Úradný vestník
Európskej únie

SK
Séria L

2025/1526

30.7.2025

VYKONÁVACIE NARIADENIE KOMISIE (EÚ) 2025/1526

z 29. júla 2025,

ktorým sa stanovuje zoznam a opis premenných a ich technických špecifikácií, štatistické klasifikácie a ciele týkajúce sa presnosti pre tému „štruktúra miezd“ podľa nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2025/941

(Text s významom pre EHP)

EURÓPSKA KOMISIA,

so zreteľom na Zmluvu o fungovaní Európskej únie,

so zreteľom na nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2025/941 zo 7. mája 2025 o podnikovej štatistike trhu práce Európskej únie, ktorým sa zrušuje nariadenie Rady (ES) č. 530/1999 a nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 450/2003 a (ES) č. 453/2008 ([1]), a najmä na jeho článok 4 ods. 7,

keďže:

(1) S cieľom zabezpečiť správne vykonávanie zberu údajov o téme „štruktúra miezd“ má Komisia špecifikovať obsah a technické prvky súboru údajov, štatistické pojmy, ciele týkajúce sa presnosti a formáty na zasielanie informácií.

(2) Štatistika územných jednotiek, ekonomických odvetví, zamestnaní a úrovní vzdelania by mala byť porovnateľná na medzinárodnej úrovni, a preto by členské štáty a inštitúcie Únie mali používať štatistické klasifikácie, ktoré sú zlučiteľné s klasifikáciami NUTS ([2]), NACE ([3]), ISCO ([4]) a ISCED ([5]).

(3) Opatrenia stanovené v tomto nariadení sú v súlade so stanoviskom Výboru pre Európsky štatistický systém,

PRIJALA TOTO NARIADENIE:

Článok 1

Zoznam a opis premenných a ich technických špecifikácií

1. Zoznam a opis premenných a ich technických špecifikácií, ktoré sa majú zaslať Komisii (Eurostatu) pre tému „štruktúra miezd“, ako aj štatistické klasifikácie, ktoré sa majú použiť, sú stanovené v prílohe I.

2. Obmedzený súbor premenných sa zbiera za miestne jednotky patriace podnikom s 1 až 9 zamestnancami, ako sa stanovuje v prílohe I.

([1]) Ú. v. EÚ L, 2025/941, 20.5.2025, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2025/941/oj.
([2]) Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 1059/2003 z 26. mája 2003 o zostavení spoločnej nomenklatúry územných jednotiek pre štatistické účely (NUTS) (Ú. v. EÚ L 154, 21.6.2003, s. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2003/1059/oj).
([3]) Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 1893/2006 z 20. decembra 2006, ktorým sa zavádza štatistická klasifikácia ekonomických činností NACE Revision 2 a ktorým sa mení a dopĺňa nariadenie Rady (EHS) č. 3037/90 a niektoré nariadenia ES o osobitných oblastiach štatistiky (Ú. v. EÚ L 393, 30.12.2006, s. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2006/1893/oj).
([4]) Odporúčanie Komisie z 29. októbra 2009 k používaniu medzinárodnej štandardnej klasifikácie zamestnaní (ISCO-08) (Ú. v. EÚ L 292, 10.11.2009, s. 31, ELI: http://data.europa.eu/eli/reco/2009/824/oj).
([5]) Medzinárodná štandardná klasifikácia vzdelávania 2011, http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-isced-2011-en.pdf.

Článok 2

Ciele týkajúce sa presnosti

Ciele týkajúce sa presnosti v prípade štatistických zisťovaní sú stanovené v prílohe II.

Článok 3

Formáty na zasielanie informácií

1. Členské štáty zasielajú Komisii (Eurostatu) súbory údajov v elektronickej forme s plne skontrolovanými a upravenými mikroúdajmi, ktoré sú v súlade s pravidlami validácie podľa špecifikácie premenných týkajúcej sa ich kódovania stanovenou v prílohe I. Zrevidované údaje sa bez ohľadu na počet revidovaných pozorovaní a premenných, zasielajú v úplných súboroch údajov, ktoré pokrývajú všetky premenné.

2. Členské štáty sprístupnia Komisii (Eurostatu) údaje požadované podľa tohto nariadenia s použitím štandardov na výmenu štatistických údajov, ktoré špecifikuje Komisia (Eurostat), a jednotného miesta vstupu údajov.

Článok 4

Nadobudnutie účinnosti

Toto nariadenie nadobúda účinnosť dvadsiatym dňom nasledujúcim po jeho uverejnení v *Úradnom vestníku Európskej únie*.

Toto nariadenie je záväzné v celom rozsahu a priamo uplatniteľné vo všetkých členských štátoch.

V Bruseli 29. júla 2025

Za Komisiu
predsedníčka
Ursula VON DER LEYEN

PRÍLOHA I

I.A **ZOZNAM A OPIS PREMENNÝCH**

Poskytnú sa individuálne údaje týkajúce sa každej miestnej jednotky a každého zamestnanca vo forme dvoch súborov údajov so záznamami obsahujúcimi mikroúdaje:

Súbor údajov A: Záznamy za miestne jednotky

Súbor údajov B: Záznamy za zamestnancov

Záznamy za zamestnancov sa prepoja so záznamami za miestne jednotky kódom, ktorým sa neprezradí identita podniku. Mohlo by to byť poradové číslo alebo existujúci neidentifikačný kód za predpokladu, že tento istý kód sa používa pre záznamy za miestnu jednotku, ako aj pre záznamy za zamestnancov (KEY_L). Okrem toho sa na účely ľahkej identifikácie zamestnanca poskytne neidentifikačný kód každého zamestnanca (KEY_E), ktorý neidentifikuje danú osobu.

Úplné informácie sa poskytujú za všetky premenné vo všetkých záznamoch obsahujúcich mikroúdaje, pokiaľ nie sú označené ako „nepovinné“ alebo „nepovinné v prípade miestnych jednotiek patriacich do podnikov s 1 až 9 zamestnancami“.

Ak je k dispozícii informácia týkajúca sa nepovinnej premennej, mali by sa pokiaľ možno poskytnúť údaje za všetky miestne jednotky alebo zamestnancov.

Všetky položky záznamov v súbore údajov A a B sa kompletne vyplnia. Každá položka musí byť vyplnená vrátane nepovinných premenných a žiadna z nich nesmie zostať prázdna. Pre „neuvedené“ sa použijú príslušné kódy, pozri kódy modality nižšie.

Hodnota nula „0“: sa použije iba pri tých premenných, kde sa niekedy môže nulová hodnota skutočne vyskytnúť (napr. ak zamestnanec nemá v referenčnom mesiaci žiadny nadčas).

Ak sa premenné vzťahujú na peňažné hodnoty (napr. hodinová, mesačná, ročná mzda a prémie, dane, príspevky na sociálne zabezpečenie, naturálne platby), tieto sa uvádzajú v jednotkách národnej meny príslušnej krajiny.

