

## 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](#) > [Minimálna mzda](#) > Doplatoč do sumy minimálnej mzdy

## Doplatoč do sumy minimálnej mzdy

Nárok na doplatoč do sumy minimálnej mzdy vzniká zamestnančovi v prípade, ak jeho mzda v kalendárnom mesiaci nedosiahne úroveň minimálnej mzdy. Do porovnávanej sumy hrubej mzdy zamestnanca sa nemôžu zahrnúť žiadne sumy plnení, ktoré sa v zmysle § 118 ods. 2 Zákonníka práce nepovažujú za mzdu (napríklad náhrady mzdy alebo náhrada za pracovnú pohotovosť).

Doplatoč predstavuje rozdiel medzi porovnanou sumou minimálnej mzdy na príslušný kalendárny rok, zodpovedajúcou počtu zamestnančom odpracovaných hodín v príslušnom mesiaci, a zamestnančom dosiahnutou mzdou. Pri výpočte jeho výšky sa zo zamestnančom dosiahnutej mzdy musia vylúčiť vyplatené sumy mzdy za prácu nadčas, mzdového zvýhodnenia za prácu vo sviatok, mzdového zvýhodnenia za nočnú prácu, mzdy za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, suma mzdovej kompenzácie za sťažený výkon práce, suma mzdového zvýhodnenia za prácu v sobotu a suma mzdového zvýhodnenia za prácu v nedeľu.

Týmto postupom sa zabezpečí, že sumy taxatívne vymedzených nárokových zložiek mzdy sa musia poskytnúť nad rámec mzdy, dorovnané do úrovne minimálnej mzdy. Sumy všetkých ostatných zložiek mzdy (napr. prémie, výkonnostných odmien, osobného ohodnotenia, nenárokových príplatkov a zvýhodnení) sú súčasťou celkovej mzdy zamestnanca, ktorá sa porovnáva so sumou minimálnej mzdy.

Na účely výpočtu hodinového podielu z takto očistenej dosiahnutej mzdy sa do počtu odpracovaných hodín v mesiaci nezahŕňajú hodiny práce nadčas a hodiny neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku.