

Univerzita Pardubice
Dopravní fakulta Jana Pernera

Posouzení některých zaměstnaneckých výhod společnosti ČD, a. s.
a efektivity jejich aplikace
Bc. Jitka Češková

Diplomová práce

2010

Univerzita Pardubice
Dopravní fakulta Jana Pernera
Akademický rok: 2009/2010

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Jitka ČEŠKOVÁ**
Osobní číslo: **D07902**
Studijní program: **N3708 Dopravní inženýrství a spoje**
Studijní obor: **Dopravní management, marketing a logistika**
Název tématu: **Posouzení některých zaměstnaneckých výhod společnosti
ČD, a. s. a efektivity jejich aplikace**
Zadávací katedra: **Katedra dopravního managementu, marketingu a logistiky**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Úvod

1. Charakteristika systému zaměstnaneckých výhod Českých drah, a. s.
2. Analýza současného stavu zaměstnaneckých výhod
3. Možnosti restrukturalizace poskytování zaměstnaneckých výhod a návrh změn
4. Posouzení a zhodnocení efektivity a prosazení změn

Závěr

Rozsah grafických prací: **dle doporučení vedoucího**
Rozsah pracovní zprávy: **50 - 60 stran**
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná**
Seznam odborné literatury:
dle pokynů vedoucího práce

Vedoucí diplomové práce: **Ing. Jindřich Ježek, Ph.D.**
Katedra dopravního managementu, marketingu
a logistiky

Datum zadání diplomové práce: **30. listopadu 2009**

Termín odevzdání diplomové práce: **24. května 2010**


prof. Ing. Bohumil Culek, CSc.
děkan

L.S.


prof. Ing. Vlastimil Melichar, CSc.
vedoucí katedry

V Pardubicích dne 30. listopadu 2009

Prohlašuji:

Tuto práci jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne 22. listopadu 2010



Jitka Češková

Děkuji vedoucímu své diplomové práce Ing. Jindřichu Ježkovi, Ph.D., za cenné rady při zpracování podkladů, řazení faktů a za podporu při tvorbě práce. Poděkování patří také kolegům z odboru odměňování a benefitů generálního ředitelství Českých drah za pomoc, nezištně poskytnuté konzultace i materiály pro tuto práci potřebné.

ANOTACE

Práce se zaměřuje na systém zaměstnaneckých výhod v akciové společnosti České dráhy. Zabývá se rozbořem jejich současného poskytování. Práce dále zkoumá možnost změn těchto zaměstnaneckých výhod z pohledu současného vývoje a dopadů změn na zaměstnance a samotné České dráhy.

KLÍČOVÁ SLOVA

zaměstnanecké výhody; České dráhy, a. s.; kolektivní smlouva; odborové centrály; sociální fond

TITLE

Assessment of some employees' benefits of ČD, a. s. and effectiveness of their application

ANNOTATION

Dissertation is aimed at the system of employees' benefits in the joint-stock company České dráhy. It deals with their current provision. Dissertation examines into a possibility of changes of these employees' benefits in the background of current development and the impact of these changes to the employees and the České dráhy itself.

KEYWORDS

Employees' benefits; České dráhy, a. s.; Union contract; Trade unions; Social fund

OBSAH

ÚVOD	9
1 CHARAKTERISTIKA SYSTÉMU ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD ČESKÝCH DRAH, a. s.	11
1.1 Vymezení problematiky zaměstnaneckých výhod	11
1.1.1 Základní principy odměňování	11
1.1.2 Co jsou zaměstnanecké výhody	11
1.1.3 Hlavní druhy zaměstnaneckých výhod	13
1.1.4 Cafeteria systém	14
1.1.5 Nejčastěji používané výhody ve firmě	15
1.2 Akciová společnost České dráhy	17
1.3 Zaměstnanecké výhody v prostředí Českých drah	21
1.3.1 Zákoník práce	21
1.3.2 Podniková kolektivní smlouva Českých drah	22
1.3.3 Další předpisy a nařízení upravující zaměstnanecké benefity Českých drah	22
2 ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD	24
2.1 Zaměstnanecké výhody v PKS Českých drah na rok 2010	24
2.1.1 Kondiční ozdravné pobyty	24
2.1.2 Stravování	24
2.1.3 Dovolená	25
2.2 Sociální fond	27
2.2.1 Tvorba SF ČD	27
2.2.2 Používání SF ČD	27
2.3 Zaměstnanecké jízdní výhody	28
2.3.1 Tarif Ministerstva dopravy	29
2.3.2 Předpis ČD Ok 10	31
2.3.3 Předpis ČD Ok 9	33
2.3.4 Předpis ČD Ok 12	34
2.4 Penzijní připojištění	36
2.5 Životní pojištění	37
3 MOŽNOSTI RESTRUKTURALIZACE POSKYTOVÁNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD A NÁVRH ZMĚN	40
3.1 Přípravované a uvažované legislativní změny	40

