2025/1526

30.7.2025

# PROVÁDĚCÍ NAŘÍZENÍ KOMISE (EU) 2025/1526

## ze dne 29. července 2025,

## kterým se stanoví seznam a popis proměnných a jejich technické specifikace, statistické klasifikace a cíle týkající se přesnosti pro téma „struktura výdělků“ podle nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2025/941

**(Text s významem pro EHP)**

EVROPSKÁ KOMISE,

s ohledem na Smlouvu o fungování Evropské unie,

s ohledem na nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2025/941 ze dne 7. května 2025 o statistikách trhu práce Evropské Unie týkajících se podniků a o zrušení nařízení Rady (ES) č. 530/1999 a nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 450/2003 a (ES) č. 453/2008 ([1]), a zejména na čl. 4 odst. 7 uvedeného nařízení,

vzhledem k těmto důvodům:

(1) V zájmu zajištění přesného provádění sběru údajů pro téma „struktura výdělků“ má Komise stanovit obsah a technické údaje souboru údajů, statistické pojmy, cíle týkající se přesnosti a formáty pro předávání informací.

(2) Statistiky týkající se územních jednotek, hospodářských odvětví, zaměstnání a dosažených stupňů vzdělání by měly být mezinárodně srovnatelné, a proto by členské státy a orgány Unie měly používat statistické klasifikace, které jsou slučitelné s klasifikacemi NUTS ([2]), NACE ([3]), ISCO ([4]) a ISCED ([5]).

(3) Opatření stanovená tímto nařízením jsou v souladu se stanoviskem Výboru pro Evropský statistický systém,

PŘIJALA TOTO NAŘÍZENÍ:

*Článek 1*

### Seznam a popis proměnných a jejich technické specifikace

1. Seznam a popis proměnných a jejich technické specifikace, které se mají předat Komisi (Eurostatu) pro téma „struktura výdělků“, a statistické klasifikace, jež se mají použít, se stanoví v příloze I.

2. V případě místních jednotek, které patří do podniků s jedním až devíti zaměstnanci, se shromáždí omezený soubor proměnných stanovených v příloze I.

([1]) Úř. věst. L, 2025/941, 20.5.2025, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2025/941/oj.
([2]) Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1059/2003 ze dne 26. května 2003 o zavedení společné klasifikace územních statistických jednotek (NUTS) (Úř. věst. L 154, 21.6.2003, s. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2003/1059/oj).
([3]) Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1893/2006 ze dne 20. prosince 2006, kterým se zavádí statistická klasifikace ekonomických činností NACE Revize 2 a kterým se mění nařízení Rady (EHS) č. 3037/90 a některá nařízení ES o specifických statistických oblastech (Úř. věst. L 393, 30.12.2006, s. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2006/1893/oj).
([4]) Doporučení Komise ze dne 29. října 2009 o používání Mezinárodní klasifikace zaměstnání (ISCO-08) (Úř. věst. L 292, 10.11.2009, s. 31, ELI: http://data.europa.eu/eli/reco/2009/824/oj).
([5]) Mezinárodní standardní klasifikace vzdělání 2011, http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-isced-2011-en.pdf.

*Článek 2*

**Cíle týkající se přesnosti**

Cíle týkající se přesnosti pro statistická zjišťování se stanoví v příloze II.

*Článek 3*

**Formáty pro předávání údajů**

1. Členské státy předají Komisi (Eurostatu) soubory údajů v elektronické formě obsahující důkladně zkontrolovaná a upravená mikrodata splňující pravidla pro ověřování v souladu se specifikacemi proměnných pro jejich kódování stanovenými v příloze I. Revidované údaje se předají v úplných souborech údajů zahrnujících všechny proměnné bez ohledu na počet revidovaných pozorování a proměnných.

2. Členské státy zpřístupní Komisi (Eurostatu) údaje vyžadované tímto nařízením za použití standardů pro výměnu statistických údajů stanovených Komisí (Eurostatem) a jednotným kontaktním místem pro údaje.

*Článek 4*

**Vstup v platnost**

Toto nařízení vstupuje v platnost dvacátým dnem po vyhlášení v *Úředním věstníku Evropské unie*.

Toto nařízení je závazné v celém rozsahu a přímo použitelné ve všech členských státech.

V Bruselu dne 29. července 2025.

*Za Komisi*
*předsedkyně*
Ursula VON DER LEYEN

*PŘÍLOHA I*

I.A **SEZNAM A POPIS PROMĚNNÝCH**

Jednotlivé údaje týkající se každé místní jednotky a každého zaměstnance se poskytnou ve formě mikrodat ve dvou souborech údajů:

**Soubor údajů A: Záznamy týkající se místních jednotek**

**Soubor údajů B: Záznamy týkající se zaměstnanců**

Záznamy týkající se zaměstnanců se propojí se záznamy týkajícími se místních jednotek pomocí klíče, který neprozrazuje totožnost podniku. Klíčem může být pořadové číslo nebo existující neidentifikující klíč, pokud je pro záznamy o místní jednotce i pro záznamy o zaměstnancích použit stejný klíč (KEY_L). Vedle toho se v zájmu snadné identifikace zaměstnance přiřadí každému zaměstnanci klíč (KEY_E), který však neumožňuje identifikovat konkrétní osobu.

U všech proměnných, u nichž není uvedeno „*nepovinně*“ nebo „*nepovinné pro místní jednotky, které patří do podniků s 1 až 9 zaměstnanci*“, se ke všem záznamům mikrodat poskytnou úplné informace.

Pokud jsou pro nepovinně uváděnou proměnnou informace k dispozici, měly by být poskytnuty nejlépe pro všechny místní jednotky či zaměstnance.

Všechny položky pro záznamy v souborech údajů A a B je třeba vyplnit kompletně. Záznamy se uvedou u každé jednotlivé položky, včetně nepovinných proměnných; žádná položka nesmí zůstat prázdná. Použijí se příslušné kódy pro „neuvedeno“, viz kódy modality níže.

Nulová hodnota „*0*“ se použije *pouze* u proměnných, u nichž se nulová hodnota skutečně může někdy vyskytnout (např. pokud zaměstnanec v referenčním měsíci nevykoná žádnou přesčasovou práci).

Pokud se proměnné týkají finančních částek (např. hodinového, měsíčního nebo ročního výdělku, jakož i prémií, daní, pojistného na sociální zabezpečení, plateb v naturáliích), měly by být vyjádřeny v jednotkách národní měny dotčené země.

