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov. Výpovedná doba je najmenej tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov. Výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, ak zákon neustanovuje inak.

10. Ďalšie dohodnuté podmienky"





1.2 Oceňovanie práce

Mzda (wage)

- je všeobecným termínom pre finančnú odmenu, ktorú zamestnávateľ vypláca zamestnancovi za vykonanú prácu. Vzťahuje sa predovšetkým na zamestnancov, ktorí sú platení na základe hodinovej alebo mesačnej sadzby. Pri výpočte mzdy sa zohľadňujú rôzne faktory, ako sú pracovné zručnosti, skúsenosti, pracovná náročnosť a ďalšie. Mzda sa vypláca pravidelne, zvyčajne mesačne a môže sa meniť podľa dohôd v pracovnej zmluve, pracovného času a ďalších faktorov.

Mzda je finančná odmena za skutočne vykonanú prácu, ktorú zamestnanec vykonáva v pracovnom pomere (Zákonník práce).

Plat (salary, pay)

- sa vzťahuje na pracovníkov v určitých profesiách alebo vo verejnom sektore, ktorí majú stanovené platové triedy alebo stupne. Plat je pevne stanovený a závisí od pracovných pozícií, úrovni zodpovednosti, kvalifikácií a ďalších faktorov. Výška platu je zvyčajne uvedená v tarifných systémoch alebo kolektívnych zmluvách a nie je často ovplyvnená individuálnymi dohodami medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Plat sa tiež vypláca pravidelne, zvyčajne mesačne.

Rozdiely:

Mzda

- Vypláca sa na základe hodinovej alebo mesačnej sadzby.
- Môže sa meniť podľa dohôd v pracovnej zmluve, pracovného času a ďalších faktorov.
- Je pravidelne vyplácaná, zvyčajne mesačne.

Plat

- Je stanovený pre pracovníkov vo verejnom sektore alebo v určitých profesiách.
- Závisí od platových tried a stupňov, určených tarifnými systémami alebo kolektívnymi zmluvami.
- Nie je často ovplyvnený individuálnymi dohodami.
- Je pravidelne vyplácaný, zvyčajne mesačne.





Zapamätajte si!

Mzda je peňažná odmena zamestnanca za vykonanú prácu.

Zamestnanci verejnej správy dostávajú **plat**.

1.2.1 Formy mzdy

Naša legislatíva pozná tri **mzdové formy**, základné, doplnkové a formu mzdového zvýhodnenia.

Základné mzdové formy

Podľa formy poskytnutia sa rozlišuje:

- *peňažná mzda*: mzda platená formou peňazí,
- *nominálna mzda*: suma vyplatených peňazí,
- *reálna mzda*: kúpna sila mzdy, t.j. suma tovarov a služieb, ktoré si za mzdu možno kúpiť, čiže nominálna mzda vydelená cenovou hladinou štátu,
- *naturálna mzda*: mzda poskytovaná bezprostredne formou vecných statkov, vypláca sa len po dohode so zamestnancom,
- *zmiešaná mzda*: kombinácia naturálnej a peňažnej mzdy.

Podľa rozsahu sa rozlišuje:

- **hrubá mzda**: celá mzda,
- **čistá mzda**: mzda po zrážke dane a príspevkov na sociálne a zdravotné poistenie (odvody),
- **cena práce (superhrubá mzda)**: súčet hrubej mzdy a odvodov zamestnávateľa.





Podľa spôsobu výpočtu a podľa zložiek (mzdové formy):

- **časová mzda:** mzda závisí od odpracovaného času, (hodinová, mesačná),
- **úkolová mzda:** mzda, ktorá závisí od množstva vyrobených jednotiek a výkonu zamestnanca. Používa sa tam, kde je výkon možné merať pomocou noriem.
- zvláštna forma je **akordná mzda**, je to druh úkolovej mzdy. Používa sa v skupine, kde sú pracovníci odmenení za ucelenú časť výrobku alebo diela, s uvedením termínu ukončenia práce. Zárobok sa rozdeľuje podľa vopred dohodnutých pravidiel,
- **podielová mzda:** mzda formou podielu odmeny na vytvorenom prínose (na tržbe, zisku). Závisí od predaného množstva alebo poskytovanej služby, určí sa % vopred,
- **kombinovaná mzda** (zmiešaná mzda): kombinácie z časovej, úkolovej a podielovej mzdy,
- alebo doplnkových mzdových foriem.