3.1.1	Změny v oblasti daní.....	40
3.1.2	Změny v oblasti sociálního fondu	41
3.1.3	Další změny	42
3.2	Návrh úprav v poskytování zaměstnaneckých výhod.....	42
3.3	Podniková kolektivní smlouva	44
3.3.1	Kondiční ozdravné pobyty	44
3.3.2	Stravování	45
3.3.3	Dovolená	46
3.4	Sociální fond.....	46
3.5	Zaměstnanecké jízdní výhody	47
3.5.1	Tarif a ČD Ok 10.....	47
3.5.2	ČD Ok 9	51
3.5.3	ČD Ok 12	52
3.6	Životní pojištění a penzijní připojištění	52
3.7	Odchod části zaměstnanců k SŽDC, s. o.	53
4	POSOUZENÍ A ZHODNOCENÍ EFEKTIVITY A PROSAZENÍ ZMĚN....	54
4.1	Sociální dialog	54
4.2	Odborové organizace působící na Českých drahách	55
4.3	Prosazení navrhovaných úprav	59
4.4	Zhodnocení efektivity prosazených změn.....	60
4.4.1	KOP	60
4.4.2	Sociální fond.....	61
4.4.3	Jízdní výhody.....	61
4.4.4	Životní pojištění a penzijní připojištění.....	62
	ZÁVĚR	64
	POUŽITÁ LITERATURA.....	65
	SEZNAM TABULEK	68
	SEZNAM OBRÁZKŮ.....	69
	SEZNAM ZKRATEK.....	70
	SEZNAM PŘÍLOH	71

ÚVOD

Zaměstnanecké výhody představují spousta otázek a málo odpovědí. Jejich zdanění či nezdanění, výše, diskuse o zachování, rozšíření či obměně zaměstnaneckých výhod, v jakém rozsahu je poskytovat, zda je vůbec morální je poskytovat, jak to hodnotí zaměstnanci, kteří od zaměstnavatele žádné benefity nedostávají, apod. Především je nutné zaměřit se v diplomové práci na analýzu zaměstnaneckých výhod poskytovaných uvedenou společností.

České dráhy byly vždy jedním z největších zaměstnavatelů v České republice. Zaměstnanecké výhody se dnes poskytují ve většině firem, ať již malých či středních nebo těch největších. U Českých drah byly vždy nejviditelnější volné jízdenky pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky, tzv. železniční neboli režijní průkazky. Ale nejsou to pouze volné jízdenky, je potřeba zmapovat i další výhody, které jsou zaměstnavatelem poskytovány na pozadí platných právních norem. České dráhy jsou, vzhledem ke své velikosti, velmi závislé i na vnitřních předpisech, které jsou zároveň striktně dodržovány.

Je potřeba si uvědomit, že za systémem poskytovaných výhod stojí léta zkušeností nejenom zaměstnavatele, ale i zástupců zaměstnanců – odborových centrál. Proto bude zajímavé a přínosné udělat celkový pohled na všechny výhody, které České dráhy svým zaměstnancům nabízí, a to nejenom z pohledu jednostranného pozorovatele.

Cílem této práce je spojení tohoto dnes tolik diskutovaného tématu s tématem neméně diskutovaným, kterým jsou České dráhy, akciová společnost. Cílem této práce je posoudit systém celkového poskytování zaměstnaneckých výhod v prostředí Českých drah, který není plně zachycen v žádném z dokumentů Českých drah. Zároveň je účelem práce navrhnout případné změny v systému, popř. částečné změny v jednotlivých benefitech a prosazení těchto změn.

Tyto změny by měly být navrhovány s vědomím připravovaných úsporných opatření současné vlády, která usiluje o zdanění zaměstnaneckých výhod, změnu v tvorbě sociálního fondu a další opatření. Změny v legislativě a úsporná opatření jsou v současné době pouze navrhované, jistě budou dále diskutované mezi vládou a opozicí i na jednáních mezi vládou, zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců - odborovými organizacemi.

Důležitou součástí práce by měl být návrh možnosti úprav současného systému, možná i jeho zjednodušení. Ale také samotné zviditelnění poskytovaných zaměstnaneckých výhod nikoli ovšem před veřejností, ale před samotnými zaměstnanci Českých drah, kteří některé z těchto výhod berou jako samozřejmost.

Zajímavá bude i otázka prosazení změn. České dráhy jsou velkým podnikem a veškeré změny se provádí nelehkým procesem. Je nutno komunikovat se zástupci zaměstnanců, s ministerstvem dopravy a často i na vládní úrovni. Tento proces není jednoduchý a tato práce by měla načrtnout možnosti, které České dráhy v tuto chvíli mají.

1 Charakteristika systému zaměstnaneckých výhod Českých drah, a. s.

1.1 Vymezení problematiky zaměstnaneckých výhod

Zaměstnavatelé chtějí mít kvalitní zaměstnance a chtějí, aby kvalitní zaměstnanci byli ve firmě spokojeni a z firmy neodcházel k jiným zaměstnavatelům. Jedním ze způsobů, jak podpořit nahlížení zaměstnanců na svoji vlastní firmu je i poskytování firemních výhod.

1.1.1 Základní principy odměňování

Každý zaměstnavatel i zaměstnanec sleduje intenzivně zvláště jednu personální činnost – odměňování. K zajištění základních cílů a funkcí odměňování slouží podniku různé způsoby odměňování. Pro účely této diplomové práce je třeba je pouze zmínit, aby bylo možné zaměstnanecké výhody lépe posoudit v celkovém kontextu.