Súbor údajov A: Záznamy za miestne jednotky

Čiastková téma	Identifikátor premennej	Názov premennej	Kód alebo hodnota modality	Označenie modality
Technické prvky zisťovania	TABLE	Identifikácia súboru údajov	A	Informácie o miestnej jednotke
Technické prvky zisťovania	YEAR	Referenčný rok	4 čísla, numerický (-á)	Referenčný rok
Technické prvky zisťovania	KEY_L	Kód pridelený danej miestnej jednotke	6 alfanumerických znakov	Kód pridelený danej miestnej jednotke (buď čísla, písmená alebo ich kombinácia)
Technické prvky zisťovania	A51	Koeficient dopočtu v prípade miestnej jednotky	Numerický (-á)	Váha miestnej jednotky: koeficient dopočtu v prípade miestnej jednotky (2 desatinné miesta oddelené bodkou)
Technické prvky zisťovania	KEY_B	Kód pridelený danému podniku (nepovinné)	6 alfanumerických znakov	Kód pridelený danému podniku (buď čísla, písmená alebo ich kombinácia)
			OPT	Neuvádza sa

Čiastková téma	Identifikátor premennej	Názov premennej	Kód alebo hodnota modality	Označenie modality
Charakteristiky zamestnávateľa	A11	Geografické umiestnenie miestnej jednotky (NUTS-1)	3 alfanumerické znaky	Región NUTS 1
Charakteristiky zamestnávateľa	A12	Veľkosť podniku, do ktorého patrí miestna jednotka	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 alebo viac zamestnancov
Charakteristiky zamestnávateľa	A13	Hlavná ekonomická činnosť miestnej jednotky	3 alfanumerické znaky	Ekonomická činnosť Kódované na dvojčíselnej úrovni/na úrovni divízií NACE, kódu predchádza jeden znak
Charakteristiky zamestnávateľa	A14	Forma ekonomickej a finančnej kontroly podniku, do ktorého patrí miestna jednotka	A	Verejná kontrola
			B	Súkromná kontrola
Charakteristiky zamestnávateľa	A15	Kolektívna zmluva o mzdách	A	Zmluva na celoštátnej úrovni alebo zmluva medzi konfederáciami zamestnancov
			B	Zmluva v rámci jedného odvetvia
			C	Zmluva v rámci jednotlivých odvetví v jednotlivých regiónoch
			D	Zmluva v rámci podniku alebo jedného zamestnávateľa
			E	Zmluva vzťahujúca sa len na zamestnancov v jednej miestnej jednotke
			F	Akýkoľvek iný typ zmluvy
			N	Neexistuje kolektívna zmluva o mzdách
Charakteristiky zamestnávateľa	A16	Celkový počet zamestnancov v miestnej jednotke v referenčnom mesiaci *(nepovinné)*	1-9999999	Počet zamestnancov
			-1	Neuvádza sa
Charakteristiky zamestnávateľa	A17	Pridruženosť miestnej jednotky k skupine podnikov *(nepovinné)*	Y	Áno
			N	Nie
			OPT	Neuvádza sa

Čiastková téma	Identifikátor premennej	Názov premennej	Kód alebo hodnota modality	Označenie modality
Charakteristiky zamestnávateľa	A18	Inštitucionálny sektor podniku *(nepovinné v prípade miestnych jednotiek patriacich do podnikov s 1 až 9 zamestnancami)*	S11	Nefinančné korporácie
			S12	Finančné korporácie
			S13	Verejná správa
			S15	Neziskové inštitúcie slúžiace domácnostiam
			OPT	Neuvádza sa

Súbor údajov B: Záznamy za zamestnancov

Čiastková téma	Identifikátor premennej	Názov premennej	Kód alebo hodnota modality	Označenie modality
Technické prvky zisťovania	TABLE	Identifikácia súboru údajov	B	Informácie o jednotlivom zamestnancovi
Technické prvky zisťovania	YEAR	Referenčný rok	4 čísla, numerický (-á)	Referenčný rok
Technické prvky zisťovania	KEY_E	Kód pridelený danému zamestnancovi	6 alfanumerických znakov	Kód pridelený danému zamestnancovi (buď čísla alebo písmená, alebo ich kombinácia)
Technické prvky zisťovania	B52	Koeficient dopočtu v prípade zamestnanca	Numerický (-á)	Váha zamestnanca: koeficient dopočtu v prípade zamestnanca (2 desatinné miesta oddelené bodkou)
Technické prvky zisťovania	KEY_L	Kód pridelený miestnej jednotke, do ktorej zamestnanec patrí	6 alfanumerických znakov	Kód pridelený miestnej jednotke, do ktorej zamestnanec patrí (buď čísla alebo písmená, alebo ich kombinácia)
Charakteristiky zamestnanca	B21	Pohlavie	F	Žena
			M	Muž
Charakteristiky zamestnanca	B22	Rok narodenia	4 čísla, numerický (-á)	Rok narodenia

Čiastková téma	Identifikátor premennej	Názov premennej	Kód alebo hodnota modality	Označenie modality
Charakteristiky zamestnanca	B23	Zamestnanie v referenčnom mesiaci	3 znaky *(2 znaky pre miestne jednotky patriace do podnikov s 1 až 9 zamestnancami)*, alfanumerické	Zamestnanie Kódované na trojčíselnej úrovni/na úrovni menších skupín (minor groups) ISCO, kódu predchádzajú dva znaky *[Kódované na dvojčíselnej úrovni/na úrovni podskupín väčších skupín (sub-major groups) ISCO pre miestne jednotky patriace do podnikov s 1 až 9 zamestnancami]*
Charakteristiky zamestnanca	B24	Riadiaca pozícia/pozícia zahŕňajúca vykonávanie dozoru *(nepovinné)*	Y	Áno (zamestnanec zastáva určitú formu riadiacej funkcie)
			N	Nie
			OPT	Neuvádza sa
Charakteristiky zamestnanca	B25	Dosiahnutý stupeň vzdelania	G1	Nízky stupeň vzdelania (žiadne formálne vzdelanie alebo nižšie ako ISCED 1, primárne vzdelanie ISCED 1, nižšie sekundárne vzdelanie ISCED 2)
			G2	Stredný stupeň vzdelania (vyššie sekundárne vzdelanie ISCED 3, postsekundárne vzdelávanie nezahrňované do terciárneho ISCED 4)
			G3	Terciárny stupeň vzdelania – najviac štvorročné (krátky cyklus terciárneho vzdelania ISCED 5, bakalárska alebo rovnocenná úroveň ISCED 6)
			G4	Terciárny stupeň vzdelania – viac ako štvorročné (magisterská alebo rovnocenná úroveň ISCED 7, doktorandská alebo rovnocenná úroveň ISCED 8)
Charakteristiky zamestnanca	B26	Dĺžka zamestnania v danom podniku *(nepovinné v prípade miestnych jednotiek patriacich do podnikov s 1 až 9 zamestnancami)*	0-60	Dĺžka zamestnania v danom podniku (v rokoch)
			-1	Neuvádza sa
Charakteristiky zamestnanca	B27	Zmluvný pracovný čas (plný alebo kratší pracovný čas)	FT	Zamestnanec na plný pracovný čas
			PT	Zamestnanec na kratší pracovný čas

Čiastková téma	Identifikátor premennej	Názov premennej	Kód alebo hodnota modality	Označenie modality
Charakteristiky zamestnanca	B271	Podiel hodín odpracovaných v bežnom pracovnom čase zamestnanca na plný pracovný čas	0.01-100.00	Percentuálny podiel hodín odpracovaných v bežnom pracovnom čase zamestnanca na plný pracovný čas (2 desatinné miesta oddelené bodkou)
Charakteristiky zamestnanca	B28	Typ pracovnej zmluvy	A	Na neurčitý čas/trvalá
			B	Na určitý čas (okrem učňov vrátane platených stážistov a praktikantov)
			C	Učeň
Charakteristiky zamestnanca	B29	Štátna príslušnosť a pobyt *(nepovinné)*	A	Rezident so štátnou príslušnosťou danej krajiny
			B	Rezident s cudzou štátnou príslušnosťou
			C	Nerezident (dochádzajúci z inej krajiny) so štátnou príslušnosťou danej krajiny
			D	Nerezident (dochádzajúci z inej krajiny) s cudzou štátnou príslušnosťou
			OPT	Neuvádza sa
Obdobia práce	B31	Počet týždňov v referenčnom roku, na ktoré sa vzťahuje hrubá ročná mzda	0.01-53.00	Počet týždňov v referenčnom roku, na ktoré sa vzťahuje hrubá ročná mzda (2 desatinné miesta oddelené bodkou)
Obdobia práce	B32	Počet zaplatených hodín počas referenčného mesiaca	1-744	Počet zaplatených hodín počas referenčného mesiaca
Obdobia práce	B321	Počet zaplatených nadčasových hodín v referenčnom mesiaci *(nepovinné v prípade miestnych jednotiek patriacich do podnikov s 1 až 9 zamestnancami)*	0-744	Počet zaplatených nadčasových hodín v referenčnom mesiaci
			-1	Neuvádza sa
Obdobia práce	B322	Harmonogram odmeňovania *(nepovinné)*	H	Za hodinu
			D	Za deň
			W	Za týždeň
			M	Za mesiac
			O	Iné
			OPT	Neuvádza sa