**Soubor údajů A: Záznamy týkající se místních jednotek**

| Dílčí téma | Identifikátor proměnné | Název proměnné | Kód nebo označení modality | Označení modality |
|---|---|---|---|---|
| Technické prvky zjišťování | TABLE | Identifikace souboru údajů | A | Informace týkající se místní jednotky |
| Technické prvky zjišťování | YEAR | Referenční rok | Čtyřmístné číslo | Referenční rok |
| Technické prvky zjišťování | KEY_L | Klíč přiřazený dané místní jednotce | 6 alfanumerických znaků | Klíč přiřazený dané místní jednotce (čísla nebo písmena či kombinace obou) |
| Technické prvky zjišťování | A51 | Přepočítací koeficient pro místní jednotku | Číslo | Váha místní jednotky: přepočítací koeficient pro místní jednotku (hodnoty se uvádějí na 2 desetinná místa oddělená tečkou) |
| Technické prvky zjišťování | KEY_B | Klíč přiřazený danému podniku (*nepovinně*) | 6 alfanumerických znaků | Klíč přiřazený danému podniku (čísla nebo písmena či kombinace obou) |
| | | | OPT | Neuvedeno |

| Dílčí téma | Identifikátor proměnné | Název proměnné | Kód nebo označení modality | Označení modality |
|---|---|---|---|---|
| Charakteristika zaměstnavatele | A11 | Zeměpisné umístění místní jednotky (NUTS-1) | 3 alfanumerické znaky | Region NUTS 1 |
| Charakteristika zaměstnavatele | A12 | Velikost podniku, do kterého místní jednotka patří | E1_9 | 1 až 9 |
| | | | E10_49 | 10 až 49 |
| | | | E50_249 | 50 až 249 |
| | | | E250_499 | 250 až 499 |
| | | | E500_999 | 500 až 999 |
| | | | E1000 | 1 000 a více zaměstnanců |
| Charakteristika zaměstnavatele | A13 | Hlavní ekonomická činnost místní jednotky | 3 alfanumerické znaky | Ekonomická činnost Označena dvoumístným kódem klasifikace NACE (úroveň oddílu), kterému předchází jeden znak |
| Charakteristika zaměstnavatele | A14 | Forma hospodářské a finanční kontroly podniku, do kterého místní jednotka patří | A | Veřejná kontrola |
| | | | B | Soukromá kontrola |
| Charakteristika zaměstnavatele | A15 | Kolektivní smlouva o odměňování | A | Smlouva na celostátní úrovni nebo mezi odborovými svazy |
| | | | B | Odvětvová smlouva |
| | | | C | Smlouva pro jednotlivá odvětví v jednotlivých regionech |
| | | | D | Podniková smlouva nebo smlouva s jedním zaměstnavatelem |
| | | | E | Smlouva týkající se pouze zaměstnanců jedné místní jednotky |
| | | | F | Veškeré ostatní druhy smluv |
| | | | N | Žádná kolektivní smlouva o odměňování |
| Charakteristika zaměstnavatele | A16 | Celkový počet zaměstnanců v místní jednotce v referenčním měsíci (*nepovinně*) | 1-9999999 | Počet zaměstnanců |
| | | | -1 | Neuvedeno |
| Charakteristika zaměstnavatele | A17 | Přiřazení místní jednotky ke skupině podniků (*nepovinně*) | Y | Ano |
| | | | N | Ne |
| | | | OPT | Neuvedeno |

| Dílčí téma | Identifikátor proměnné | Název proměnné | Kód nebo označení modality | Označení modality |
|---|---|---|---|---|
| Charakteristika zaměstnavatele | A18 | Institucionální sektor podniku (*nepovinné pro místní jednotky, které patří do podniků s 1 až 9 zaměstnanci*) | S11 | Nefinanční podniky |
| | | | S12 | Finanční instituce |
| | | | S13 | Vládní instituce |
| | | | S15 | Neziskové instituce sloužící domácnostem |
| | | | OPT | Neuvedeno |

**Soubor údajů B: Záznamy týkající se zaměstnanců**

| Dílčí téma | Identifikátor proměnné | Název proměnné | Kód nebo označení modality | Označení modality |
|---|---|---|---|---|
| Technické prvky zjišťování | TABLE | Identifikace souboru údajů | B | Informace o jednotlivém zaměstnanci |
| Technické prvky zjišťování | YEAR | Referenční rok | Čtyřmístné číslo | Referenční rok |
| Technické prvky zjišťování | KEY_E | Klíč přiřazený danému zaměstnanci | 6 alfanumerických znaků | Klíč přiřazený danému zaměstnanci (čísla nebo písmena či kombinace obou) |
| Technické prvky zjišťování | B52 | Přepočítací koeficient pro zaměstnance | Číslo | Váha zaměstnance: přepočítací koeficient pro zaměstnance (hodnoty se uvádějí na 2 desetinná místa oddělená tečkou) |
| Technické prvky zjišťování | KEY_L | Klíč přiřazený místní jednotce, do níž zaměstnanec patří | 6 alfanumerických znaků | Klíč přiřazený místní jednotce, do níž zaměstnanec patří (čísla, písmena nebo kombinace obou) |
| Charakteristika zaměstnance | B21 | Pohlaví | F | Žena |
| | | | M | Muž |
| Charakteristika zaměstnance | B22 | Rok narození | Čtyřmístné číslo | Rok narození |

| Dílčí téma | Identifikátor proměnné | Název proměnné | Kód nebo označení modality | Označení modality |
|---|---|---|---|---|
| Charakteristika zaměstnance | B23 | Zaměstnání v referenčním měsíci | 3 alfanumerické znaky (*2 znaky pro místní jednotky, které patří do podniků s 1 až 9 zaměstnanci*) | Zaměstnání<br>Označeno trojmístným kódem klasifikace ISCO (úroveň skupiny), kterému předchází dva znaky<br>*Označeno dvoumístným kódem klasifikace ISCO (úroveň třídy) (pro místní jednotky, které patří do podniků s 1 až 9 zaměstnanci* |
| Charakteristika zaměstnance | B24 | Vedoucí nebo dozorčí pozice (*nepovinně*) | Y | Ano (zaměstnanec zastává určitou formu vedoucí pozice) |
| | | | N | Ne |
| | | | OPT | Neuvedeno |
| Charakteristika zaměstnance | B25 | Dosažený stupeň vzdělání | G1 | Nízký stupeň vzdělání (bez formálního vzdělání nebo nižší než ISCED 1, ISCED 1 primární vzdělání, ISCED 2 nižší sekundární vzdělání) |
| | | | G2 | Střední stupeň vzdělání (ISCED 3 vyšší sekundární vzdělání, ISCED 4 postsekundární neterciární vzdělání) |
| | | | G3 | Terciární vzdělání – až 4 roky (ISCED 5 krátký cyklus terciárního vzdělávání, ISCED 6 bakalářská nebo jí odpovídající úroveň) |
| | | | G4 | Terciární vzdělání – více než 4 roky (ISCED 7 magisterská nebo jí odpovídající úroveň, ISCED 8 doktorská nebo jí odpovídající úroveň) |
| Charakteristika zaměstnance | B26 | Doba trvání pracovního poměru v podniku *(nepovinné pro místní jednotky, které patří do podniků s 1 až 9 zaměstnanci)* | 0-60 | Doba trvání pracovního poměru v podniku (v letech) |
| | | | -1 | Neuvedeno |
| Charakteristika zaměstnance | B27 | Smluvní pracovní doba (plný nebo částečný pracovní úvazek) | FT | Zaměstnanec s plným pracovním úvazkem |
| | | | PT | Zaměstnanec s částečným pracovním úvazkem |