K základním formám patří:

- Základní či pevná mzda - opírá se o podnikové hodnocení prací. Představuje zaručenou část individuální mzdy.
- Pevná či polopevná složka mzdy - je vázaná na hodnocení osobních schopností zaměstnance. Stimuluje zpravidla ke zvýšení osobních schopností, kvalifikace a dlouhodobé kvality práce.
- Pohyblivá motivační, respektive výkonová složka - je vázána na individuální výkon zaměstnance. Stimuluje ke zvýšení a zlepšení individuálního, skupinového a firemního výkonu.
- Mzdové příplatky – odrážejí mimořádné podmínky pracovního místa, které znamenají zvýšené nároky na zaměstnance.
- Zaměstnanecké výhody – jsou vázány na zaměstnanecký vztah k organizaci, případně na hierarchické postavení v ní¹.

1.1.2 Co jsou zaměstnanecké výhody

Zaměstnanecké výhody nebo-li benefity jsou peněžní či nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci. Některé prameny je dokonce představují jako jeden ze základních způsobů odměňování. Některé benefity dokonce jsou

¹ Kolektiv autorů, Personalistika 2009-2010, str. 303

definovány jako příjem ze závislé činnosti, jiné jsou naopak z tohoto režimu vyjmuty. Je ale otázkou, zda se opravdu jedná o odměnu za práci, či ne. V každém případě je to něco, co zaměstnanec obdrží za to, že pracuje v dané organizaci.

Jde o nepřímou hmotnou formu odměňování, jež zaměstnavatel dobrovolně poskytuje nad rámec povinně stanovených dávek. Organizace je zaměstnancům poskytuje pouze za to, že jsou jejími zaměstnanci. Na rozdíl od dalších způsobů odměňování nejsou obvykle vázány na výkon zaměstnance.

Zpravidla jsou poskytovány na základě kolektivní smlouvy, pracovní smlouvy či jiné smlouvy, popř. vnitřního předpisu.

Poskytování zaměstnaneckých výhod je dnes obvyklé ve většině středních a velkých firem, leckde se dokonce poskytování těchto výhod stalo důležitou součástí personální politiky a řízení lidských zdrojů. Je několik důvodů, proč zaměstnavatelé poskytují svým zaměstnancům zaměstnanecké výhody:

- odměňování formou benefitů je výhodné pro zaměstnavatele i zaměstnance díky úsporám na daních a odvodech na sociální a zdravotní pojištění,
- stabilizační a motivační efekt vhodně zvolených a prezentovaných benefitů může být vyšší, než kdyby se vše řešilo v rámci platu,
- poskytování výhod je běžné u většiny zaměstnavatelů, pokud by toto poskytování benefitů chybělo, mohlo by to být vnímáno jako konkurenční nevýhoda².

Na poskytování benefitů může vydělat jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanci. V této oblasti je však nutno postupovat opatrně, aby nebylo napácháno více škody než užitku. Není dobré, když je benefit omezen pouze na část zaměstnanců s obdobným pracovním zařazením i obdobnými pracovními výkony. Problémem může být, i pokud je pevně nadiktováno čerpání výhod bez jakéhokoli výběru, může to být vnímáno jako omezení svobody volby zaměstnanců.

Pro zaměstnavatele také není výhodné, pokud zaměstnanci nabudou pocitu, že na zaměstnanecké výhody mají nárok v plném rozsahu bez ohledu na kvalitu a produktivitu jejich práce. Na výhody se totiž velmi rychle zvyká, po 6 měsících zaměstnanec benefit nevnímá jako výhodu, ale jako něco samozřejmého. Pokud se pak zruší již zavedený benefit bez zjevného důvodu, potom to může být pro zaměstnance i nemotivující a mohou to chápat jako nespravedlivé.

² Bukač, P., Využíváte zaměstnanecké výhody?, 2005

1.1.3 Hlavní druhy zaměstnaneckých výhod

Členění zaměstnaneckých benefitů je různorodé. Zaměstnanecké benefity se mohou rozdělit podle různých hledisek a kategorií. Dále jsou uvedeny rozličné formy členění.

Z hlediska důvodu poskytování:

- povinné – jsou vyžadovány zákonem či jinými obecně platnými předpisy nebo jsou zakotveny v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřních předpisech,
- smluvní – jsou zakotveny v kolektivní smlouvě,
- dobrovolné – jsou výrazem cílů personální politiky podniku, podnik se snaží o spokojenost zaměstnanců, získání dobré pověsti či posílení pozice na trhu práce.

Z hlediska cílových skupin:

individuální – jsou zaměřeny na konkrétní osoby a jejich osobní situace,
skupinové – jsou poskytovány buď všem zaměstnancům, nebo skupinám zaměstnanců.

Věcné třídění benefitů:

- mající vztah k práci – jsou poskytovány na pracovišti. Patří k nim příspěvek na stravování, občerstvení na pracovišti, nadstandardní pracovní volno, vzdělávání a rozvoj pracovníků, zajištění dopravy do zaměstnání, příspěvek na hromadnou nebo místní dopravu,
- hmotné vybavení a pracovní pomůcky zaměstnance – tyto pomůcky slouží i pro osobní potřebu zaměstnance, např. notebook, příspěvek na odívání, bezplatné nebo zvýhodněné bydlení apod.,
- zaměstnanecké výhody osobní a sociální povahy – např. zdravotní péče o zaměstnance a jejich rodinné příslušníky, jesle či školky pro děti, příspěvek na stavební spoření, finanční výpomoc, příspěvek na dovolenou, dárky, prodej podnikových produktů za zvýhodněné ceny apod.