Čiastková téma	Identifikátor premennej	Názov premennej	Kód alebo hodnota modality	Označenie modality
Obdobia práce	B33	Počet dní dovolenky ročne *(nepovinné)*	0-366	Počet dní dovolenky ročne (celé dni)
			-1	Neuvádza sa
Obdobia práce	B34	Počet platených dní neprítomnosti v práci ročne *(nepovinné)*	0-366	Počet platených dní neprítomnosti v práci ročne
			-1	Neuvádza sa
Mzda	B41	Hrubá ročná mzda v referenčnom roku	1-99999999	Hrubá ročná mzda v referenčnom roku
Mzda	B411	Ročné prémie a príplatky nevyplácané v každom výplatnom období *(nepovinné v prípade miestnych jednotiek patriacich do podnikov s 1 až 9 zamestnancami)*	0-99999999	Ročné prémie a príplatky nevyplácané v každom výplatnom období
			-1	Neuvádza sa
Mzda	B412	Ročné naturálne platby *(nepovinné)*	0-99999999	Ročné naturálne platby
			-1	Neuvádza sa
Mzda	B42	Hrubá mzda v referenčnom mesiaci	1-99999999	Hrubá mzda v referenčnom mesiaci
Mzda	B421	Mzda súvisiaca s prácou nadčas *(nepovinné v prípade miestnych jednotiek patriacich do podnikov s 1 až 9 zamestnancami)*	0-99999999	Mzda súvisiaca s prácou nadčas
			-1	Neuvádza sa
Mzda	B422	Príplatky za prácu na zmeny *(nepovinné v prípade miestnych jednotiek patriacich do podnikov s 1 až 9 zamestnancami)*	0-99999999	Osobitné príplatky za prácu na zmeny
			-1	Neuvádza sa
Mzda	B423	Povinné príspevky na sociálne zabezpečenie a dane, ktoré platí zamestnávateľ v mene zamestnanca *(nepovinné)*	0-99999999	Povinné príspevky na sociálne zabezpečenie a dane, ktoré platí zamestnávateľ v mene zamestnanca
			-1	Neuvádza sa
Mzda	B4231	Povinné príspevky na sociálne zabezpečenie, ktoré platí zamestnávateľ v mene zamestnanca *(nepovinné)*	0-99999999	Povinné príspevky na sociálne zabezpečenie, ktoré platí zamestnávateľ v mene zamestnanca
			-1	Neuvádza sa
Mzda	B4232	Dane, ktoré platí zamestnávateľ v mene zamestnanca *(nepovinné)*	0-99999999	Dane
			-1	Neuvádza sa

Čiastková téma	Identifikátor premennej	Názov premennej	Kód alebo hodnota modality	Označenie modality
Mzda	B43	Priemerná hrubá hodinová mzda v referenčnom mesiaci	0.01-999999.99	Priemerná hrubá hodinová mzda v referenčnom mesiaci (2 desatinné miesta oddelené bodkou)

I.B **TECHNICKÉ ŠPECIFIKÁCIE**

1. **Informácie o miestnej jednotke, ku ktorej patria zamestnanci vo vzorke**

1.1. *Forma ekonomickej a finančnej kontroly podniku, do ktorého patrí miestna jednotka (A14)*

Táto premenná rozlišuje medzi kategóriou „verejná kontrola“ a „súkromná kontrola“. Prvá kategória sa vzťahuje na každý podnik, na ktorý môžu mať priamo, alebo nepriamo rozhodujúci vplyv orgány verejnej moci na základe ich vlastníctva tohto podniku, na základe ich finančnej účasti v ňom alebo na základe predpisov, ktorými sa riadi. Rozhodujúci vplyv (alebo kontrola) zo strany orgánov verejnej moci sa predpokladá vtedy, ak tieto orgány priamo, alebo nepriamo:

— vlastnia podstatnú časť upísaného základného imania (> 50 %) podniku alebo

— kontrolujú väčšinu hlasov priradených k akciám vydaným podnikom, alebo môžu vymenovať viac než polovicu členov správneho orgánu, riadiaceho orgánu alebo kontrolného orgánu podniku.

Druhá kategória je definovaná podobne. Vyrovnané verejno-súkromné vlastníctvo (50/50 „zdieľaná kontrola“) je v praxi veľmi zriedkavé. Takéto prípady by sa preto nemali kódovať oddelene a ak sa vyskytnú, mali by sa pokladať za prípady „súkromnej kontroly“.

1.2. *Kolektívna zmluva o mzdách (A15)*

Táto premenná poskytuje informácie o druhoch kolektívnych zmlúv o mzdách, ktoré sú uvedené nižšie a ktoré sa vzťahujú na viac ako 50 % zamestnancov v miestnej jednotke:

— zmluva na celoštátnej úrovni alebo zmluva medzi konfederáciami zamestnancov, ktorá sa vzťahuje na zamestnancov viac než jedného odvetvia, zvyčajne podpísaná jednou alebo viacerými odborovými konfederáciami a jednou alebo viacerými štátnymi zamestnávateľskými organizáciami,

— zmluva v rámci jedného odvetvia, ktorá stanovuje podmienky zamestnania pre všetkých alebo väčšinu zamestnancov v danom odvetví alebo hospodárskom sektore,

— zmluva v rámci jednotlivých odvetví v jednotlivých regiónoch,

— zmluva v rámci podniku alebo jedného zamestnávateľa, ktorá sa vzťahuje len na zamestnancov toho istého zamestnávateľa, bez ohľadu na jeho veľkosť. Zmluva môže zahŕňať len určité miestne jednotky alebo skupiny zamestnancov v rámci podniku,

— zmluva vzťahujúca sa len na zamestnancov v jednej miestnej jednotke,

— akýkoľvek iný typ zmluvy neuvedený vyššie,

— na 50 % alebo viac zamestnancov v miestnej jednotke sa nevzťahuje žiadna kolektívna zmluva o mzdách.

Namiesto priamej otázky o type kolektívnej zmluvy je možné sa jednotky opýtať, aké kolektívne predpisy sa uplatňujú a typ kolektívnej zmluvy sa určí podľa odpovedí. Aj keď sa môže súčasne uplatňovať viacero kategórií, vyberie sa len jedna z uvedených kategórií, a to tá, ktorá sa vzťahuje na viac ako 50 % zamestnancov v miestnej jednotke.

1.3. *Celkový počet zamestnancov v miestnej jednotke v referenčnom mesiaci (A16) (nepovinné)*

Táto premenná predstavuje celkový počet zamestnancov v referenčnom mesiaci (napr. k 1. alebo 31. októbru) a vzťahuje sa na všetkých zamestnancov vrátane učňov a platených stážistov a praktikantov (pokiaľ ide o pojem „zamestnanci“, pozri bod 2.1).