Mzda, alebo plat sa môže skladať zo základnej a variabilnej zložky.

Základná zložka je pevná časť mzdy a nie je možné ju zmeniť bez písomnej dohody medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Do základnej zložky mzdy nepatria: príplatky za nočnú prácu, príplatky za rizikovú prácu, príplatky za prácu nadčas, odmeny, prémie, 13. plat, atď. Na druhej strane, **variabilná zložka** je taká, ktorá závisí od rôznych faktorov a ich naplnenia. Môže sa každý mesiac meniť alebo môže byť vyplácaná iba za určité obdobie.

V inzerátoch pracovných ponúk sú zamestnávatelia povinní uvádzať sumu základnej zložky mzdy. Platí to pre všetkých zamestnávateľov, ktorí majú sídlo na území Slovenskej republiky a zamestnávajú podľa Zákona o službách zamestnanosti.

Doplnkové mzdové formy

Okrem základnej formy mzdy sa zamestnancom vyplácajú aj doplnkové formy mzdy, ak dôjde k dohode medzi zamestnávateľom a zamestnancom. **Doplnková forma mzdy** sa vypláca k základnej forme mzdy, nejde o náhradu, ale o doplnenie.





Medzi doplnkové formy patria:

- **odmeny:** ide o pohyblivú zložku mzdy vyplatenú na základe splnenia vopred stanovených kritérií,
- **prémie:** využíva sa vo forme percenta z časovej alebo úkolovej mzdy,
- **osobné ohodnotenie:** vypláca sa v prípade, že sa sleduje princíp zásluhovosti u zamestnávateľa,
- **podiel na zisku:** ak sa dosiahne v rámci firmy zisk podľa vopred stanovených kritérií, môže firma podiel z tohto zisku vyplatiť svojim zamestnancom.

Mzdové zvýhodnenia

Zákonník práce pamätá v rámci tejto formy mzdy na tieto mzdové zvýhodnenia:

- **za prácu nadčas:** v tomto prípade patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie vo výške 25 % jeho priemerného zárobku a pri rizikovej práci vo výške 35 % jeho priemerného zárobku (§ 121 ods. 1 Zákonníka práce). Nárok na mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas stráca zamestnanec v prípade, ak za prácu nadčas po dohode so zamestnávateľom čerpá náhradné voľno.
- **za prácu počas sviatku:** pri vykonávaní práce počas tohto obdobia sa poskytuje zamestnancovi k základnej mzde aj mzdové zvýhodnenie najmenej vo výške 100 % jeho 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.
- **mzda za prácu v sobotu:** pri vykonávaní práce 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).
- **mzda za prácu v nedeľu:** pri vykonávaní práce 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).

- **za prácu vykonávanú v nočných hodinách:** za nočnú prácu patrí popri dosiahnutej mzde zamestnancovi aj zvýhodnenie vo výške najmenej 40% minimálnej mzdy v € za hodinu (§ 123 ods. 1 Zákonníka práce).

Nočná práca je práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou.

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

Minimálna výška mzdovej kompenzácie za sťažený výkon práce je najmenej 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu za každú hodinu sťaženého výkonu práce. Od 1. januára 2025 to predstavuje najmenej 0,938 eura za každú hodinu sťaženého výkonu práce.

1.2.2 Hrubá a čistá mzda

Hrubá mzda je mzda, z ktorej ešte neboli odpočítané povinné odvody do Sociálnej a zdravotnej poisťovne a nebola odvedená daň z príjmu. Pod pojmom hrubá mzda sa rozumie suma peňazí za prácu ešte pred zdanením. Z hrubej mzdy sa odvádzajú odvody do sociálnej a zdravotnej poisťovne. Okrem toho sa ešte platí daň z príjmu, ktorá je štandardne vo výške 19 %. Zamestnanec na účet dostáva čistú mzdu (po odrátaní odvodov a dane, prípadne ďalších zrážok).