Z hlediska způsobu poskytování výhod:

- plošně poskytované – jsou poskytovány všem zaměstnancům bez ohledu na to, zda o ně mají či nemají zájem,
- pružný systém – jeho znakem je individualizace výhod dle aktuálních potřeb zaměstnance.

Třídění dle daňových dopadů:

- výhoda je daňově uznatelným nákladem a zároveň je osvobozena od daně z příjmu fyzických osob – stravenky, penzijní a životní připojištění apod.,
- výhoda je daňově neuznatelným nákladem a zároveň je osvobozena od daně z příjmu fyzických osob – např. příspěvky na kulturní pořady, sportovní akce, fitness, půjčky,
- výhoda je daňově neuznatelným nákladem a zároveň není osvobozena od daně z příjmu fyzických osob – benzínové karty, různé slevy na zboží aj.³

1.1.4 Cafeteria systém

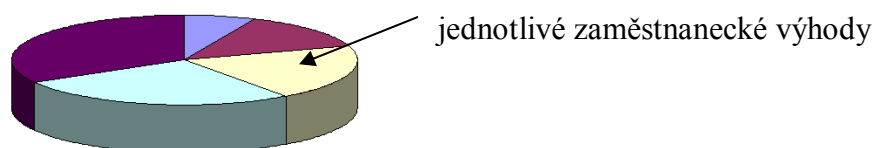
Většina firem přechází na systém volitelných zaměstnaneckých výhod tzv. cafeteria systém. Systém je založen na principu tvorby souboru zaměstnaneckých výhod, z nichž si každý zaměstnanec může vybrat. Zaměstnanec má svůj zaměstnanecký účet, do jehož výše je možno čerpat zaměstnanecké výhody.

Je možné se setkat se třemi variantami volitelných zaměstnaneckých výhod:

1. Systém bufetu

Jedná se o výčet zaměstnaneckých výhod s možností si je vybrat do výše svého zaměstnaneckého účtu.

Obrázek č. 1 Systém bufetu



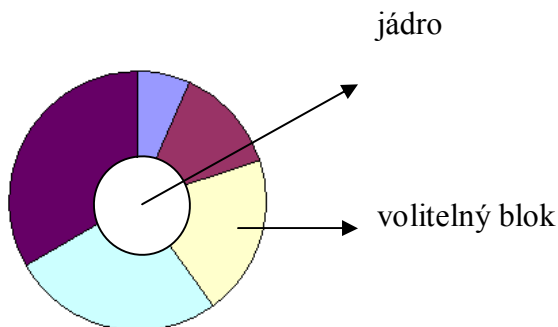
Zdroj: Bláha, J., aj. *Personalistika pro malé a střední podniky*

³ Kolektiv autorů, *Personalistika 2009-2010*, str. 357 - 361

2. Systém jádra

Je pevně stanoveno jádro zaměstnaneckých výhod, jež jsou využitelné všemi zaměstnanci, a zbývající výhody jsou v nabídce.

Obrázek č. 2 Systém jádra

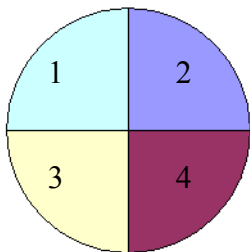


Zdroj: Bláha, J., aj. Personalistika pro malé a střední podniky

3. Systém bloků dle kategorie zaměstnance

V podniku jsou nadefinovány kategorie zaměstnanců a k nim je vytvořena nabídka zaměstnaneckých výhod⁴.

Obrázek č. 3 Systém bloků



Zdroj: Bláha, J., aj. Personalistika pro malé a střední podniky

1.1.5 Nejčastěji používané výhody ve firmě

Zaměstnanecké výhody ve firmách mohou tedy nabývat různých forem. V České republice se jedná nejčastěji o tyto benefity:

- stravenky,
- důchodové pojištění,
- životní pojištění,
- podnikové půjčky a výpomoci,

⁴ Bláha, J., aj., Personalistika pro malé a střední podniky, str. 176-177

- rekreace a dětská rekreace,
- dárcovství krve,
- sportovní aktivity,
- kulturní aktivity,
- bydlení,
- sleva na firemní výrobky,
- podpora v nemoci (určité % dorovnání ke mzdě),
- vzdělávání,
- motorové vozidlo k používání pro služební i soukromé účely,
- příspěvek na jízdné, popř. volné jízdenky,
- půjčování podnikového zařízení,
- zapůjčení telefonu, notebooku apod.,
- zvýšená výměra dovolené,
- 13. a 14. plat,
- ošatné aj.^{5,6}

Jako nejoblíbenější jsou hodnoceny stravenky (75 % zaměstnanců), vzdělávání (70 %), penzijní připojištění (60 %), životní pojištění (39 %), očkování proti chřipce (24 %), příspěvek na dovolenou (20 %), příspěvek na jízdné (14 %)⁷.