1.4. *Pridruženosť miestnej jednotky k skupine podnikov (A17) (nepovinné)*

Táto premenná uvádza, či miestna jednotka patrí do skupiny podnikov. Skupina podnikov je štatistickou jednotkou definovanou v nariadení Rady (EHS) č. 696/93 ([1]). Malo by sa uvažovať o skupine podnikov na celosvetovej úrovni. Vo väčšine prípadov miestna jednotka patrí do podniku, ktorý nie je kontrolovaný žiadnou vnútroštátnou alebo zahraničnou skupinou. Ak miestna jednotka patrí k skupine podnikov, je to vo všeobecnosti známe. Praktické usmernenie, ktoré sa môže respondentom poskytnúť, spočíva v otázke, či sú účty príslušného podniku úplne konsolidované v účtoch jeho príslušnej skupiny podnikov.

1.5. *Inštitucionálny sektor podniku (A18) (nepovinné v prípade miestnych jednotiek patriacich do podnikov s 1 až 9 zamestnancami)*

Táto premenná zaznamenáva inštitucionálny sektor podniku, ako je definovaný v európskom systéme národných a regionálnych účtov v Európskej únii (ďalej len „ESA 2010“), bod 2.31, z ktorého sa uplatňujú len tieto sektory:

— S.11 Nefinančné korporácie

— S.12 Finančné korporácie

— S.13 Verejná správa

— S.15 Neziskové inštitúcie slúžiace domácnostiam

1.6. *Koeficient dopočtu v prípade miestnej jednotky (A51)*

Koeficientom dopočtu v prípade miestnej jednotky je počet miestnych jednotiek v populácii, ktoré reprezentuje záznam týkajúci sa miestnej jednotky vo vzorke. Používa sa na extrapoláciu premenných týkajúcich sa miestnych jednotiek zo vzorky na celú populáciu.

Koeficienty dopočtu sú špecifické pre každú miestnu jednotku v závislosti od prvkov, ako sú výberový podiel, návrh výberu, neodpovede, následná kalibrácia atď. Súčet všetkých koeficientov dopočtu za celú vzorku miestnych jednotiek sa rovná počtu miestnych jednotiek v populácii.

2. **Informácie týkajúce sa individuálnej charakteristiky každého zamestnanca vo vzorke vzťahujúce sa na referenčný mesiac**

2.1. *Zamestnanci*

Zamestnanci sú všetky osoby bez ohľadu na štátnu príslušnosť, miesto pobytu alebo dĺžku výkonu práce v členskom štáte, ktorí majú priamy pracovnoprávny vzťah so zamestnávateľom založený na formálnej zmluve alebo neformálnej dohode a ktorí dostávajú odmenu, a to bez ohľadu na druh vykonávanej práce, počet odpracovaných hodín (plný pracovný čas alebo kratší pracovný čas) alebo trvanie pracovnej zmluvy alebo dohody (na určitý alebo neurčitý čas vrátane zmluvy na sezónnu prácu); odmeňovanie zamestnancov môže mať formu miezd a platov vrátane prémií, mzdy za úkolovú prácu a prácu na zmeny, prídavkov, poplatkov, provízií a naturálnej odmeny.

Táto koncepcia zamestnancov zahŕňa manuálnych a nemanuálnych pracovníkov a riadiacich pracovníkov v súkromnom a verejnom sektore.

([1]) Nariadenie Rady (EHS) č. 696/93 z 15. marca 1993 o štatistických jednotkách na účely pozorovania a analýzy výrobného systému v Spoločenstve (Ú. v. ES L 76, 30.3.1993, s. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/1993/696/oj).

V tomto zozname sa uvádzajú názorné príklady kategórií zamestnancov, ktoré sú *zaradené*:

— štátni zamestnanci ([2]) (vrátane zamestnancov ozbrojených síl ([3])),

— obchodní zástupcovia, ak sú na výplatnej listine a okrem provízií sú odmeňovaní inými formami,

— platení pracujúci vlastníci,

— učni,

— platení stážisti a praktikanti (čakateľskí úradníci, žiaci zdravotníckej školy, asistenti výskumu alebo asistenti učitelia, pomocný personál v nemocnici atď.), ktorí sú zmluvne zaviazaní za odmenu prispievať v rámci výrobného procesu jednotky,

— prechodní alebo dočasní pracovníci (administratívny personál) prijatí, zamestnaní a odmeňovaní pracovnými agentúrami za prácu mimo agentúry, často na dočasné obdobie,

— sezónne alebo príležitostne pracujúce osoby, ak majú formálnu alebo neformálnu zmluvu s podnikom alebo miestnou jednotkou a vopred dohodnutý pracovný čas,

— zamestnanci, v súvislosti s ktorými vznikli náklady práce za prácu vykonanú v referenčnom roku, hoci dočasne neboli v práci, a to z dôvodu choroby alebo úrazu, dovolenky alebo pracovného voľna, štrajku alebo výluky, pracovného voľna na účely vzdelávania a odbornej prípravy, materskej alebo rodičovskej ([4]) dovolenky, poklesu ekonomickej činnosti, zastavenia práce z dôvodu nepriaznivého počasia, mechanických porúch, nedostatku materiálu, paliva alebo energie a z dôvodu inej dočasne povolenej alebo nepovolenej neprítomnosti,

— osoby zamestnané v zahraničí, ak sú aj naďalej odmeňované zamestnávateľom,

— externí pracovníci ([5]) vrátane domáckych zamestnancov a zamestnancov pracujúcich na diaľku, ak existuje výslovná dohoda, že títo pracovníci sú aspoň čiastočne odmeňovaní na základe vykonanej práce: to znamená množstvo práce (v skutočne odpracovaných hodinách), ktorou prispieva vo forme vstupu do určitého výrobného procesu [ESA 2010, bod 11.13 písm. g)].

Vylúčené by mali byť tieto kategórie:

— obchodní zástupcovia a iné osoby, ktoré sú odmeňované výhradne poplatkami alebo províziami, nie sú na výplatnej listine alebo sú samostatne zárobkovo činné osoby,

— majitelia, riaditelia alebo riadiaci zamestnanci, ktorých odmena je výhradne vo forme podielu na ziskoch,

— vypomáhajúci v rodinnom podniku, ktorí nie sú zamestnancami (ako je definované vyššie) podniku alebo miestnej jednotky,

([2]) Do tejto kategórie patria „štátni úradníci a iní zamestnanci verejnej správy, u ktorých sú podmienky zamestnania stanovené zákonom“ [ESA 2010, bod 11.13 písm. b)].

([3]) „Príslušníci ozbrojených síl sú zamestnanci, ktorí v súčasnosti pôsobia v ozbrojených silách, vrátane pomocných služieb, či už na dobrovoľnom alebo povinnom základe, a ktorí nemôžu prijať zamestnanie v civilnom sektore a podliehajú vojenskej disciplíne. Patria sem riadni príslušníci armády, námorníctva, vzdušných síl a iných vojenských služieb, ako aj branci zapísaní na vojenský výcvik alebo inú službu na stanovené obdobie“ (Medzinárodná štandardná klasifikácia zamestnaní – ISCO-08).

([4]) Zamestnanci, ktorí čerpajú rodičovskú dovolenku, by mali byť zahrnutí za predpokladu, že zamestnávateľ zamestnancovi počas referenčného mesiaca zaplatil aspoň jednu hodinu. V prípade zamestnancov, ktorí sú nahradení počas rodičovskej dovolenky, je potrebné zaznamenať:
a) iba jedného zamestnanca v počte zamestnancov, čím sa zabráni dvojitému započítaniu zamestnanca a jeho náhradníka;
b) mzda zamestnanca aj jeho náhradníka počas referenčného obdobia;
c) zaplatené hodiny zamestnanca aj jeho náhradníka počas referenčného mesiaca.