| Dílčí téma | Identifikátor proměnné | Název proměnné | Kód nebo označení modality | Označení modality |
|---|---|---|---|---|
| Charakteristika zaměstnance | B271 | Podíl běžné pracovní doby zaměstnance na plný pracovní úvazek | 0.01-100.00 | Procentní podíl běžné pracovní doby zaměstnance na plný úvazek (na 2 desetinná místa oddělená tečkou) |
| Charakteristika zaměstnance | B28 | Typ pracovní smlouvy | A | Na dobu neurčitou |
| | | | B | Na dobu určitou (s výjimkou učňů, včetně placených praktikantů a stážistů) |
| | | | C | Učeň |
| Charakteristika zaměstnance | B29 | Státní občanství a místo pobytu (*nepovinně*) | A | Rezident se státním občanstvím |
| | | | B | Rezident s cizím státním občanstvím |
| | | | C | Nerezident (přeshraniční pracovník z jiné země) se státním občanstvím |
| | | | D | Nerezident (přeshraniční pracovník z jiné země) s cizím státním občanstvím |
| | | | OPT | Neuvedeno |
| Pracovní období | B31 | Počet týdnů v referenčním roce, na které se vztahuje hrubý roční výdělek | 0.01-53.00 | Počet týdnů v referenčním roce, na které se vztahuje hrubý roční výdělek (na 2 desetinná místa oddělená tečkou) |
| Pracovní období | B32 | Počet placených hodin v referenčním měsíci | 1-744 | Počet placených hodin v referenčním měsíci |
| Pracovní období | B321 | Počet placených přesčasových hodin v referenčním měsíci (*nepovinné pro místní jednotky, které patří do podniků s 1 až 9 zaměstnanci*) | 0-744 | Počet placených přesčasových hodin v referenčním měsíci |
| | | | -1 | Neuvedeno |
| Pracovní období | B322 | Výplatní schéma (*nepovinně*) | H | Každou hodinu |
| | | | D | Každý den |
| | | | W | Každý týden |
| | | | M | Každý měsíc |
| | | | O | Jiné |
| | | | OPT | Neuvedeno |

| Dílčí téma | Identifikátor proměnné | Název proměnné | Kód nebo označení modality | Označení modality |
|---|---|---|---|---|
| Pracovní období | B33 | Počet dní dovolené za rok (*nepovinně*) | 0-366 | Počet dní dovolené za rok (v celých dnech) |
| | | | -1 | Neuvedeno |
| Pracovní období | B34 | Jiné dny placené nepřítomnosti za rok (*nepovinně*) | 0-366 | Jiné dny placené nepřítomnosti za rok |
| | | | -1 | Neuvedeno |
| Výdělky | B41 | Hrubý roční výdělek v referenčním roce | 1-99999999 | Hrubý roční výdělek v referenčním roce |
| Výdělky | B411 | Roční prémie a příplatky nevyplácené v každém výplatním termínu (*nepovinné pro místní jednotky, které patří do podniků s 1 až 9 zaměstnanci*) | 0-99999999 | Roční prémie a příplatky nevyplácené v každém výplatním termínu |
| | | | -1 | Neuvedeno |
| Výdělky | B412 | Roční platby v naturáliích (*nepovinně*) | 0-99999999 | Roční platby v naturáliích |
| | | | -1 | Neuvedeno |
| Výdělky | B42 | Hrubý výdělek v referenčním měsíci | 1-99999999 | Hrubý výdělek v referenčním měsíci |
| Výdělky | B421 | Výdělek za přesčasovou práci (*nepovinné pro místní jednotky, které patří do podniků s 1 až 9 zaměstnanci*) | 0-99999999 | Výdělek za přesčasovou práci |
| | | | -1 | Neuvedeno |
| Výdělky | B422 | Zvláštní odměny za práci na směny (*nepovinné pro místní jednotky, které patří do podniků s 1 až 9 zaměstnanci*) | 0-99999999 | Zvláštní odměny za práci na směny |
| | | | -1 | Neuvedeno |
| Výdělky | B423 | Povinné pojistné na sociální zabezpečení a daně placené zaměstnavatelem za zaměstnance (*nepovinně*) | 0-99999999 | Povinné pojistné na sociální zabezpečení a daně placené zaměstnavatelem za zaměstnance |
| | | | -1 | Neuvedeno |
| Výdělky | B4231 | Povinné pojistné na sociální zabezpečení a daně placené zaměstnavatelem za zaměstnance (*nepovinně*) | 0-99999999 | Povinné pojistné na sociální zabezpečení a daně placené zaměstnavatelem za zaměstnance |
| | | | -1 | Neuvedeno |
| Výdělky | B4232 | Daně placené zaměstnavatelem za zaměstnance (*nepovinně*) | 0-99999999 | Daně |
| | | | -1 | Neuvedeno |

| Dílčí téma | Identifikátor proměnné | Název proměnné | Kód nebo označení modality | Označení modality |
|---|---|---|---|---|
| Výdělky | B43 | Průměrný hrubý hodinový výdělek v referenčním měsíci | 0.01-999999.99 | Průměrný hrubý hodinový výdělek v referenčním měsíci (s dvěma desetinnými místy oddělenými tečkou) |

I.B **TECHNICKÉ SPECIFIKACE**

## 1. **Informace týkající se místní jednotky, s níž jsou spojeni zaměstnanci ve výběrovém souboru**

### 1.1. *Forma hospodářské a finanční kontroly podniku, do kterého místní jednotka patří (A14)*

Tato proměnná rozlišuje mezi kategoriemi „veřejná kontrola“ a „soukromá kontrola“. První kategorie se týká jakéhokoli podniku, ve kterém mohou veřejné orgány vykonávat přímo nebo nepřímo dominantní vliv na základě vlastnických práv k podniku, finanční účasti v něm nebo pravidel, jimiž se řídí. Má se za to, že veřejné orgány mají dominantní vliv (nebo kontrolu), pokud přímo či nepřímo:

— vlastní většinu upsaného základního kapitálu podniku (> 50 %), nebo

— mají pod kontrolou většinu hlasovacích práv vyplývajících z podílu na podniku nebo mohou jmenovat více než polovinu členů správního, řídícího nebo dozorčího orgánu podniku.

Druhá kategorie je vymezena obdobně. Vyrovnané veřejné a soukromé vlastnictví („sdílená kontrola“ 50/50) je v praxi velmi vzácné. Takové případy by proto neměly být označovány rozdílnými kódy a měly by být, pokud nastanou, považovány za podléhající „soukromé kontrole“.

### 1.2. *Kolektivní smlouva o odměňování (A15)*

Tato proměnná poskytuje informace o druzích kolektivních smluv o odměňování uvedených níže, které se vztahují na více než 50 % zaměstnanců v místní jednotce:

— smlouva na celostátní úrovni nebo mezi odborovými svazy, která se vztahuje na zaměstnance z více než jednoho odvětví a obvykle je podepsána jedním nebo více odborovými svazy a jednou nebo více vnitrostátními organizacemi zaměstnavatelů,

— smlouva týkající se jednoho odvětví, která stanoví pracovněprávní podmínky pro všechny nebo většinu pracovníků a zaměstnanců v určitém výrobním nebo hospodářském odvětví,

— smlouva pro jednotlivá odvětví v jednotlivých regionech,

— podniková smlouva nebo smlouva s jedním zaměstnavatelem, která se týká pouze zaměstnanců jednoho zaměstnavatele bez ohledu na velikost, přičemž se tato smlouva může vztahovat pouze na určité místní jednotky nebo určité skupiny zaměstnanců v rámci podniku,

— smlouva týkající se pouze zaměstnanců dané místní jednotky,

— všechny ostatní druhy smluv výše neuvedené,

— žádná kolektivní smlouva o odměňování se nevztahuje na 50 % nebo více zaměstnanců místní jednotky.