Jaké benefity poskytují některé firmy? Například Telefónica O₂ poskytuje týden dovolené navíc, placené volno na překonání krátkodobé zdravotní indispozice, možnost závodního stravování. Zaměstnanci bez rozdílu čerpají bodový přiděl a za tyto body si pak z firemní nabídky vybírají benefity, které nejvíce vyhovují jejich osobním zájmům a potřebám. Patří sem kulturní a sportovní vyžití, pojištění, připojištění apod. K benefitům patří též mobilní telefon, což lze v této firmě chápat i jako jakýsi druh naturálie.

V Dopravním podniku hlavního města Prahy je již od Křižíkových časů základním benefitem jízdné pro zaměstnance a jejich rodiny (stejně je to i v případě Českých drah). Zaměstnanecké jízdné pomáhá firmě stabilizovat její pracovníky. K nejvíce využívaným benefitům patří závodní stravování a stravenky. V roce 1989

⁵ Bláha, J., aj., Personalistika pro malé a střední podniky, str. 177

⁶ Bukač, P., Využíváte zaměstnanecké výhody?, 2005

⁷ Svoboda, P., Firmy obnovují zaměstnanecké benefity, 2010

Dopravní podnik hlavního města Prahy nastavil příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění a životní pojištění.

Zaměstnanci v oblastní nemocnici Trutnov, a.s., nejvíce využívají příspěvek na stravování a penzijní připojištění. Zaměstnanci Nestlé Česko, závod Sfinx Holešov opět nejvíce využívají dotované stravování. Zaměstnanci mají k dispozici finanční částku ze sociálního fondu vyjádřenou v bodech, kterou mohou čerpat na rekreaci, kulturní vyžití, rehabilitaci apod. Patří sem i životní pojištění a penzijní připojištění.

Výše uvedené společnosti mají uvedené zaměstnanecké výhody zakotveny v podnikových kolektivních smlouvách a jejich odboroví zástupci je považují za významný stabilizační prvek⁸.

1.2 Akciová společnost České dráhy

České dráhy jsou největším národním dopravcem v celé České republice s tradicí více jak 160 let. Jedná se o dopravní společnost provozující osobní i nákladní železniční dopravu. České dráhy poskytují komplexní služby nákladní dopravy po celé Evropě.

Akciová společnost České dráhy vznikla 1. ledna 2003 na základě zákona 77/2002 Sb., jako jeden z nástupnických subjektů původní státní organizace České dráhy. Byla založena jako společnost integrující v sobě činnosti dopravního podnikání v přepravě osob a zboží spolu s podnikáním v oblasti provozování železniční dopravní cesty v rozsahu celostátních a regionálních drah vlastněných státem.

Dalším nástupcem dle výše uvedeného zákona je státní organizace Správa železniční dopravní cesty, jež hospodaří s majetkem státu, který tvoří železniční dopravní cestu. České dráhy si od Správy železniční dopravní cesty kupují tuto dopravní cestu.

Konsolidační celek Skupiny České dráhy tvoří společnosti České dráhy, a. s., ČD Cargo, a. s., DPOV, a. s., Dopravní vzdělávací institut, a. s., Výzkumný ústav železniční, a. s., ČD – Telematika, a. s., RAILREKLAM, spol. s r. o., ČD Reality a. s., ČD travel, s. r. o., RailReal, a. s., Smíchov Station Development, a.s., Žižkov Station Development, a. s. Centrum Holešovice, a. s.

⁸ Sondy revue, 12/2010, str. 5

Nejznámější a největší dceřinou společností je ČD Cargo, a. s., která vznikla v roce 2007 vkladem části podniku ČD, a. s. Jedná se o největšího českého železničního dopravce. Tato společnost nabízí přepravu zboží, kontejnerů, mimořádných zásilek, pronájem železničních vozů, vlečkové a další přepravní služby. Roční objem přepravy ČD Cargo tvoří cca 86 milionů tun, tržby z nákladní dopravy dosahují více než 17 miliard Kč⁹.