([5]) Externý pracovník je osoba, ktorá súhlasí, že bude pracovať pre daný podnik alebo mu bude dodávať určité množstvo tovaru, či poskytovať určité služby na základe vopred dohodnutého systému alebo zmluvy, pričom jej pracovisko nie je v tomto podniku.

— samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov,

— externí pracovníci platení výlučne podľa úkolových sadzieb [ESA 2010, bod 4.07 písm. e)] viazaní *obchodnou* zmluvou (na rozdiel od formálnej, neformálnej alebo implicitnej *pracovnej* zmluvy),

— neplatení dobrovoľní pracovníci (napr. takí, ktorí zvyčajne pracujú pre neziskové organizácie, ako sú charity).

Zamestnanci, ktorí sa majú zaradiť do témy „štruktúra miezd“ sú tí, ktorí za prácu počas referenčného mesiaca skutočne dostali odmenu. Zamestnanci, ktorí nedostali takúto odmenu, by sa mali vylúčiť.

2.2. *Pohlavie (B21)*

Pohlavie je kombinácia biologických a fyziologických znakov, ktoré osobu definujú ako muža alebo ženu. Ak nie je biologické pohlavie osoby známe, túto informáciu možno nahradiť buď informáciou z administratívnych údajov alebo vlastným vyhlásením osoby o pohlaví (údaje zo zisťovaní).

2.3. *Rok narodenia (B22)*

Táto premenná zaznamenáva rok narodenia zamestnanca, na ktorého za vzťahuje zisťovanie.

2.4. *Zamestnanie v referenčnom mesiaci (B23)*

V tejto premennej sa zaznamenáva zamestnanie, ako je zaznamenané podľa Medzinárodnej štandardnej klasifikácie zamestnaní (ISCO). Tieto informácie sa zbierajú na trojčíselnej úrovni s výnimkou miestnych jednotiek patriacich do podnikov s 1 až 9 zamestnancami (dvojčíselná úroveň, pričom trojčíselná úroveň je nepovinná). Základnými informáciami na určenie zamestnania sú zvyčajne názov funkcie zamestnanca a opis hlavných úloh v rámci výkonu jeho povinností.

Platení stážisti alebo študenti s pracovnou zmluvou a učni sa zatriedia do zamestnania, na výkon ktorého sa pripravujú počas svojej učňovskej prípravy, stáže alebo praxe.

2.5. *Riadiaca pozícia/pozícia zahŕňajúca vykonávanie dozoru (B24) (nepovinné)*

Táto premenná uvádza, či má zamestnanec nejakú riadiacu funkciu alebo funkciu zahŕňajúcu vykonávanie dozoru. Výraz „riadiaci“ nie je identický s výrazom „vykonávajúci dozor“, pretože niektorí riadiaci zamestnanci nevykonávajú dozor nad inými zamestnancami. Pozícia zahŕňajúca vykonávanie dozoru sa môže vyskytovať v ktorejkoľvek zo skupín ISCO vrátane manuálnych pracovníkov.

Riadiace funkcie sú spojené s určovaním, formulovaním, implementovaním, riadením alebo poradenstvom v súvislosti s politikou a činnosťou podnikov a inštitúcií. Často zahŕňajú povinnosť vykonávania dozoru.

Osoba sa pokladá za osobu s pozíciou zahŕňajúcou vykonávanie dozoru, ak vykonáva dozor nad prácou aspoň jednej osoby (okrem učňov, platených stážistov alebo praktikantov). Zvyčajne by táto osoba mohla mať v názve funkcie/popise práce výraz „predák“ alebo „pracovník vykonávajúci dozor“ spolu s názvom zamestnania.

2.6. *Dosiahnutý stupeň vzdelania (B25)*

Dosiahnutý stupeň vzdelania jednotlivca je najvyššia úspešne ukončená úroveň podľa klasifikácie ISCED (Medzinárodná štandardná klasifikácia vzdelávania). Úspešné ukončenie vzdelávacieho programu potvrdzuje kvalifikácia úradne uznaná príslušnými vnútroštátnymi vzdelávacími orgánmi alebo uznaná za rovnocennú s inou kvalifikáciou formálneho vzdelávania. V krajinách, kde vzdelávacie programy, najmä programy na úrovni 1 a 2 klasifikácie ISCED, nevedú ku kvalifikácii, možno namiesto toho použiť kritérium absolvovania celého programu a normálneho prístupu k vyššej úrovni vzdelávania. Pri určovaní najvyššej úrovne by sa malo zohľadniť všeobecné aj odborné vzdelávanie.

2.7. *Dĺžka zamestnania v danom podniku (B26) (nepovinné v prípade miestnych jednotiek patriacich do podnikov s 1 až 9 zamestnancami)*

Celková dĺžka zamestnania v referenčnom mesiaci by mala byť založená na počte celých odpracovaných rokov. Je možné stanoviť akýkoľvek dátum v rámci referenčného mesiaca (napr. 1. alebo 31. októbra). Celková dĺžka zamestnania sa týka obdobia, odkedy sa zamestnanec zamestnal v súčasnej alebo inej miestnej jednotke podniku. V prípade fúzií alebo zmien vlastníctva podnikov, dĺžka zamestnania sa má zaznamenať na základe záznamu podniku.

Započítať by sa mali len úplne dokončené roky zamestnania. Napríklad celkové zamestnanie v trvaní 5 rokov a 10 mesiacov by sa mala vykazovať ako 5 rokov.

Krátke obdobia mimo práce kratšie ako 12 mesiacov (napr. materská dovolenka alebo práceneschopnosť) by sa mali zahrnúť do celkovej dĺžky zamestnania (na druhej strane by sa mali odpočítať prerušenia kariéry presahujúce jeden rok).

2.8. *Zmluvný pracovný čas (plný alebo kratší pracovný čas) (B27)*

Zamestnanci na plný pracovný čas sú tí, ktorých pracovný čas je rovnaký ako kolektívne dohodnutý pracovný čas alebo ako zvyčajný odpracovaný čas v danej miestnej jednotke, aj keď ich zmluva je na obdobie kratšie ako jeden rok.

Zamestnanci na kratší pracovný čas, ktorých pravidelný pracovný čas je kratší ako kolektívne dohodnutý pracovný čas alebo ako zvyčajný odpracovaný čas v miestnej jednotke, či už za jeden deň, týždeň alebo mesiac (poldenný, trojštvrtinový, štvorpätinový atď. pracovný čas).

Učni, platení stážisti a praktikanti môžu byť zamestnancami na plný pracovný čas alebo na kratší pracovný čas.

2.9. *Podiel hodín odpracovaných v bežnom pracovnom čase zamestnanca na plný pracovný čas (B271)*

U zamestnanca na plný pracovný čas predstavuje tento podiel vždy 100 %. U zamestnanca na kratší pracovný čas by mal byť zmluvne odpracovaný čas vyjadrený ako percento z počtu bežne odpracovaných hodín zamestnanca na plný pracovný čas v miestnej jednotke (v práci rovnocennej práci zamestnanca na kratší pracovný čas).

2.10. *Typ pracovnej zmluvy (B28)*

O type pracovnej zmluvy sa vyžadujú tieto informácie:

— na neurčitý čas/trvalá,

— na určitý čas (okrem učňov, vrátane platených stážistov a praktikantov),

— zmluva o učňovskej príprave.