Namísto přímého dotazu na druh kolektivní smlouvy může být jednotka dotázána na používanou kolektivní úpravu a na základě odpovědí určen druh kolektivní smlouvy. Přestože může být používáno několik kategorií současně, vybere se pouze jedna z výše uvedených smluv, a to ta, která se vztahuje na více než 50 % zaměstnanců v místní jednotce.

1.3. *Celkový počet zaměstnanců v místní jednotce v referenčním měsíci (A16) (nepovinně)*

Tato proměnná představuje celkový počet zaměstnanců (počet osob) v referenčním měsíci (např. k 1. nebo 31. říjnu) a vztahuje se na všechny zaměstnance, včetně učňů, placených praktikantů a stážistů (pojem „zaměstnanci“ viz bod 2.1).

1.4. *Přiřazení místní jednotky ke skupině podniků (A17) (nepovinně)*

Tato proměnná uvádí, zda místní jednotka patří do skupiny podniků. Skupina podniků je statistická jednotka vymezená v nařízení Rady (EHS) č. 696/93 ([1]). Je třeba ji posuzovat na celosvětové úrovni. Ve většině případů patří místní jednotka do podniku, který není kontrolován vnitrostátní ani zahraniční skupinou. V případě, že místní jednotky patří do skupiny podniků, je tato skutečnost zpravidla dobře známá. Praktickým vodítkem pro respondenty může být otázka, zda účetnictví dotčeného podniku a účetnictví příslušné skupiny podniků jsou plně konsolidovány.

1.5. *Institucionální sektor podniku (A18) (nepovinné pro místní jednotky, které patří do podniků s 1 až 9 zaměstnanci)*

Tato proměnná zaznamenává institucionální sektor podniku podle bodu 2.31 evropského systému účtů 2010 (ESA 2010), přičemž se použijí pouze tyto sektory:

— S.11 nefinanční podniky,

— S.12 finanční instituce,

— S.13 vládní instituce,

— S.15 neziskové instituce sloužící domácnostem.

1.6. *Přepočítací koeficient pro místní jednotku (A51)*

Přepočítací koeficient pro místní jednotku je počet místních jednotek v základním souboru reprezentovaný záznamem o místní jednotce ve výběrovém souboru. Používá se k extrapolaci proměnných, které se týkají místních jednotek z výběrového souboru, na celý základní soubor.

U každé místní jednotky se uplatňuje jiný přepočítací koeficient, který závisí například na výběrovém podílu, výběrovém plánu, non-response, posteriori kalibraci vah atd. Součet všech přepočítacích koeficientů za celý výběrový soubor místních jednotek se rovná počtu místních jednotek v základním souboru.

## 2. **Informace týkající se jednotlivých charakteristik každého zaměstnance ve výběrovém souboru, které se vztahují k referenčnímu měsíci**

2.1. *Zaměstnanci*

Zaměstnanci jsou všechny osoby bez ohledu na jejich státní příslušnost, místo pobytu nebo délku výkonu práce v členském státě, které jsou v přímém pracovněprávním vztahu se zaměstnavatelem na základě formální smlouvy či neformální dohody a které pobírají odměnu, bez ohledu na druh vykonávané práce, počet odpracovaných hodin (plný nebo částečný úvazek) nebo dobu trvání smlouvy nebo dohody (na dobu určitou nebo neurčitou, včetně smluv na sezónní práci); odměna zaměstnanců může mít podobu mzdy a platu a zahrnuje prémie, výplaty za úkolovou práci a práci na směny, příplatky, honoráře, provize a věcné odměny.

Toto pojetí zaměstnanců zahrnuje manuální i ostatní pracovníky a vedoucí pracovníky v soukromém a veřejném sektoru.

([1]) Nařízení Rady (EHS) č. 696/93 ze dne 15. března 1993 o statistických jednotkách pro účely statistického zjišťování a analýzy hospodářství ve Společenství (Úř. věst. L 76, 30.3.1993, s. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/1993/696/oj).

Následující seznam uvádí ilustrativní příklady kategorií zaměstnanců, které jsou do tohoto pojetí *zahrnuty*:

— státní úředníci ([2]) (včetně příslušníků ozbrojených sil ([3])),

— obchodní zástupci, pokud jsou uvedeni na výplatní listině a vedle jakékoli provize pobírají i jinou formu odměny,

— placení pracující majitelé,

— učni,

— praktikanti a stážisté (advokátní koncipienti, studenti zdravotních škol na praxi, výzkumní asistenti nebo odborní asistenti, studenti či absolventi lékařských škol na nemocniční praxi atd.), kteří mají formální závazek, podle něhož přispívají do výrobního procesu dané jednotky za odměnu,

— prozatímní nebo dočasní pracovníci (např. pracovníci sekretariátu) přijatí, zaměstnaní a odměňovaní pracovními agenturami pro práci jinde, často na omezenou dobu,

— sezónní a příležitostní pracovníci, pokud mají formální nebo neformální dohodu s podnikem nebo místní jednotkou a předem vymezenou pracovní dobu,

— zaměstnanci, s nimiž byly v souvislosti s prací vykonanou v referenčním roce spojeny náklady práce, kteří však dočasně nepracovali z důvodu nemoci či zranění, dovolené nebo svátku, stávky nebo výluky, volna na vzdělávání nebo odbornou přípravu, mateřské nebo rodičovské dovolené ([4]), omezení ekonomické činnosti, pozastavení práce v případě nepříznivých povětrnostních podmínek, poruch či nedostatku materiálu, pohonných hmot či energie nebo z důvodu jiné dočasné nepřítomnosti, ať jim bylo pracovní volno uděleno, či nikoli,

— osoby pracující v zahraničí, pokud nadále pobírají odměnu vyplácenou zaměstnavatelem,

— domáčtí pracovníci ([5]), včetně domácích pracovníků a pracovníků na dálku, jestliže existuje výslovná smlouva, na jejímž základě jsou tito pracovníci alespoň částečně odměňováni podle provedené práce: tj. množství práce (ve skutečně odpracovaných hodinách), které vkládají do výrobního procesu [ESA 2010, bod 11.13 písm. g)].

Vyloučeny by měly být tyto kategorie:

— obchodní zástupci a ostatní osoby, které jsou odměňovány výhradně formou honorářů nebo provizí, nejsou na výplatní listině nebo jsou samostatně výdělečně činné,

— vlastníci, ředitelé či řídící pracovníci, jejichž odměnou je výhradně podíl ze zisku,

— rodinní pracovníci, kteří nejsou zaměstnanci (dle výše uvedené definice) podniku či místní jednotky,

([2]) Do této kategorie patří „státní úředníci a ostatní zaměstnanci vládních institucí, jejichž podmínky zaměstnání jsou stanoveny zákonem“ [ESA 2010, bod 11.13 písm. b)].