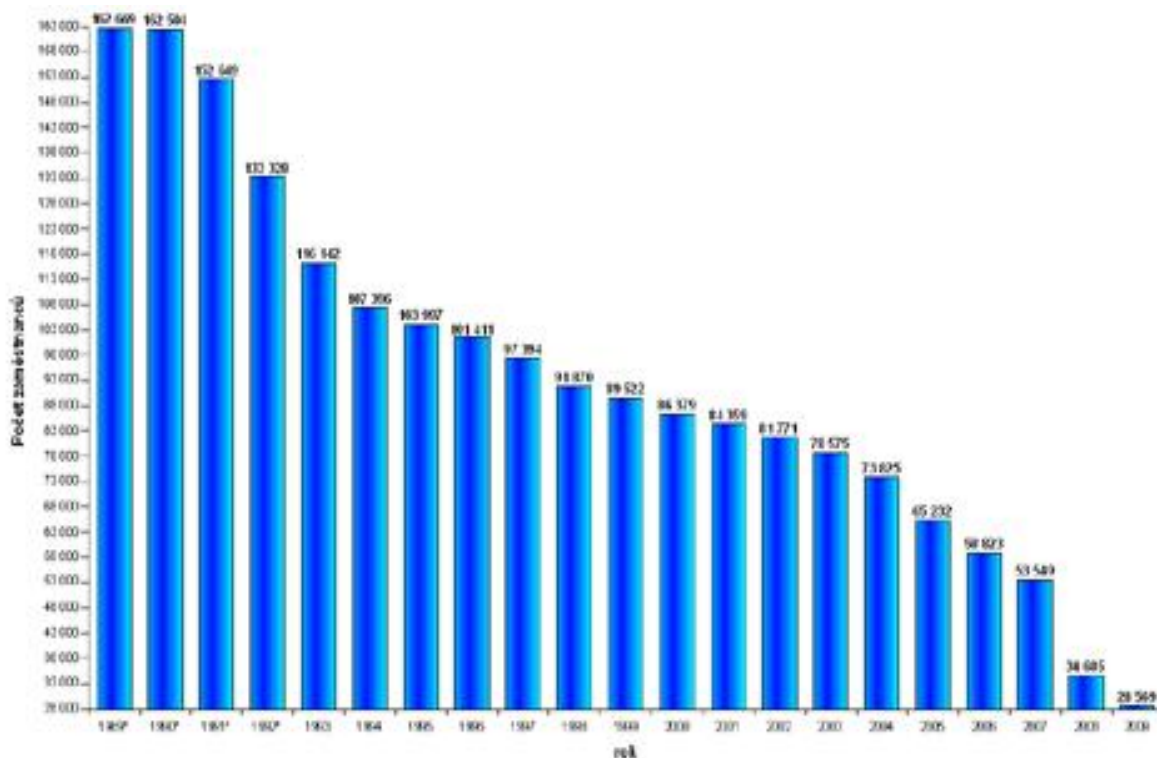
DPOV, a. s. zajišťuje servisní a opravárenskou činnost pro všechny organizační složky Českých drah i pro provozovatele vleček. Dopravní vzdělávací institut, a. s., zabezpečuje zejména podnikové vzdělávání jak v prostředí Českých drah, tak i zákazníkům mimo toto prostředí. Výzkumný Ústav Železniční, a. s. (VUZ) je společností specializovanou na odborné služby a komplexní řešení v oblasti posuzování, zkušebnictví a poradenství pro železniční systémy a drážní dopravu. ČD-Telematika, a.s., poskytuje služby z oblasti telekomunikací, informatiky a telekomunikační infrastruktury. RAILREKLAM, spol. s r. o., je orientovaná od svého založení na využívání movitého a nemovitého majetku Českých drah k reklamním účelům. V rámci jednotné strategie Českých drah byla společnost ČD Reality, a. s., založena především s cílem zrealizovat obnovu železničních stanic a tento projekt byl pracovně nazván revitalizace železničních stanic, přičemž revitalizací stanic se v duchu koncepčních materiálů Českých drah rozumí oprava, modernizace a nové využití nemovitého majetku, tj. železničních nádražních budov a okolních pozemků, s cílem zvýšit jejich atraktivitu pro cestující a dále zabezpečit výnosovou složku z tohoto majetku pro všechny zúčastněné subjekty projektu. ČD travel, a. s., je cestovní kancelář, která zajišťuje zájezdy nejen pro železničáře. RailReal, a. s., se zabývá projektovou činností, developerskou činností, správou a pronájmem nemovitostí.

Tato diplomová práce se bude zabývat pouze Českými drahami, a. s. Dceřiné společnosti Českých drah, a. s., mají uzavřeny samostatné kolektivní smlouvy a tyto smlouvy obsahují většinou jiné podmínky k poskytování benefitů zaměstnancům dceřiných společností, než jsou podmínky, za kterých jsou zaměstnanecké výhody poskytovány zaměstnancům mateřské společnosti.

⁹ ČD Cargo, a. s., 2008, [online]

Počet zaměstnanců Českých drah neustále klesá již od roku 1989. Současný počet zaměstnanců je cca 26 800. Klíčovými provozními profesemi jsou především následující povolání: strojvedoucí, výpravčí, vlakvedoucí, průvodčí osobní dopravy, posunovač, signalista, osobní pokladní. Průměrný věk zaměstnanců je 44,94 roku¹⁰.

Obrázek č. 4 Počty zaměstnanců Českých drah, a. s. (ČSD) od roku 1989



Zdroj: České dráhy, a. s., 2010

Problematika zaměstnaneckých benefitů spadá dle organizačního řádu Českých drah, a. s. pod působnost úseku náměstka generálního ředitele Českých drah pro personální záležitosti, tento úsek je přímo řízen generálním ředitelem Českých drah (viz. příloha číslo 1).

