

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](#) > [Mzdové podmienky](#)

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).