([3]) Zaměstnanci v ozbrojených silách jsou „pracovníky, včetně příslušníků pomocných jednotek, kteří aktuálně slouží v ozbrojených silách dobrovolně nebo profesionálně, kteří dále podléhají vojenské kázni a kterým není dovoleno vstoupit do civilních zaměstnání. Do této hlavní třídy patří příslušníci pozemních sil, námořnictva, letectva a jiných vojenských složek a dále branci povolaní k vojenskému výcviku nebo jiným službám na vymezené období“ (Mezinárodní klasifikace zaměstnání – ISCO-08).

([4]) Zaměstnanci čerpající rodičovskou dovolenou by se měli zahrnout, pokud zaměstnavatel zaměstnanci zaplatí v referenčním měsíci alespoň jednu hodinu. V případě zaměstnanců, kteří jsou nahrazeni během rodičovské dovolené, by se mělo zaznamenat:
a) pouze jeden zaměstnanec z celého počtu zaměstnanců, čímž se zamezí dvojímu započítávání pracovníka i jeho náhradníka;
b) výdělky v referenčním období pro zaměstnance a pro jeho náhradníka;
c) hodiny placené za referenční měsíc jak pracovníkovi, tak jeho náhradníkovi.

([5]) Domácký pracovník je osoba, která na základě předchozího ujednání nebo smlouvy s konkrétním podnikem vykonává pro tento podnik práci nebo mu dodává určité množství zboží nebo poskytuje určité služby, ale jejíž pracoviště není v dotčeném podniku.

— osoby samostatně výdělečně činné,

— domáčtí pracovníci placení výhradně podle úkolových sazeb [ESA 2010 bod 4.07 písm. e)], kteří jsou vázáni *obchodní* smlouvou (na rozdíl od formální, neformální nebo implicitní *pracovní* smlouvy),

— neplacení dobrovolníci (např. pracovníci typicky pracující pro neziskové organizace, jako jsou charitativní organizace).

Zaměstnanci, kteří mají být zahrnuti do tématu „struktura výdělků", jsou zaměstnanci, kterým byla skutečně vyplacena odměna za práci vykonanou v referenčním měsíci. Zaměstnanci, kterým taková odměna vyplacena nebyla, by měli být vyloučeni.

2.2. *Pohlaví (B21)*

Pohlavím se rozumí kombinace biologických a fyziologických znaků, které definují osobu jako muže či ženu. V případech, kdy biologické pohlaví osoby není známo, může být údaj nahrazen buď informací z administrativních údajů, nebo údaji z vlastního prohlášení (údaje z šetření).

2.3. *Rok narození (B22)*

U této proměnné se zaznamenává rok narození dotazovaného zaměstnance.

2.4. *Zaměstnání v referenčním měsíci (B23)*

U této proměnné se uvádí zaměstnání označené kódem podle Mezinárodní klasifikace zaměstnání (ISCO). Tyto informace se sbírají na úrovni trojmístných kódů s výjimkou místních jednotek, které patří do podniků s 1 až 9 zaměstnanci (úroveň dvoumístných kódů, přičemž trojmístné kódy jsou nepovinné). Zásadní informací pro stanovení zaměstnání je obvykle pracovní zařazení zaměstnance a popis hlavních úkolů plněných v rámci jeho povinností.

Placení praktikanti nebo studenti s pracovní smlouvou a učni jsou klasifikováni podle zaměstnání, na které se připravují a pro které vykonávají praxi či stáž.

2.5. *Vedoucí nebo dozorčí pozice (B24) (nepovinně)*

Tato proměnná uvádí, zda zaměstnanec zastává určitou formu vedoucí nebo dozorčí pozice. Slovo „vedoucí" nemá stejný význam jako slovo „dozorčí", protože někteří vedoucí pracovníci nevykonávají dozor nad svými zaměstnanci. Dozorčí pozice se může vyskytnout v kterékoli ze skupin ISCO, včetně manuálních pracovníků.

Vedoucí pozice jsou spojené s určováním, formulováním, prováděním, řízením a poradenstvím, pokud jde o politiky a činnosti podniků nebo institucí. Často zahrnují dozorčí funkce.

Za osobu v dozorčí pozici se považuje osoba, která vykonává dozor nad prací nejméně jednoho pracovníka (jiného než učně, placených praktikantů nebo stážistů). Obvykle je názvem/popisem pracovního zařazení takové osoby „vedoucí skupiny" nebo „mistr" a název zaměstnání.

2.6. *Dosažený stupeň vzdělání (B25)*

Dosaženým stupněm vzdělání osoby se rozumí nejvyšší stupeň úspěšně ukončeného vzdělání podle klasifikace ISCED (Mezinárodní standardní klasifikace vzdělání). Úspěšné ukončení vzdělávacího programu je potvrzeno kvalifikací úředně uznávanou příslušnými vnitrostátními orgány nebo uznávanou jako rovnocennou jiné kvalifikaci formálního vzdělávání. V zemích, kde vzdělávací programy, zejména programy na úrovni ISCED 1 a 2, nevedou ke kvalifikaci, lze místo toho použít kritérium absolvování celého programu a normálního přístupu k vyšší úrovni vzdělání. Při stanovování nejvyššího stupně by se mělo zohlednit jak všeobecné, tak i odborné vzdělávání.

2.7. *Doba trvání pracovního poměru v podniku (B26) (nepovinné pro místní jednotky, které patří do podniků s 1 až 9 zaměstnanci)*

Celková doba trvání pracovního poměru v referenčním měsíci by měla vycházet z počtu dovršených let pracovního poměru. Jako rozhodné datum lze použít libovolné datum referenčního měsíce (např. 1. nebo 31. října). Celková doba trvání pracovního poměru odpovídá době, která uplynula od okamžiku, kdy zaměstnanec nastoupil do podniku, což mohlo být i v jiné místní jednotce. V případě fúze podniku nebo změn v jeho vlastnictví se zaznamená doba trvání pracovního poměru tak, jak se vypočítá v daném podniku.

Započítávají se pouze dovršené odpracované roky. Například celková doba trvání pracovního poměru, který trval pět let a deset měsíců, by se měla vykázat jako pět let.

Období kratší než dvanáct měsíců, během kterých zaměstnanec nepracuje (např. mateřská nebo nemocenská dovolená), by měla být zahrnuta do celkové doby trvání pracovního poměru (naopak by se měla odečíst období přerušení profesní dráhy delší než jeden rok).

2.8. *Smluvní pracovní doba (plný nebo částečný pracovní úvazek) (B27)*

Zaměstnanci na plný pracovní úvazek jsou zaměstnanci, jejichž pravidelná pracovní doba odpovídá kolektivně schválené pracovní době nebo obvyklé pracovní době v dané místní jednotce, i pokud je jejich smlouva uzavřena na dobu kratší než jeden rok.

Zaměstnanci na částečný úvazek jsou zaměstnanci, jejichž pravidelná denní, týdenní nebo měsíční pracovní doba je kratší než kolektivně schválená pracovní doba nebo obvyklá pracovní doba v dané místní jednotce (50 %, 75 %, 80 % pracovní úvazek atd.).

Učni, placení praktikanti a stážisté mohou být zaměstnanci buď na plný, nebo částečný úvazek.

2.9. *Podíl běžné pracovní doby zaměstnance na plný pracovní úvazek (B271)*

U zaměstnance na plný pracovní úvazek je tento podíl vždy 100 %. U zaměstnance na částečný pracovní úvazek by počet hodin odpracovaných na základě smlouvy měl být vyjádřen jako procentní podíl počtu hodin běžné pracovní doby zaměstnance na plný pracovní úvazek v místní jednotce (vykonávající zaměstnání rovnocenné zaměstnání pracovníka na částečný pracovní úvazek).