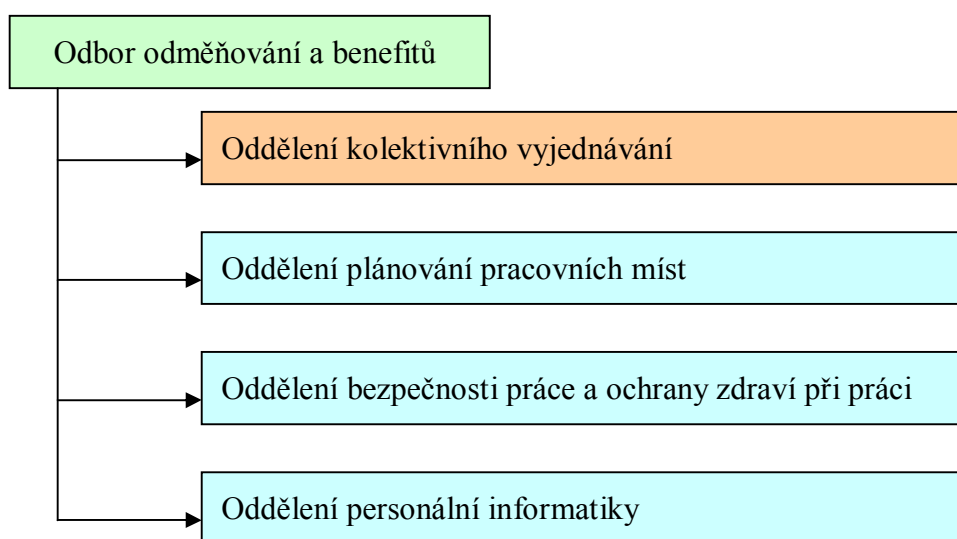
Úsek náměstka generálního ředitele Českých drah pro personální záležitosti se dále člení na odbor odměňování a benefitů (O9) a odbor personální (O10). Zaměstnaneckými výhodami se zabývá především prvně jmenovaný odbor, byť zaměstnanecké výhody zasahují částečně i do působnosti odboru personálního.

¹⁰ České dráhy, a. s., 2008

„Základním posláním odboru odměňování a benefitů je vytvářet a udržovat pro zaměstnance Českých drah systémy odměňování peněžního i nepeněžního (benefity); připravovat kolektivní smlouvu Českých drah a její uzavření a komunikovat s odborovými organizacemi; poskytovat právní servis v pracovněprávní oblasti a ve vymezeném rozsahu dílčí pracovněprávní činnosti...“¹¹. Dalšími oblastmi činnosti je činnost týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, SAP, mezinárodní aktivity apod.

Odbor O9 zajišťuje dle Organizačního řádu Českých drah veškerou agendu spojenou se zaměstnaneckými benefity, jako je agenda kondičních pobytů, agenda sociálního fondu, agenda jízdních výhod, zajišťuje také oblast stravování zaměstnanců a především zajišťuje a organizuje kolektivní vyjednávání s odborovými centrály působícími na Českých drahách.

Obrázek č. 5 Členění odboru odměňování a benefitů



Zdroj: České dráhy, a. s.

Pro zaměstnanecké výhody je stěžejní oddělení kolektivního vyjednávání, ve kterém se odehrávají všechny podstatné záležitosti týkající se zaměstnaneckých výhod. Kolektivní vyjednávání a odborové centrály působící na železnici budou v této práci podrobněji ještě několikrát zmiňovány a jejich význam bude upřesněn v souvislosti s konkrétními tématy.

¹¹ Organizační řád generálního ředitelství Českých drah, a. s., (ve znění 8.změny), 2009

1.3 Zaměstnanecké výhody v prostředí Českých drah

Poskytování zaměstnaneckých výhod v prostředí Českých drah je řešeno několika dokumenty. Základem je Zákoník práce a především Podniková kolektivní smlouva. Nesmí se opomenout další zákonné normy, předpisy, metodické pokyny apod.

1.3.1 Zákoník práce

Smysl Zákoníku práce spočívá v úpravě právní vztahy vznikající při výkonu práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Zákoník práce rovněž upravuje právní vztahy kolektivní povahy, což znamená že upravuje povinnosti zaměstnavatele k zástupcům zaměstnanců.

Pracovní podmínky zaměstnanců řeší v Zákoníku práce část desátá. Úprava této oblasti je však v tomto zákoně pouze minimální, protože liberální pojetí zákoníku umožňuje zaměstnavatelům, aby zaměstnancům poskytovali péči ve větším rozsahu. Jedná se spíše o metodický pokyn na stanovení minimálních standardů. Standardy je možné zahrnout do smlouvy, především do kolektivní smlouvy, popř. do vnitřního předpisu.

V souladu se Zákoníkem práce zaměstnavatel pečuje o odborný rozvoj zaměstnanců, zejména:

- zaškolení a zaučení,
- odborná praxe absolventů škol,
- prohlubování kvalifikace,
- zvyšování kvalifikace.

Stravování zaměstnanců je řešeno v § 236, kdy zákoník stanovuje nejenom právo zaměstnance na umožnění stravování, ale i připouští možnost dohody na poskytování stravování, způsob provádění a financování zaměstnavatelem.

Pro oblast zaměstnaneckých výhod je důležitá část devátá, která pojednává o dovolené a zaměstnavateli nařizuje výměru dovolené, ale rovněž umožňuje zaměstnavateli dovolenou prodloužit bez jakéhokoli omezení. Dovolená může být opět prodloužena smlouvou nebo vnitřním předpisem podniku.

A pokud se mluví o zaměstnaneckých benefitech, nemůžeme opominout část dvanáctou, která řeší odborové organizace. V této pasáži je zmíněno, jakým způsobem se projednává a informuje o záležitostech týkajících se zaměstnanců¹².

1.3.2 Podniková kolektivní smlouva Českých drah

Podniková kolektivní smlouva Českých drah, a. s. (dále jen PKS) je výsledkem kolektivního vyjednávání a upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, jakož i vzájemné vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavatelem. Tato podniková smlouva platí v plném rozsahu pro všechny organizační složky Českých drah.