V pracovnom prostredí sa najčastejšie hovorí o hrubej mzde. Pri nástupe do zamestnania sa rozpráva o hrubej mzde a stáva sa nástrojom vyjednávania medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Táto mzda býva stanovená aj v pracovnej zmluve. Konečná suma na výplate, ktorú voláme **čistá mzda**, závisí však aj od ďalších položiek. Tými sú daňový bonus, zrážky na stravné, finančný príspevok na stravovanie, doplnkové dôchodkové sporenie alebo exekúcie a tieto položky znižujú alebo naopak môžu navýšiť sumu, ktorú dostanete na výplatu.





Finančný príspevok na stravovanie poskytuje zamestnávateľ ako alternatívu k stravovacím poukážkam. Ide o účelový príspevok, ktorého maximálna a minimálna výška je určená Zákonníkom práce (§152, ods. 8) a podľa legislatívy je pre zamestnanca oslobodená od daní a odvodov.

Podobne ako pri zabezpečení stravného, napr. prostredníctvom stravovacích poukážok, má zamestnanec nárok na tento príspevok za každý pracovný deň, v rámci ktorého vykonáva prácu viac ako 4 hodiny. V prípade, ak počas pracovnej zmeny odpracuje viac ako 11 hodín, môže mu zamestnávateľ poskytnúť ďalší finančný príspevok.

Keďže tieto položky sú pri každom zamestnancovi rôzne, platí, že dvaja zamestnanci s rovnakou hrubou mzdou môžu dostať rozdielnu čistú mzdu.

Na výplatnej páske sa uvádzajú viaceré sumy, okrem iného aj hrubá mzda, čistá mzda a cena práce.

Z pohľadu pracovníka nie je dôležitá výška hrubej minimálnej mzdy, ale suma, ktorá mu mesačne príde na účet. Pre zamestnávateľa je zase dôležité, aké vysoké sú celkové mzdové náklady.



Zapamätajte si!

Cena práce je hrubá mzda spolu s odvodmi zamestnávateľa (bez odvodov zamestnanca), je teda **vyššia ako hrubá mzda zamestnanca**.

1.3 Minimálna mzda a stupne náročnosti práce

Minimálna mzda

Predstavuje najnižšiu mzdu, ktorú musí zamestnávateľ vyplatiť svojmu zamestnancovi za odvedenú prácu. Minimálna mzda je na Slovensku stanovená zákonom a je pravidelne upravovaná. V zmysle zákona č. 663/2007 Z. z. o





minimálnej mzde a v znení jej neskorších predpisov platí od 1. 1. 2025 minimálna mzda vo výške:

- 816,00 eur za mesiac pre zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou
[57 % z 1 430 € = 815,10 po zaokrúhlení na celé euro nahor 816 €],
- 4,69 eura za každú hodinu odpracovanú zamestnancom s 40-hodinovým týždenným pracovným časom
[1/174 z 816 = 4,6896 po zaokrúhlení na tri desatinné miesta 4,690 €].

Suma hodinovej minimálnej mzdy predstavuje naďalej 1/174 zo sumy mesačnej minimálnej mzdy a zaokrúhľuje sa na tri desatinné miesta; v tejto výške sa minimálna mzda uplatní aj pre osoby vykonávajúce zárobkovú činnosť v právnom vzťahu dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru).

Pri určení minimálnej mzdy pre rok 2025 sa použila priemerná mesačná mzda za rok 2023 (spred dvoch rokov), ktorá je vo výške 1 430 €.

Stupne náročnosti práce

Zákonník práce definuje šesť stupňov náročnosti práce, ktoré zohľadňujú zložitosť, zodpovednosť a namáhavosť vykonávanej práce. Každý stupeň má priradený koeficient, ktorým sa násobí základná minimálna mzda. Zamestnanci v pracovnom pomere majú podľa koeficientu náročnosti práce nárok na vyššiu minimálnu mzdu. Pracovné pozície sú zaradené do jedného zo šiestich stupňov, ktoré bližšie popisuje príloha č. 1 Zákonníka práce.

Pri zaradení zamestnanca do jedného z týchto šiestich stupňov, je vždy treba dbať na individuálnosť konkrétnej situácie. Napr. upratovačka, ktorá pri svojej práci používa vysávač, tepovač, prípadne chemické prostriedky, by podľa Národného inšpektorátu práce mala byť zaradená v 2. stupni náročnosti, nakoľko musí naštudovať ovládanie daného elektrospotrebiča. Je vždy potrebné analyzovať každú situáciu samostatne.

1. stupeň: Charakterizuje výkon pomocných, prípravných alebo manipulačných prác podľa presných postupov a pokynov.

Možné príklady povolání: upratovač/ka, skladník/čka, pomocný robotník na stavbe, dokladač/ka tovaru v obchode.





2. stupeň: Charakterizuje výkon ucelených obslužných rutinných prác alebo odborných rutinných kontrolovateľných prác podľa stanovených postupov, prevádzkových režimov, alebo prác spojených s hmotnou zodpovednosťou; výkon jednoduchých remeselných prác; výkon sanitárnych pracovných činností v zdravotníctve; výkon opakovaných, kontrolovateľných prác administratívnych, hospodárskosprávnych, prevádzkovo-technických alebo ekonomických podľa pokynov alebo ustanovených postupov. *Vyžaduje sa vyučenie v odbore alebo stredné odborné vzdelanie.*

Možné príklady povolání: administratívny/a pracovník/čka, recepčný/á, predavač/ka v obchode, pomocný/á účtovník/čka, čašník/čka.

3. stupeň: Charakterizuje výkon rôznorodých odborných alebo ucelených odborných prác alebo samostatné zabezpečovanie menej zložitých agend; samostatný výkon individuálnych tvorivých remeselných prác; riadenie alebo operatívne zabezpečovanie chodu zariadení alebo prevádzkových procesov spojené so zvýšenou duševnou námahou s prípadnou zodpovednosťou za zdravie a bezpečnosť iných osôb alebo za ťažko odstrániteľné škody. *Vyžaduje sa úplné stredné vzdelanie s maturitou.*

Možné príklady povolání: vodič/ka autobusu/električky, zdravotná sestra/brat, ekonóm/ka, obchodný/á zástupca/kyňa.

4. stupeň: Charakterizuje samostatné zabezpečovanie odborných agend alebo výkon čiastkových koncepčných, systémových a metodických prác spojený so zvýšenou duševnou námahou; poskytovanie zdravotnej starostlivosti, odborné činnosti v zdravotníctve so zodpovednosťou za zdravie ľudí; riadenie, organizácia alebo koordinácia zložitých procesov alebo rozsiahleho súboru veľmi zložitých zariadení s prípadnou zodpovednosťou za životy a zdravie iných osôb. *Vyžaduje sa vyššie odborné vzdelanie alebo bakalársky titul.*

Možné príklady povolání: vedúci/a prevádzky, hlavný/á účtovník/čka, inštruktor/ka autoškoly.

5. stupeň: Charakterizuje výkon špecializovaných systémových, koncepčných, tvorivých alebo metodických prác s vysokou duševnou námahou; komplexné zabezpečovanie najzložitejších úsekov a agend s určovaním nových postupov v rámci systému; výkon odborných a špecializovaných činností v príslušnom odbore





zdravotnej starostlivosti so zodpovednosťou za zdravie ľudí; riadenie, organizácia a koordinácia veľmi zložitých procesov a systémov vrátane voľby a optimalizácie postupov a spôsobov riešenia. *Vyžaduje sa vysokoškolské vzdelanie s magisterským titulom.*

Možné príklady povolání: lekár/ka, výrobný/á manažér/ka, obchodný/á manažér/ka.

6. stupeň: Charakterizuje tvorivé riešenie úloh neobvyklým spôsobom s nešpecifikovanými výstupmi s vysokou mierou zodpovednosti za škody s najširšími spoločenskými dôsledkami; výkon špecializovaných a certifikovaných činností v zdravotnej starostlivosti so zodpovednosťou za zdravie a životy ľudí; riadenie, organizácia a koordinácia najzložitejších systémov so zodpovednosťou za neodstrániteľné hmotné a morálne škody so značnými nárokmi na schopnosť riešiť zložité a konfliktné situácie spojené spravidla so všeobecným ohrozením najširšej skupiny osôb. *Vyžaduje sa doktorandské štúdium.*

Možné príklady povolání: primár/ka, generálny/a riaditeľ/ka, riaditeľ/ka nemocnice.