Pracovná zmluva na neurčitý čas/trvalá zmluva je zmluvou medzi zamestnancom a zamestnávateľom, v ktorej skutočná dĺžka trvania zmluvy nie je vopred dohodnutá a ktorá zaručuje minimálny počet odpracovaných hodín.

Pracovná zmluva je na určitý čas, ak bolo úmyslom zamestnávateľa a zamestnanca, že dĺžka trvania zmluvy sa stanoví na základe určitých podmienok, ako je napríklad presný časový harmonogram na dokončenie práce, dokončenie určitej úlohy alebo návrat do práce iného zamestnanca, ktorý je momentálne nahradený iným zamestnancom. Vylúčení sú učni, zahrnutí sú platení stážisti a praktikanti.

Učni, platení stážisti a praktikanti sú zamestnanci, ktorí vykonávajú akúkoľvek činnosť v oblasti výroby tovaru alebo poskytovania služieb pre iných s cieľom získať skúsenosti alebo zručnosti na pracovisku v obchode alebo predmete činnosti a za vykonanú prácu dostávať odmenu. K získaniu skúseností alebo zručností na pracovisku môže dôjsť prostredníctvom tradičných, formálnych alebo neformálnych dohôd bez ohľadu na to, či sa vydá osobitná kvalifikácia alebo osvedčenie. Zvyčajne sú odmeňovaní podľa zníženej sadzby v porovnaní s plne kvalifikovanými pracovníkmi. Vylúčení sú pracovníci, ktorí: a) sú v skúšobnej lehote súvisiacej s nástupom do zamestnania; b) sú v procese všeobecnej odbornej prípravy na pracovisku alebo celoživotného vzdelávania počas zamestnania.

Okrem toho by mali učni spĺňať tieto podmienky:

a) zúčastňovať sa na formálnom vzdelávacom programe kratšom ako 6 rokov;

b) mať zmluvu o učňovskej príprave, ktorá trvá viac ako 6 mesiacov, zabezpečuje striedanie praktickej odbornej prípravy na pracovisku s teoretickým vzdelávaním vo vzdelávacej inštitúcii a vedie k formálnej kvalifikácii.

2.11. *Štátna príslušnosť a pobyt (B29) (nepovinné)*

Krajina hlavnej štátnej príslušnosti, definovaná ako osobitný právny vzťah medzi jednotlivcom a jeho štátom nadobudnutý narodením alebo naturalizáciou, či už vyhlásením, voľbou, sobášom alebo iným spôsobom v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi. Osobe, ktorá má dve štátne príslušnosti alebo viac, by sa mala priradiť iba jedna štátna príslušnosť, ktorá sa určí podľa tohto poradia priority: 1. vykazujúca krajina; 2. ak táto osoba nemá štátnu príslušnosť vykazujúcej krajiny: iný členský štát; 3. ak táto osoba nemá štátnu príslušnosť členského štátu: iný štát mimo EÚ.

Mala by sa vybrať jedna z týchto možností:

— rezident so štátnou príslušnosťou danej krajiny,

— rezident s cudzou štátnou príslušnosťou,

— nerezident (dochádzajúci z inej krajiny) so štátnou príslušnosťou danej krajiny,

— nerezident (dochádzajúci z inej krajiny) s cudzou štátnou príslušnosťou.

3. **Informácie o obdobiach práce každého zamestnanca vo vzorke**

3.1. *Počet týždňov v referenčnom roku, na ktoré sa vzťahuje hrubá ročná mzda (B31)*

Táto premenná sa vzťahuje na skutočne zaplatený pracovný čas zamestnanca počas roka a mala by zodpovedať skutočnej hrubej ročnej mzde (premenná B41). Používa sa na dopočítanie skutočnej hrubej ročnej mzdy a ročných prémií a príplatkov, ak zamestnanec pracoval kratšie než celý rok, t. j. kratšie než 52,14 týždňa.

V tejto súvislosti sa so zamestnancami na kratší pracovný čas zaobchádza rovnako ako so zamestnancami na plný pracovný čas bez ohľadu na odpracovaný čas. Ak bol pracovník na kratší pracovný čas platený za celý rok, mal by sa zaznamenať údaj „52.14“ a ak bol platený za 6 mesiacov napr. „26.07“.

3.2. *Počet zaplatených hodín počas referenčného mesiaca (B32)*

Celkový počet hodín zaplatených zamestnávateľom počas referenčného mesiaca by nemal byť počtom hodín v štandardnom pracovnom mesiaci.

Skutočne zaplatené hodiny zahŕňajú všetky hodiny odpracované v bežnom pracovnom čase a nadčasové hodiny, za ktoré zamestnávateľ vyplatil odmenu počas uvedeného mesiaca. Hodiny, ktoré neboli odpracované, ale boli zaplatené, by sa mali počítať ako „zaplatené hodiny“ (napr. za ročnú dovolenku, štátne sviatky, platenú dočasnú pracovnú neschopnosť, platené odborné vzdelávanie, platenú mimoriadnu dovolenku, iné platené hodiny vrátane pracovného voľna na zdravotné prehliadky, pôrody, svadby, pohreby, sťahovanie). V prípade zamestnancov platených podľa dennej sadzby by sa platené hodiny mali vypočítať ako priemerný počet hodín zaplatených za odpracovaný deň vynásobený počtom pracovných dní v referenčnom mesiaci.

V prípade zamestnancov platených podľa týždennej sadzby by sa platené hodiny mali vypočítať ako priemerný počet hodín zaplatených za odpracovaný týždeň vynásobený 31/7 = 4,43, počtom týždňov v referenčnom mesiaci. Podobný výpočet možno vykonať v prípade zamestnancov platených podľa dvojtýždennej sadzby (pričom 2,21 je multiplikačný faktor).

V prípade zamestnancov platených podľa mesačnej sadzby by zaplatené hodiny mali vychádzať zo zmluvných hodín zaplatených za štandardný mesiac a mali by byť doplnené o nadčasové hodiny zaplatené počas referenčného mesiaca.

Premenná B32 by mala byť konzistentná s hrubou mzdou za referenčný mesiac (premenná B42). Z toho vyplýva, že platby za obdobia neprítomnosti, ktoré platí zamestnávateľ podľa zníženej sadzby, sa nezapočítavajú v premennej B32 ani v premennej B42. Okrem toho, ak sú platené hodiny zamestnanca ovplyvnené neplatenou prítomnosťou, mali by sa upraviť tak, aby sa zistili platené hodiny za celý mesiac s použitím rovnakého korekčného koeficienta ako pri premennej B42.

3.3. *Počet zaplatených nadčasových hodín počas referenčného mesiaca (B321) (nepovinné v prípade miestnych jednotiek patriacich do podnikov s 1 až 9 zamestnancami)*

Nadčasové hodiny zahŕňajú hodiny, ktoré sa odpracujú okrem hodín odpracovaných počas normálneho alebo zmluvne dohodnutého pracovného mesiaca a ktoré sú platené podľa vyššej sadzby ako bežný pracovný čas. Ak sa napríklad štyri hodiny platia sadzbou 1,5-krát normálnej sadzby, mali by sa zaznamenať 4 hodiny, a nie 6 hodín. Voľno namiesto neplateného pracovného času a čas strávený cestovaním sa nepovažujú za nadčas.

Premenná B321 by mala byť konzistentná so mzdou za nadčas za referenčný mesiac (premenná B421). Preto by sa mali zahrnúť len nadčasové hodiny zodpovedajúce mzde za prácu nadčas zaznamenané v B321.

Okrem toho, ak sú platené hodiny zamestnanca ovplyvnené neplatenou prítomnosťou, mali by sa upraviť tak, aby sa zistili platené hodiny za celý mesiac s použitím rovnakého korekčného koeficienta ako pri premennej B421.