2.10. *Typ pracovní smlouvy (B28)*

Poskytnou se informace, zda se jedná o:

— pracovní smlouvu na dobu neurčitou,

— pracovní smlouvu na dobu určitou (s výjimkou učňů, včetně placených praktikantů a stážistů),

— učňovskou smlouvu.

Pracovní smlouva na dobu neurčitou je smlouva mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jejíž skutečná doba trvání není předem určena a která zaručuje minimální počet odpracovaných hodin.

Pracovní smlouva je pokládána za smlouvu na dobu určitou, pokud záměrem zaměstnavatele a zaměstnance bylo, aby se trvání pracovního poměru vymezilo určitými podmínkami, jako je například konkrétní termín pro dokončení práce, vykonání určitého úkolu nebo návrat do zaměstnání jiného zaměstnance, který se dočasně nahrazuje. Učni jsou vyloučeni, placení praktikanti a stážisté jsou zahrnuti.

Učni, placení praktikanti a stážisté jsou zaměstnanci, kteří vykonávají činnost za účelem produkce zboží nebo poskytování služeb pro jiné s cílem získat zkušenosti nebo dovednosti na pracovišti v určitém odvětví nebo oboru a pobírat odměnu za vykonanou práci. Získávání zkušeností nebo dovedností na pracovišti může probíhat v rámci tradiční, formální nebo neformální přípravy bez ohledu na to, zda je či není vydána konkrétní kvalifikace nebo certifikát. Ve srovnání s plně kvalifikovanými pracovníky jsou obvykle odměňováni na základě snížené mzdové sazby. Vyloučeni jsou pracovníci, kteří: a) procházejí zkušební dobou předcházející nástupu do zaměstnání; b) se účastní odborné přípravy na pracovišti nebo celoživotního učení při zaměstnání.

Učni by vedle toho měli splňovat tyto podmínky:

a) účastnit se programu formálního vzdělávání kratšího než šest let;

b) mít učňovskou smlouvu na dobu delší než šest měsíců, střídat praktickou odbornou přípravu na pracovišti s teoretickým vzděláváním ve vzdělávací instituci a v rámci učebního poměru směřovat k získání formální kvalifikace.

2.11. *Státní občanství a místo pobytu (B29) (nepovinně)*

Hlavní státní občanství osoby se definuje jako zvláštní právní vazba mezi jednotlivcem a jeho státem a získává se narozením nebo naturalizací, bez ohledu na to, zda prohlášením, volbou, sňatkem nebo jiným způsobem podle vnitrostátních právních předpisů. Osoba s dvojím nebo vícenásobným státním občanstvím se zařazuje pouze do jednoho státního občanství podle tohoto pořadí: 1) vykazující země nebo, 2) pokud daná osoba nemá občanství vykazující země: jiný členský stát; 3) pokud osoba nemá občanství některého členského státu: jiná země mimo Unii.

Je třeba vybrat jednu z následujících možností:

— rezident se státním občanstvím,

— rezident s cizím státním občanstvím,

— nerezident (přeshraniční pracovník z jiné země) se státním občanstvím,

— nerezident (přeshraniční pracovník z jiné země) s cizím státním občanstvím.

## 3. **Informace týkající se pracovních období každého zaměstnance ve výběrovém souboru**

3.1. *Počet týdnů v referenčním roce, na které se vztahuje hrubý roční výdělek (B31)*

Tato proměnná se týká pracovní doby zaměstnance placené během roku a měla by odpovídat skutečnému hrubému ročnímu výdělku (proměnná B41). Pokud zaměstnanec odpracoval méně než jeden celý rok, tj. méně než 52,14 týdne, použije se k přepočtu skutečného hrubého ročního výdělku, ročních prémií a příplatků.

Se zaměstnanci na částečný pracovní úvazek by se mělo zacházet stejně jako se zaměstnanci na plný pracovní úvazek, bez ohledu na počet odpracovaných hodin. Uvede se hodnota „52.14“, pokud byl zaměstnanec na částečný úvazek placen celý rok, a např. „26.07“, pokud byl placen po dobu šesti měsíců.

3.2. *Počet placených hodin v referenčním měsíci (B32)*

Celkový počet hodin placených zaměstnavatelem za referenční měsíc není totožný s počtem hodin za běžný pracovní měsíc.

Skutečně placené hodiny zahrnují všechny běžné a přesčasové hodiny, které zaměstnanec za daný měsíc odpracoval a za něž pobíral odměnu. Neodpracované, avšak placené hodiny by se měly započítat jako „placené hodiny“ (např. každoroční dovolená, státní svátky, placená nemocenská dovolená, placená odborná příprava, placená zvláštní dovolená, další placené hodiny, včetně volna na lékařské prohlídky, z důvodu narození dítěte, sňatku, pohřbu, stěhování). V případě zaměstnanců placených na základě denní mzdové sazby by se odpracované hodiny měly vypočítat jako průměrný počet placených odpracovaných hodin za den vynásobený počtem pracovních dnů v referenčním měsíci.

V případě zaměstnanců placených na základě týdenní mzdové sazby by se placené hodiny měly vypočítat jako průměrný počet placených odpracovaných hodin za týden vynásobený 31/7 = 4,43, tedy počtem týdnů v referenčním měsíci. Obdobný výpočet lze provést v případě zaměstnanců placených na základě dvoutýdenní mzdové sazby (s použitím multiplikačního faktoru 2.21).

V případě zaměstnanců placených na základě měsíční mzdové sazby by zaplacené hodiny měly vycházet ze zasmluvněných hodin placených za standardní měsíc, k nimž se přidají placené přesčasové hodiny v referenčním období.

Proměnná B32 by měla být v souladu s hrubým výdělkem za referenční měsíc (proměnná B42). To znamená, že se hodiny placené zaměstnavatelem na základě snížené mzdové sazby za období nepřítomnosti nezapočítávají, a to jak u proměnné B32, tak u proměnné B42. Kromě toho, pokud jsou placené hodiny zaměstnance ovlivněny neplacenou nepřítomností, měly by se upravit tak, aby se získaly placené hodiny za celý měsíc za použití stejného korekčního faktoru jako u proměnné B42.

3.3. *Počet placených přesčasových hodin v referenčním měsíci (B321) (nepovinné pro místní jednotky, které patří do podniků s 1 až 9 zaměstnanci)*

Přesčasové hodiny zahrnují hodiny odpracované nad rámec běžného nebo smluvně stanoveného pracovního měsíce a jsou placeny na základě vyšší mzdové sazby, než je sazba pro běžnou pracovní dobu. Pokud jsou například čtyři hodiny placeny na základě sazby, která je 1,5krát vyšší než běžná sazba, měly by se uvést čtyři hodiny, nikoli šest. Volno udělené namísto neplacených pracovních období a doby na cestu se nepokládá za přesčasovou práci.

Proměnná B321 by měla být v souladu s výdělkem za přesčasovou práci v referenčním měsíci (proměnná B421). Zahrnuty by proto měly být pouze přesčasové hodiny odpovídající příplatkům za přesčasovou práci zaznamenané u proměnné B321.