Príklad 1:

Určenie mesačnej minimálnej mzdy podľa stupňa náročnosti

Pani S. pracuje ako administratívna pracovníčka pre spoločnosť PRÍKLAD s.r.o. Pani S. však od začiatku roka ubudne zopár pracovných povinností, a tak sa so zamestnávateľom dohodli, že okrem pôvodnej práce bude aj upratovať kancelárie, aby jej nemuseli skrátiť pracovný úväzok.

Akú bude mať pani S v takomto prípade mesačnú minimálnu mzdu od 1. 1. 2025?

Odpoveď:

Minimálna mesačná mzda pani S. bude od 1. 1. 2025 v sume 932 €. Pani S. bude mať v pracovnej zmluve uvedené činnosti, ktoré spadajú do 1. stupňa náročnosti práce, ako aj do 2. stupňa náročnosti práce. Musí jej byť podľa zákonníka práce priznaný ten stupeň náročnosti práce, ktorý je vyšší.





Stupeň náročnosti pracovného miesta						
Platí od	Platí do	Stupeň náročnosti	Týždenný úväzok (hod.)	Koeficient min. mzdy	Hod. sadzba základná	Mes. sadzba základná
1/2025	-	1	40	1	4,690 EUR	816,0 EUR
1/2025	-	2	40	1,2	5,356 EUR	932,0 EUR
1/2025	-	3	40	1,4	6,023 EUR	1 048,0 EUR
1/2025	-	4	40	1,6	6,690 EUR	1 164,0 EUR
1/2025	-	5	40	1,8	7,356 EUR	1 280,0 EUR
1/2025	-	6	40	2	8,023 EUR	1 396,0 EUR

Od: 01/2025 Do: -

Návrat

Obr. 1.2 Minimálna mesačná mzda podľa stupňa náročnosti práce (zdroj: Kros, OLYMP)

V roku 2025 sa hodinová minimálna mzda oproti roku 2024 zvýšila o 0,38 €, výška minimálnej mesačnej mzdy o 66 €.

Upozornenie:

Schválená novela zákona č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov, obnovuje pôvodne platný vzorec na výpočet minimálnej mzdy na úroveň 60 % z priemernej mesačnej mzdy. Tento postup určenia minimálnej mzdy sa použije prvýkrát na určenie minimálnej mzdy na rok 2026.

Do výšky minimálnej mzdy sa nezahŕňa mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce.





Zapamätajte si!

Minimálnu mzdu každoročne stanovuje vláda SR svojim nariadením po prerokovaní medzi zamestnávateľmi, zamestnancami a vládou.

Hospodárska a sociálna rada SR, tzv. **tripartita** je základným nástrojom sociálneho dialógu medzi zamestnávateľmi, zamestnancami a vládou.

Mzdou sa zaoberá Zákonník práce.

Minimálnu mzdu upravuje Zákon o minimálnej mzde.

1.4 Daň z príjmov fyzických osôb

Daň z príjmu fyzických osôb patrí podľa Zákona č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov.

Rezidencia

Jednotlivci (FO), ktorí majú trvalý pobyt na Slovensku, sú považovaní za **rezidentov**. Jednotlivec má obvyklý pobyt na Slovensku, ak sa na Slovensku zdržiava aspoň 183 dní (v súhrne) v kalendárnom roku (okrem jednotlivcov, ktorí tu zostávajú na účely štúdia alebo liečby).

Daň z príjmov fyzických osôb sa teda vzťahuje na fyzické osoby, ktoré majú trvalý pobyt v Slovenskej republike alebo sa tam zvyčajne zdržiavajú aspoň 183 dní v kalendárnom roku.

Daň z príjmu fyzických osôb je priama daň týkajúca sa takmer všetkých príjmov fyzickej osoby.