3.4. *Počet dní dovolenky ročne (B33) (nepovinné)*

Vzťahuje sa na celkový počet dní platenej dovolenky za rok, bez práceneschopnosti a štátnych sviatkov, vyjadrený v dňoch. Súvisí s celkovým ročným súčtom všetkých normálnych dní plateného voľna vrátane tých, na ktoré má zamestnanec nárok vzhľadom na jeho vek, výkon osobitných povinností, hodnosť atď.

Uznáva sa, že pre mnohých zamestnávateľov nie je možné uviesť skutočný počet dní dovolenky zamestnanca počas roka. Z tohto dôvodu sa premenná B33 vzťahuje na nárok na ročnú dovolenku, ktorý sa používa ako náhrada skutočne čerpanej ročnej dovolenky.

Za dovolenku sa nepovažujú:

— práceneschopnosť,

— voľno na odbornú prípravu,

— platené mimoriadne voľno udelené z osobných dôvodov,

— dodatočné voľno udelené na základe dohôd o znížení pracovného času.

Na účely porovnania, každý týždeň dovolenky zodpovedá piatim dňom. Soboty a nedele by nemali byť zahrnuté. Ak má napríklad zamestnanec na plný pracovný čas nárok na päť týždňov dovolenky za rok, zodpovedá to 25 dňom.

Na rozdiel od toho nárok na päť týždňov dovolenky v prípade zamestnanca na kratší pracovný čas, ktorý pracuje 60 % normálneho pracovného času zamestnanca na plný pracovný čas (premenná B271), predstavuje iba 15 „celých“ dní voľna.

3.5. *Počet platených dní neprítomnosti v práci ročne (B34) (nepovinné)*

Aj táto premenná je vyjadrená v dňoch. Zahŕňa napríklad:

— celkový počet dní platenej skutočne uplatnenej dočasnej pracovnej neschopnosti počas roka,

— platené mimoriadne voľno udelené z osobných dôvodov,

— štátne sviatky.

Nezahŕňa platené dni, ktoré sa pokladajú za rovnocenné skutočne odpracovaným dňom, ako napríklad platené dni v roku, ktoré zamestnanec strávi odborným vzdelávaním.

4. **Informácie o mzde každého zamestnanca vo vzorke**

Zamestnanci, ktorí majú byť zaradení do všetkých nasledujúcich premenných týkajúcich sa ročnej, mesačnej a hodinovej mzdy, sú zamestnanci, ktorí za prácu počas referenčného mesiaca skutočne dostali odmenu. Zamestnanci, ktorí v referenčnom mesiaci nedostali odmenu, by sa mali vylúčiť.

Okrem toho by sa mali vylúčiť aj zamestnanci, ktorých hrubá mzda v referenčnom mesiaci (premenná B42) bola ovplyvnená neplatenou neprítomnosťou (z dôvodu choroby, materstva alebo pracovného voľna na účasť na vzdelávaní atď.) a nemôže sa vhodne upraviť tak, aby poskytla prijateľný odhad mzdy zamestnanca za celý mesiac.

Koeficienty dopočtu v prípade zamestnancov (premenná B52) by sa mali striktne vzťahovať na zamestnancov vo vzorke, pri ktorých je možné stanoviť náležite podložený odhad hrubej mesačnej mzdy. Ostatní zamestnanci by mali byť zo vzorky vylúčení a koeficienty dopočtu by sa mali zodpovedajúcim spôsobom opraviť.

Okrem toho treba poznamenať, že žiadna z ďalej uvedených premenných by nemala byť kalendárne očistená.

4.1. *Hrubá ročná mzda v referenčnom roku (B41)*

Hrubá ročná mzda zahŕňa odmenu v hotovosti a naturálnu odmenu, ktoré platí zamestnávateľ zamestnancovi za ním vykonanú prácu počas referenčného roka, pred zdanením a odvodmi príspevkov na sociálne zabezpečenie, ktoré platia zamestnanci a ktoré zráža zamestnávateľ.

Vylúčené sú sumy platené zamestnávateľom a refundované v plnej výške napr. zo sociálneho zabezpečenia.

Hlavný rozdiel medzi ročnou a mesačnou mzdou je, že ročná mzda nie je iba súčtom priamych odmien, prémií a príplatkov vyplatených zamestnancovi v každom výplatnom období. Ročná mzda preto zvyčajne prevyšuje údaj vypočítaný vynásobením „štandardného mesačného balíčka“ číslom 12.

„Štandardný mesačný balíček“ zahŕňa tie prémie a príplatky, ktoré sa vyplácajú v každom výplatnom období, hoci sa suma týchto „pravidelných“ prémií a príplatkov líši, ale nezahŕňa tie prémie a príplatky, ktoré sa nevyplácajú v každom výplatnom období. Okrem toho sa do mesačnej mzdy nezaratúvajú naturálne platby. Ročná mzda však pokrýva aj „nepravidelné platby“, t. j. platby, ktoré sa nevyplácajú v každom výplatnom období (premenná B411) a na naturálne platby (premenná B412).

Pri premennej B41 by sa mali uviesť údaje za všetkých zamestnancov, ktorých hrubú mesačnú mzdu (premenná B42) je možné stanoviť, t. j. premenná B41 by sa nemala uvádzať v prípade zamestnancov, u ktorých nie je možné stanoviť odhad hrubej mesačnej mzdy. Títo zamestnanci by mali byť vylúčení zo vzorky a váhy by sa mali zodpovedajúcim spôsobom upraviť.

Neprekáža, ak sa mzda zamestnanca vždy nevzťahuje na celý rok. Niektorí zamestnanci budú mať obdobia neplatenej neprítomnosti alebo sa v priebehu roka v podniku zamestnajú, resp. z neho odídu. Vyžaduje sa skutočná hrubá mzda v referenčnom roku. Ak je premenná B31 (počet týždňov, na ktoré sa vzťahuje hrubá ročná mzda) nižšia než 52,14 týždňa, premenná B31 by sa mala použiť na dopočítanie premennej B41 a jej zložiek.

4.2. *Ročné prémie a príplatky nevyplácané v každom výplatnom období (B411) (nepovinné v prípade miestnych jednotiek patriacich do podnikov s 1 až 9 zamestnancami)*

Táto premenná sa vzťahuje na všetky položky (priame odmeny, prémie a príplatky), ktoré sa nevyplácajú v každom výplatnom období, ako napríklad:

— 13. alebo 14. plat, vianočné alebo novoročné prémie [ESA 2010, bod 4.03 písm. d)],

— príplatky na dovolenku,

— štvrťročné alebo ročné odmeny spoločnosti,

— prémie za produktivitu v závislosti od vopred stanovených cieľov, ocenenia zamestnanca, stimuly pri nástupe do zamestnania,

— odstupné alebo odchodné, ak tieto platby nie sú spojené s kolektívnou zmluvou, ani nie sú vyžadované zákonom [ESA 2010, bod 4.03 písm. i)],

— antedatované platby.

4.3. *Ročné naturálne platby (B412) (nepovinné)*

Táto premenná sa vzťahuje na odhad hodnoty všetkých tovarov a služieb, ktoré zamestnancom poskytol zamestnávateľ počas referenčného roka bezplatne alebo za zníženú cenu. Ide o podnikové výrobky, ubytovanie zamestnancov, služobné motorové vozidlá, ponuku akcií a nákup v systéme akcií. Ak sú k dispozícii osobné informácie o dani z príjmu týkajúce sa naturálnych miezd a platov, tieto sa môžu využiť ako náhrada.

Ak je premenná B31 nižšia ako 52,14 týždňa, premenná B412 by sa nemala upravovať.