Kromě toho, pokud jsou placené hodiny zaměstnance ovlivněny neplacenou nepřítomností, měly by se upravit tak, aby se získaly placené hodiny za celý měsíc za použití stejného korekčního faktoru jako u proměnné B421.

3.4. *Počet dní dovolené za rok (B33) (nepovinně)*

Tato proměnná se týká celkové placené roční dovolené, kromě nemocenské dovolené a svátků, vyjádřené počtem dnů. Vztahuje se k celkovému ročnímu počtu všech dní placené dovolené včetně dní poskytnutých zaměstnanci na základě věku, výkonu zvláštních povinností, odpracovaných let atd.

Uznává se, že řada zaměstnavatelů není s to určit počet dnů dovolené, které si zaměstnanec během roku skutečně vybral. V tomto případě se proměnná B33 týká ročního nároku na dovolenou, který nahrazuje počet skutečně vybraných dnů roční dovolené.

Za dovolenou se nepovažují:

— nemocenská dovolená,

— volno na odbornou přípravu,

— placená zvláštní dovolená udělená z osobních důvodů,

— další volno udělené na základě dohod o zkrácení pracovní doby.

Pro účely srovnání odpovídá každý týden dovolené pěti dnům. Soboty a neděle se nezapočítávají. Pokud má tedy například zaměstnanec na plný pracovní úvazek nárok na pět týdnů roční dovolené, odpovídá to 25 dnům.

Na druhou stranu nárok na pět týdnů dovolené v případě zaměstnance, jehož částečný pracovní úvazek představuje 60 % pracovní doby běžné u zaměstnance na plný pracovní úvazek (proměnná B271), odpovídá nároku na pouze patnáct celých dnů dovolené.

3.5. *Jiné dny placené nepřítomnosti za rok (B34) (nepovinně)*

I tato proměnná se vyjadřuje počtem dnů. Patří sem například:

— celkový počet dnů placené nemocenské dovolené skutečně vybrané během roku,

— placená zvláštní dovolená udělená z osobních důvodů,

— svátky.

Vyloučeny jsou placené dny, které se považují za rovnocenné skutečně odpracovaným dnům, jako je roční počet placených dnů odborného vzdělávání zaměstnance.

4. **Informace týkající se výdělku každého zaměstnance ve výběrovém souboru**

Zaměstnanci, kteří mají být zahrnuti do všech proměnných týkajících se ročního, měsíčního a hodinového výdělku, jsou zaměstnanci, kteří skutečně pobírali odměnu za práci vykonanou v referenčním měsíci. Zaměstnanci, kterým v referenčním měsíci nebyla vyplacena odměna, by měli být vyloučeni.

Pokud je vedle toho hrubý výdělek zaměstnance v referenčním měsíci (proměnná B42) ovlivněn obdobím neplacené nepřítomnosti (z důvodu nemoci, mateřské dovolené nebo studijního volna atd.) a údaj nelze vhodným způsobem upravit, aby poskytoval uspokojivý odhad výdělku daného zaměstnance za celý měsíc, měl by být takový zaměstnanec vyloučen.

Přepočítací koeficient pro zaměstnance (proměnná B52) by se měl vztahovat výhradně na ty zaměstnance ve výběrovém souboru, pro které je možné předložit řádně podložené odhady hrubého měsíčního výdělku. Ostatní zaměstnanci by se měli být ze vzorku vyloučeni a přepočítací koeficienty by měly být odpovídajícím způsobem upraveny.

V neposlední řadě je třeba poznamenat, že žádná z níže definovaných proměnných by neměla být ovlivněna kalendářem.

4.1. *Hrubý roční výdělek v referenčním roce (B41)*

Hrubý roční výdělek zahrnuje odměnu v hotovosti a věcnou odměnu, které zaměstnavatel platí zaměstnanci za práci vykonanou v referenčním roce, před srážkou daně a pojistného na sociální zabezpečení hrazené zaměstnanci pobírajícími mzdu a strhávané zaměstnavatelem.

Jsou vyloučeny částky placené zaměstnavatelem a hrazené v plné výši např. v rámci sociálního zabezpečení.

Hlavním rozdílem mezi ročním a měsíčním výdělkem je, že roční výdělek není pouze součtem přímých odměn, prémií a příplatků vyplácených zaměstnanci v každém výplatním termínu. Roční výdělek tedy obvykle přesahuje hodnotu získanou vynásobením „standardního měsíčního balíčku“ počtem dvanácti měsíců.

„Standardní měsíční balíček“ zahrnuje prémie a příplatky placené v každém výplatním termínu, a to i v případě, že výše těchto „pravidelných“ prémií a příplatků kolísá; jsou však vyloučeny prémie a příplatky, které nejsou placeny v každém výplatním termínu. V měsíčním výdělku se navíc nezohledňují platby v naturáliích. Roční výdělek zahrnuje i všechny „nestandardní platby“, např. platby, které nejsou placeny v každém výplatním termínu (proměnná B411) a platby v naturáliích (proměnná B412).

Údaje pro proměnnou B41 by se měly poskytovat pro všechny zaměstnance, u nichž lze dodat údaje o hrubém měsíčním výdělku (tj. proměnná B42); proměnná B41 by například neměla být poskytována u zaměstnanců, u nichž není k dispozici odhad hrubého měsíčního výdělku. Tito zaměstnanci by měli být ze vzorku vyloučeni a váhy by měly být odpovídajícím způsobem upraveny.

Nevadí, pokud se výdělek zaměstnance nevztahuje vždy na celý rok. Někteří zaměstnanci budou mít období neplacené nepřítomnosti, nebo do podniku nastoupili nebo z něj odešli v průběhu roku. Vyžaduje se skutečný hrubý výdělek v referenčním roce. Pokud proměnná B31 (počet týdnů, na něž se vztahuje roční výdělek) činí méně než 52,14 týdne, použije se k přepočtu proměnné B41 a jejích součástí.

4.2. *Roční prémie a příspěvky nevyplácené v každém výplatním termínu (B411) (nepovinné pro místní jednotky, které patří do podniků s 1 až 9 zaměstnanci)*

Tato proměnná zahrnuje veškeré položky (přímou odměnu, prémie a příplatky), které se nevyskytují v každém výplatním termínu, jako je:

— třináctý a čtrnáctý měsíční plat, vánoční a novoroční prémie [ESA 2010, bod 4.03 písm. d)],

— prémie na dovolenou,

— čtvrtletní nebo roční prémie společnosti,

— prémie za produktivitu v závislosti na předem stanovených cílech, oceňování zaměstnanců, náborové pobídky,

— prémie spojené s odchodem z podniku nebo odchodem do důchodu, jestliže tyto platby nesouvisí s kolektivní smlouvou ani nejsou stanoveny zákonem [ESA 2010, bod 4.03 písm. i)],

— zpětně vyplácené nedoplatky.

4.3. *Roční platby v naturáliích (B412)(nepovinně)*

Tato proměnná zahrnuje odhadovanou hodnotu veškerého zboží a služeb poskytovaných zaměstnancům v referenčním roce prostřednictvím podniku nebo místní jednotky. Patří sem produkty podniku, ubytování zaměstnanců, služební automobily, akciové opce a programy nákupu akcií. Pokud lze ze zdanění příjmů fyzických osob získat informace o naturálních mzdách a platech, mohou být použity jako alternativa.