Zdaniteľný príjem

Jednotlivci (FO), ktorí sú rezidentmi na daňové účely na Slovensku, sú zdaňovaní zo svojich celosvetových príjmov. Ich zdaniteľný príjem sa vypočíta agregáciou (spájaním) nasledujúcich príjmov:





- príjem zo zamestnania, brigády či akýkoľvek iný jednorazový príjem
- príjem z prenájmu a z použitia diela a použitia umeleckého výkonu
- ostatné príjmy (napr. príjmy z príležitostných činností)

Na výpočet výšky dane musíte poznať:

- sadzbu dane z príjmu fyzických osôb,
- základ dane znížený o nezdanielnú čiastku.

Zdaňovacie obdobie je kalendárny rok.

1.4.1 Sadzby dane z príjmu fyzických osôb pre príjmy dosiahnuté v roku 2025

Slovenský právny poriadok pozná dve sadzby dane z príjmu – 19 a 25 %. Pokiaľ je základ dane nižší ako 19-násobok životného minima, potom sa uplatňuje nižšia sadzba.

- 19 % zo základu dane do 48 441,43 €,
- 25 % zo základu dane presahujúceho 48 441,43 €.

Pri výpočte preddavkov na daň zo závislej činnosti je hranica základu dane pre sadzbu 19 % suma 4 036,79 €. S touto hranicou sa pracuje pri mesačnom zúčtovaní mzdy.

1.4.2 Nezdanielná časť základu dane na daňovníka

Nezdanielná časť základu dane (NČZD) na daňovníka predstavuje sumu, o ktorú si daňovník dokáže znížiť základ dane.

Daňovník si môže uplatniť tieto nezdanielné časti:

- nezdanielná časť základu dane na daňovníka,
- nezdanielná časť základu dane na manželku/manžela,
- nezdanielná časť základu dane vo forme príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie, maximálne do sumy 180 €.

Odpočítaním nezdanielných častí základu dane sa znižuje výsledná daňová povinnosť z príjmov daňovníka.





Suma nezdaniteľnej časti základu dane na daňovníka v roku 2025 je 5 753,79 € ročne, čo mesačne predstavuje 479,48 €.

1.4.3 Životné minimum

Životné minimum je definované zákonom č. 601/2003 Z. z. o životnom minime a o zmene a doplnení niektorých zákonov ako minimálny nevyhnutný príjem osoby potrebný pre naplnenie základných životných potrieb. Výška životného minima sa každoročne aktualizuje k 1. júlu a platí až do 30. júna nasledujúceho roka. Suma životného minima sa môže zvýšiť alebo ostať na rovnakej úrovni ako v predchádzajúcom období, nikdy však nemôže klesnúť.

Sumy životného minima vstupujú do pomocných výpočtov a ovplyvňujú nárok na získanie sociálnych dávok, sociálneho štipendia, dane z príjmu, náhradného výživného, ako aj príspevok na absolventskú prax.

Výška životného minima od 1. 7. 2024 do 30. 6. 2025

- 273,99 € mesačne pre jednu plnoletú osobu,
- 191,14 € mesačne pre ďalšiu dospelú osobu, ktorá je posudzovaná spoločne,
- 125,11 € mesačne pre zaopatrené nepĺnoleté dieťa alebo nezaopatrené dieťa.

Príklad 2:

Výpočet mzdy zamestnanca v roku 2025

Zamestnanec pracuje na trvalý pracovný pomer. Jeho hrubá mzda je 1 500 eur. Má dve deti vo veku 12 rokov a 19 rokov (v roku 2025 sa daňový bonus nedá uplatniť na deti staršie ako 18 rokov). Zamestnávateľ mu vypláca finančný príspevok na stravovanie (20 odpracovaných dní x 4,84 eur).

Povinné odvody a základ dane

Na základe tabuľky s odvodmi vieme, že zamestnanec má povinnosť odviešť poisťné do sociálnej a zdravotnej poisťovne spolu v sadzbe 13,40 %.

Výpočet: $1\,500 \text{ eur} - 13,40\% = 1\,299 \text{ eur}$ (čiastkový základ dane).

Nezdaniteľná časť základu dane, daňový bonus a preddavok na daň





Po výpočte čiastkového základu dane vo výške 1 299 eur môžeme pokračovať v ďalších úpravách vo forme uplatnenia daňových úľav a zdanenia. Mzda do výšky 4 036,79 eur sa zdaňuje sadzbou 19 %.