4.4. *Hrubá mzda v referenčnom mesiaci (B42)*

Táto premenná sa vzťahuje na odmeňovanie v hotovosti vyplatené počas referenčného mesiaca pred zdanením a odvodmi príspevkov na sociálne zabezpečenie, ktoré platia zamestnanci a ktoré zráža zamestnávateľ. Premenná B42 by mala byť konzistentná s počtom zaplatených hodín počas referenčného mesiaca (premenná B32).

Sú tu zahrnuté:

— všetky platby vzťahujúce sa na toto obdobie (aj keď zaplatené mimo reprezentatívneho mesiaca) vrátane všetkých miezd za prácu nadčas, prémií za zmeny, príplatkov, provízií atď.,

— platby za prácu nadčas, príspevky za tímovú prácu, nočnú prácu, víkendovú prácu, provízie atď.,

— prémie a príplatky vyplácané pravidelne v každom výplatnom období, aj keď sa suma z mesiaca na mesiac mení,

— platby, ktoré celé platí zamestnávateľ, za obdobia neprítomnosti a prerušenia práce,

— rodinné prídavky a ostatné odmeny v hotovosti stanovené v kolektívnej zmluve alebo dohodnuté dobrovoľne,

— platby do programu sporenia zamestnancov.

Vylúčené sú:

— platby zaplatené v tomto období, ale vzťahujúce sa na iné obdobia, ako sú nedoplatky, preddavky, platby za dovolenku alebo neprítomnosť z dôvodu choroby mimo tohto obdobia,

— periodické príplatky a odmeny nevyplácané pravidelne v deň výplaty,

— platby za obdobia neprítomnosti, ktoré platí zamestnávateľ podľa zníženej sadzby,

— zákonné rodinné prídavky,

— príspevky na pracovný odev alebo nástroje,

— náhrada alebo preplatenie cestovných, životných atď. nákladov a nákladov, ktoré vznikli pri výkone práce v podniku zamestnávateľa,

— naturálne platby.

Ak je hrubá mzda zamestnanca ovplyvnená neplatenou neprítomnosťou (z dôvodu choroby, materskej dovolenky alebo pracovného voľna na účasť na vzdelávaní atď. alebo z jednoduchého dôvodu, že zamestnanec sa počas referenčného mesiaca v podniku zamestnal alebo z neho odišiel), mala by sa náležite upraviť tak, aby poskytovala odhad mzdy zamestnanca za celý mesiac. Ak je napríklad známe, že zamestnanec mal 20 % referenčného mesiaca neplatenú neprítomnosť, hrubá mesačná mzda skutočne zaplatená (v plnej výške) za obdobie prítomnosti by sa mala vynásobiť korekčným koeficientom 1,25 [100/(100 – 20)].

Ak nie je možné upraviť hrubú mesačnú mzdu zamestnanca tak, aby odhadovaný údaj zodpovedal mzde zamestnanca za celý mesiac, mal by byť tento zamestnanec vylúčený zo vzorky.

4.5. *Mzda súvisiaca s prácou nadčas (B421) (nepovinné v prípade miestnych jednotiek patriacich do podnikov s 1 až 9 zamestnancami)*

Suma mzdy zaplatenej za nadčasové hodiny. Mala by sa brať do úvahy plná sadzba a nie len príplatok pridaný k normálnej hodinovej sadzbe. Premenná B421 by mala byť konzistentná s premennou B321 (počet zaplatených nadčasových hodín v referenčnom mesiaci).

4.6. *Príplatky za prácu na zmeny (B422) (nepovinné v prípade miestnych jednotiek patriacich do podnikov s 1 až 9 zamestnancami)*

Vzťahuje sa na osobitné prémie za prácu na zmeny, za nočnú prácu alebo víkendovú prácu, ak sa táto práca nepovažuje za prácu nadčas. Suma, ktorá sa má uviesť, je príplatok alebo doplatok, nie celková mzda za takúto prácu na zmeny.

4.7. *Povinné príspevky na sociálne zabezpečenie a dane, ktoré platí zamestnávateľ v mene zamestnanca (B423) (nepovinné)*

Táto premenná sa vzťahuje na celkovú sumu povinných sociálnych príspevkov a daní, ktoré platí verejnej správe zamestnávateľ v mene zamestnanca počas referenčného mesiaca. Tieto informácie sa požadujú s cieľom získať čistú mesačnú mzdu za každého zamestnanca.

Ak je hrubá mesačná mzda zamestnanca ovplyvnená neplatenou neprítomnosťou, mala by sa premenná B423 (spolu s jej podzložkami B4231 a B4232) upraviť tak, aby sa zistili odhadované zrážky za celý mesiac.

4.8. *Povinné príspevky na sociálne zabezpečenie, ktoré platí zamestnávateľ v mene zamestnanca (B4231) (nepovinné)*

Vzťahuje sa na sumu príspevkov na sociálne zabezpečenie zamestnanca stanovenú zákonom alebo kolektívnou zmluvou a zrážanú zamestnávateľom.

4.9. *Dane, ktoré platí zamestnávateľ v mene zamestnanca (B4232) (nepovinné)*

Vzťahuje sa na sumu všetkých daní z príjmu zamestnanca, ktoré zráža zamestnávateľ za referenčný mesiac a platí daňovým orgánom v mene zamestnanca.

4.10. *Priemerná hrubá hodinová mzda v referenčnom mesiaci (B43)*

Vyžaduje sa údaj o priemernej hrubej mzde za hodinu zaplatenej zamestnancovi v referenčnom mesiaci. Tento údaj by mal byť konzistentný s priemernou hodinovou mzdou, ktorá sa vypočíta ako hrubá mzda za referenčný mesiac (premenná B42) vydelená počtom zaplatených hodín počas rovnakého obdobia (premenná B32).

4.11. *Koeficient dopočtu pre zamestnancov (B52)*

Koeficientom dopočtu pre zamestnancov je počet zamestnancov v populácii, ktorí sú reprezentovaní v danom zázname týkajúcom sa zamestnancov. Používa sa na extrapoláciu premenných týkajúcich sa zamestnancov zo vzorky na celú populáciu. Koeficienty dopočtu sú špecifické pre každého zamestnanca v závislosti od prvkov, ako sú výberový podiel, návrh výberu, neodpovede, následná kalibrácia atď. Súčet všetkých koeficientov dopočtu za celú vzorku zamestnancov sa rovná počtu zamestnancov v populácii.

PRÍLOHA II

CIELE TÝKAJÚCE SA PRESNOSTI

1. Členské štáty sa usilujú udržať pod 1 % variačný koeficient pre priemernú hodinovú mzdu meranú za všetkých zamestnancov (na kratší pracovný čas a na plný pracovný čas), ktorí pracujú v rezidentskej miestnej jednotke s 1 alebo viacerými zamestnancami patriacej do úhrnu všetkých sekcií NACE v rozsahu pôsobnosti témy „štruktúra miezd“ vymedzenej v článku 6 ods. 3 nariadenia (EÚ) 2025/941.

2. Členské štáty sa usilujú udržať pod 10 % variačný koeficient pre priemernú hodinovú mzdu meranú za všetkých zamestnancov (na kratší pracovný čas a na plný pracovný čas), ktorí pracujú v rezidentskej miestnej jednotke s 1 alebo viacerými zamestnancami, v prípade každej sekcie NACE v rozsahu pôsobnosti témy „štruktúra miezd“ vymedzenej v článku 6 ods. 3 nariadenia (EÚ) 2025/941 s výnimkou tých sekcií, ktoré predstavujú menej ako 1 % celkových mesačných príjmov zaznamenaných v referenčnom roku.