Činí-li proměnná B31 méně než 52,14 týdne, proměnná B412 se neupravuje.

4.4. *Hrubý výdělek v referenčním měsíci (B42)*

Tato proměnná zahrnuje odměnu v hotovosti za referenční měsíc před srážkou daně a pojistného na sociální zabezpečení hrazené zaměstnanci pobírajícími mzdu a strhávané zaměstnavatelem. Proměnná B42 by měla být v souladu s počtem placených hodin v referenčním měsíci (proměnná B32).

Zahrnují se tyto prvky:

— veškeré platby vztahující se k tomuto období (i v případě, že byly vyplaceny mimo reprezentativní měsíc) včetně příplatků za přesčasovou práci, odměny za práci na směny, prémie, provize atd.,

— příplatky za přesčasovou práci, příspěvky za práci ve skupinách, práci v noci a o víkendu, provize atd.,

— prémie a příplatky vyplácené pravidelně v každém výplatním termínu, a to i pokud se výše odměny každý měsíc mění,

— platby za období nepřítomnosti a zastavení práce placené v plné výši zaměstnavatelem,

— rodinné přídavky a další příspěvky v hotovosti uvedené v kolektivní smlouvě nebo dobrovolně dohodnuté,

— příspěvky na spoření zaměstnanců.

Vyloučeny jsou:

— částky vyplacené v tomto období, ale týkající se jiných období, například nedoplatky, zálohy nebo platby za dovolenou a nepřítomnost z důvodu nemoci mimo toto období,

— pravidelné prémie a příspěvky nevyplácené v každém výplatním termínu,

— platby za období nepřítomnosti placené zaměstnavatelem na základě snížené mzdové sazby,

— zákonné rodinné přídavky,

— příplatky na pracovní oděv či nástroje,

— náhrady nebo příspěvky týkající se dopravy, pobytu atd. a výdajů spojené s výkonem obchodní činnosti zaměstnavatele,

— platby v naturáliích.

Pokud je hrubý měsíční výdělek zaměstnance ovlivněn obdobím neplacené nepřítomnosti (z důvodu nemoci, mateřské dovolené či studijního volna atd., nebo proto, že do podniku nastoupil nebo z něj odešel, v průběhu referenčního měsíce), měl by být vhodným způsobem upraven, aby poskytoval odhad výdělku daného zaměstnance za celý měsíc. Pokud je například známo, že neplacená nepřítomnost zaměstnance dosáhla 20 % referenčního měsíce, hrubý měsíční výdělek skutečně vyplacený (na základě plné mzdové sazby) za období přítomnosti by měl být vynásoben opravným koeficientem 1.25 [100/(100–20)].

Pokud není možné měsíční výdělek zaměstnance upravit tak, aby odhadovaný údaj odpovídal výdělku za celý měsíc, daný zaměstnanec by měl být z výběrového souboru vyloučen.

4.5. *Výdělek za přesčasovou práci (B421) (nepovinné pro místní jednotky, které patří do podniků s 1 až 9 zaměstnanci)*

Výše výdělku za přesčasové hodiny. Měla by být započítána celková výše a nikoli pouze odměna přidaná k běžné hodinové mzdě. Proměnná B421 by měla být v souladu s proměnnou B321 (počet placených přesčasových hodin v referenčním měsíci).

4.6. *Zvláštní odměny za práci na směny (B422) (nepovinné pro místní jednotky, které patří do podniků s 1 až 9 zaměstnanci)*

Tato proměnná se vztahuje na zvláštní odměny za práci na směny, v noci nebo o víkendu, pokud tato práce není hodnocena jako přesčasová. Částka, kterou je třeba započítat, je výše samotné odměny nebo příplatku, nikoli celková odměna za práci na směny.

4.7. *Povinné pojistné na sociální zabezpečení a daně placené zaměstnavatelem za zaměstnance (B423) (nepovinně)*

Tato proměnná se vztahuje na celkovou výši povinného pojistného na sociální zabezpečení a daní uhrazených zaměstnavatelem za zaměstnance státním orgánům za referenční měsíc. Tyto informace jsou požadovány za účelem zjištění čistého měsíčního výdělku každého zaměstnance.

Pokud se na měsíčním výdělku zaměstnance projevuje období neplacené nepřítomnosti, měla by být proměnná B423 (společně s proměnnými B4231 a B4232, které tvoří její součást) upravena tak, aby se dospělo k odhadovaným srážkám za celý měsíc.

4.8. *Povinné pojistné na sociální zabezpečení a daně placené zaměstnavatelem za zaměstnance (B4231) (nepovinně)*

Tato proměnná se týká výše pojistného, kterým zaměstnanec přispívá na sociální zabezpečení, stanoveného zákonem nebo kolektivní smlouvou a strhávaného zaměstnavatelem.

4.9. *Daně placené zaměstnavatelem za zaměstnance (B4232) (nepovinně)*

Tato proměnná se týká výše všech daní z výdělku zaměstnance strhávaných zaměstnavatelem v referenčním měsíci a placených zaměstnavatelem za zaměstnance daňovým orgánům.

4.10. *Průměrný hrubý hodinový výdělek v referenčním měsíci (B43)*

Požadovaným údajem je průměrný hrubý hodinový výdělek vyplácený zaměstnanci v referenčním měsíci. Tento údaj by měl být v souladu s průměrným hrubým hodinovým výdělkem odvozeným od hrubého výdělku za referenční měsíc (proměnná B42) vyděleným počtem placených hodin za stejné období (proměnná B32).

4.11. *Přepočítací koeficient pro zaměstnance (B52)*

Přepočítací koeficient pro zaměstnance je počet zaměstnanců v základním souboru reprezentovaný záznamem daného zaměstnance. Používá se k extrapolaci proměnných, které se týkají zaměstnanců z výběrového souboru, na celý základní soubor. U každého zaměstnance se uplatňuje jiný přepočítací koeficient, který závisí například na výběrovém podílu, výběrovém plánu, non-response, posteriori kalibraci vah atd. Součet všech přepočítacích koeficientů za celý výběrový soubor zaměstnanců se rovná počtu zaměstnanců v základním souboru.

*PŘÍLOHA II*

**Cíle týkající se přesnosti**

1) Členské státy usilují o udržení variačního koeficientu pod 1 % u průměrného hodinového výdělku měřeného u všech zaměstnanců (na částečný úvazek a na plný úvazek) pracujících v rezidentské místní jednotce s jedním nebo více zaměstnanci, která patří do souhrnu všech sekcí NACE v rámci tématu „struktura výdělků“ podle čl. 6 odst. 3 nařízení (EU) 2025/941.

2) Členské státy usilují o udržení variačního koeficientu pod 10 % u průměrného hodinového výdělku měřeného u všech zaměstnanců (na částečný úvazek a na plný úvazek) pracujících v rezidentské místní jednotce s jedním nebo více zaměstnanci pro každou sekci NACE v rámci tématu „struktura výdělků“ podle čl. 6 odst. 3 nařízení (EU) 2025/941, kromě výdělků, které představují méně než 1 % celkových měsíčních výdělků zaznamenaných v referenčním roce.