Pred zdanením musíme čiastkový základ dane znížiť o nezdaniteľnú časť základu dane na daňovníka a následne vypočítať daň. Vypočítanú daň následne môžeme krátiť o daňové bonusy na deti.

Výpočet: $(1\,299 \text{ eur} - 479,48 \text{ eur}) * 19 \% = 155,71 \text{ eur}$ - preddavok na daň

Zamestnanec má dve deti, no nárok na daňový bonus má iba na jedno z nich. Na dieťa vo veku 19 rokov sa už daňový bonus nevzťahuje. Ale pri výpočte nároku na daňový bonus zohľadňujeme počet vyživovaných detí, čiže aj detí, na ktoré sa daňový bonus už nevzťahuje. V našom prípade to sú dve deti, čiže najviac 36 % z čiastkového základu dane, teda 36 % z 1 299 eur. Nárok je v našom prípade maximálne $1\,299 \text{ eur} * 36 \% = 467,64 \text{ eur}$. Maximálnu výšku daňového bonusu na dieťa si môže uplatniť iba na mladšie dieťa vo veku 12 rokov, čo predstavuje sumu 100 eur.

Výpočet konečného preddavku na daň: $155,71 \text{ eur} - 100 \text{ eur} = 55,71 \text{ eur}$.

V tomto prípade zamestnanec po uplatnení daňového bonusu na deti má povinnosť zaplatiť preddavok na daň 55,71 eur. Suma 55,71 eur bude zamestnancovi strhnutá zo mzdy a zníži sa tak jeho čistá mzda.

Čistá mzda

Čistú mzdu získame, keď od základu dane odpočítame výšku preddavku na daň. V našom prípade však preddavok na daň je nižší ako suma daňového bonusu na deti a preto k základu dane pripočítame rozdiel medzi vypočítaným preddavkom na daň a vypočítaným nárokom na daňový bonus.

Výpočet: $1\,500 \text{ eur}$ (hrubá mzda) - 201 eur (odvody) - $155,71 \text{ €}$ (preddavok na daň) = $1\,143,29 \text{ eur}$ (čistá mzda)

Zamestnanec ešte dostáva od svojho zamestnávateľa finančný príspevok na stravovanie. K sume 1 243,30 eur pripočítame finančný príspevok na stravovanie za odpracované dni.



Výpočet: 1 143,29 eur (čistá mzda) + 96,80 eur (stravné $20 \cdot 4,84$) + 100 eur (daňový bonus) = 1 340,09 eur (čistý príjem)

Zamestnancovi z nášho príkladu príde na účet mzda vo výške 1 340,09 eur.

Aká je cena práce zamestnanca - superhrubá mzda?

Ako sme už vyššie spomenuli, odvody do sociálnej a zdravotnej poisťovne zamestnávateľa za zamestnanca sú v celkovej sadzbe 36,20 %.

Koľko reálne stojí zamestnanec z nášho príkladu s hrubou mzdou 1 500 eur svojho zamestnávateľa?

Výpočet: 1 500 eur x 36,20 % = 543 eur zaplatí zamestnávateľ na odvodoch do Sociálnej a zdravotnej poisťovne.

Cena práce v našom príklade je: 1 500 eur (hrubá mzda) + 543 eur (odvody zamestnávateľa) = 2 043 eur.

Záverečné upevnenie učiva:

Zopakujte si !

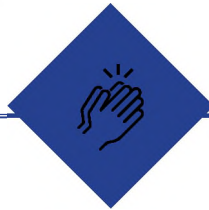
1. Definujte pracovný pomer.
2. Uveďte rozdiely medzi mzdou a platom.
3. Popíšte jednotlivé mzdové formy.
4. Vymenujte faktory, od ktorých závisí výška mzdy.
5. Vysvetlite rozdiel medzi nominálnou a reálnou mzdou.
6. Vysvetlite rozdiel medzi hrubou a čistou mzdou.
7. Analyzujte minimálnu mzdu a stupne náročnosti práce.
8. Uveďte nezdaniteľné časti základu dane na daňovníka.





Navrhňte formu mzdy pri nasledujúcich profesiách:

- ošetrovateľ – časová mzda
- traktorista – časová alebo úkolová mzda
- asistent/ka generálneho riaditeľa – časová mzda
- strážnik – časová mzda
- predavačka – kombinovaná mzda (časová a podielová)
- upratovačka v škole – časová mzda
- predajca zájazdov v CK – časová mzda





Použité zdroje

<https://www.slov-lex.sk/ezbierky/pravne-predpisy/SK/ZZ/2003/595>

<https://www.ip.gov.sk/minimalna-mzda-a-minimalne-mzdove-naroky-v-roku-2025/>

<https://www.ip.gov.sk/pracovnopravne-vztahy/>

<https://www.socpoist.sk/socialne-poistenie/platenie-poistneho/tabulky-platenia-poistneho/tabulky-platenia-poistneho-od-1-5?ref=2375>

<https://www.kros.sk/olymp/podpora/pomocky-pre-mzdarov/>

<https://www.kros.sk/kros-academy/prirucka-pre-pouzivatelov-olymp/>



PREŠOVSKÝ
SAMOSPRÁVNÝ
KRAJ

NÁRODNÝ PROJEKT

Zlepšenie stredného odborného školstva
v Prešovskom samosprávnom kraji



2024 - 2027



SOŠ ekonomiky, hotelierstva
a služieb Jána Andraščíka
Pod Vinbargom 3
085 01 Bardejov
www.sosehs.edupage.org

Projektové školy podieľajúce sa na tvorbe tohto inovačného výstupu.



Spolufinancovaný
Európskou úniou



PROGRAM
SLOVENSKO



MINISTERSTVO
ŠKOLSTVA, VÝSKUMU,
VÝVOJA A MLÁDEŽE
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Sprievodný list učebného zdroja

materiál povinný

Tvorca:	Ing. Ingrid Hüblerová
Typ zdroja: Vpíšte: Ppt, učebný text, test, list pracovných postupov, prípadne iný, uveďte aký:	Učebný text
Cieľová skupina: Vpíšte spôsob práce s materiálom: Možno vybrať: <ul style="list-style-type: none"> - určené pre prácu pedagogického pracovníka s cieľom prezentovať nový učebný obsah - určené pre samostatnú prácu žiakov - určené pre učiteľom/MOV riadenú prácu žiakov - určené na preverovanie vedomostí a zručností - Iné, uveďte bližšie <i>(možno vybrať viaceré spôsoby)</i>	1. Pedagogickí zamestnanci strednej školy - určené pre prácu pedagogického pracovníka s cieľom prezentovať nový učebný obsah 2. Žiaci strednej školy - určené na výklad a rozvoj vedomostí a zručností
Zámer/cieľ použitia zdroja (spoznať.../ zopakovať.../ upevniť.. / preveriť ... iné)	- osvojiť si vedomostí a zručností potrebných pre zvládnutie učiva odborných predmetov - podporiť pojmové učenie, spôsobilosť tvorivo riešiť problémy, rozvíjať ústnu komunikáciu - rozvíjať ekonomické myslenie pre uplatnenie na trhu práce
Vyučovacia predmet, pre ktorý je zdroj určený:	Odborná prax – Personalistika a mzdy 4. ročník
Tematický celok:	Odmeňovanie zamestnancov
Téma vyučovacej jednotky:	Oceňovanie práce, Formy odmeňovania zamestnancov Mzdové zvýhodnenia zamestnancov Stravovanie zamestnancov Výpočet mzdy Hrubá a čistá mzda Minimálna mzda – aplikácia Zákona č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde Stupne náročnosti práce – aplikácia Zákona č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde Náhrady mzdy zamestnancov Dovolenka zamestnanca, druhy dovolenky, krátenie dovolenky, čerpanie dovolenky, zostatok dovolenky, preplatenie dovolenky počas PN
Počet vyučovacích hodín, ktoré pokrýva práca s učebným zdrojom:	13
Iné, vyššie neuvedené špecifikácie, resp. priestor pre Vaše poznámky	

"Tento projekt sa realizuje vďaka podpore Európskej únie v rámci operačného programu Slovensko 2021 - 2027."