Oblast zaměstnaneckých výhod se řeší v podnikové kolektivní smlouvě především v kapitole III. – BOZP, sociální oblast, zaměstnanecké výhody. Do oblasti zaměstnaneckých výhod je možné zahrnout:

- kondiční ozdravné pobyty,
- zaměstnanecké jízdní výhody,
- stravování,
- zvýšená výměra dovolené,
- sociální fond (příspěvky na kulturní a sportovní akce, příspěvky na rekreace aj.),
- příspěvek na životní pojištění a penzijní připojištění.

1.3.3 Další předpisy a nařízení upravující zaměstnanecké benefity Českých drah

Většinu dalších předpisů, směrnic, nařízení, zásad apod. České dráhy vydávají na základě podnikové kolektivní smlouvy a tyto normy musí být vždy před svým vydáním projednány nebo odsouhlaseny odborovými organizacemi.

V souladu se zákonem číslo 77/2002 Sb., § 11 zřizuje akciová společnost České dráhy sociální fond, který se používá ve prospěch zaměstnanců k zabezpečení kulturních, sociálních a dalších potřeb. České dráhy, a. s., vytvořily *Zásady hospodaření se sociálním fondem*, č.j. 196/2009-KNPZ.

V souladu s zákonem č. 42/1994 Sb., byly vytvořeny *Zásady pro poskytování příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění zaměstnanců Českých drah, akciové společnosti*, č.j. 8348/2008-O9.

¹² Hochman, J., Kottbauer, A., Úlehlová, H., Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími, 2008

České dráhy stanovily *Zásady pro poskytování příspěvku zaměstnavatele na životní pojištění zaměstnanců Českých drah, akciové společnosti*, č.j. 523/2009-O9. Tyto zásady vycházejí ze zákona č. 363/1999 Sb., o pojišťovnictví.

Velmi důležitou oblastí řešenou intenzivně nejenom zaměstnanci, ale i odborovými centrály je oblast zaměstnaneckých jízdních výhod. K jízdním výhodám se vztahují následující dokumenty:

- Tarif jízdného a přepravného pro přepravu zaměstnanců akciové společnosti České dráhy, zaměstnanců státní organizace Správa železniční dopravní cesty, zaměstnanců Ministerstva dopravy a Drážního úřadu, podílejících se na zabezpečování a provozování drážní dopravy, který byl schválen ministrem dopravy dne 12.11.1993 pod č.j. 24 631/1993-0120 s účinností od 1. ledna 1994, ve znění změn schválených ministrem dopravy dne 20. října 2009 č.j. 104/2009 – 410 – TAR účinném od 1. ledna 2010,
- Předpis ČD Ok 9 – Předpis o mimotarifních jízdních výhodách poskytovaných Českými drahami, který byl schválen rozhodnutím představenstva Českých drah dne 27. 11. 2006 pod č.j. 62 444/2006 - O10 s účinností od 1. 1. 2007,
- Předpis ČD Ok 10 – Prováděcí předpis k Tarifu jízdného a přepravného pro přepravu zaměstnanců akciové společnosti České dráhy, zaměstnanců státní organizace Správa železniční dopravní cesty, zaměstnanců Ministerstva dopravy a Drážního úřadu, podílejících se na zabezpečování a provozování drážní dopravy, který byl schválen rozhodnutím představenstva dne 9. 12. 2008 pod č.j. 59 986 /2008-O9 s účinností od 1. 1. 2010,
- Předpis ČD Ok 12 – Předpis o zaměstnaneckých zahraničních jízdních výhodách, který byl schválen rozhodnutím Představenstva Českých drah, a. s., dne 4. 12. 2007 pod č.j. 63.085/2007-O10 s účinností od 1. 1. 2008¹³.

Vlastními směrnicemi a vyhláškami je rovněž řešeno ubytování zaměstnanců, konkrétně *Metodickým pokynem pro poskytování ubytování v ubytovacích zařízení ČD, s. o., a pronájem souvisejících nemovitostí*, č.j. 59 987/98-O31/O10, který byl schválen generálním ředitelem Českých drah, s.o., dne 20. 1. 1999.

¹³ Dokumenty personální, České dráhy, a. s., 2010, [online]

2 Analýza současného stavu zaměstnaneckých výhod

2.1 Zaměstnanecké výhody v PKS Českých drah na rok 2010

Jak bylo již výše zmíněno Podniková kolektivní smlouva hraje velmi významnou roli pro všechny zaměstnance Českých drah, a. s. Každým rokem se tato PKS mění u upravuje po náročných jednáních mezi zaměstnavatelem a zástupci zaměstnanců – odborovými centrály.

2.1.1 Kondiční ozdravné pobyty

Kondiční ozdravné pobyty (dále jen KOP) řeší PKS v bodě 3.7 a následně samostatně ještě v Příloze č. 3 PKS. KOP jsou určeny pro ty zaměstnance Českých drah, kteří vykonávají těžkou fyzickou práci jednostranným zatížením a nefyziologickým průběhem zatížení během směny, nebo vykonávající práci charakterizovanou vysokou neuropsychickou zátěží a splňují podmínku odpracování nejméně 20 let u Českých drah a z toho nejméně 10 let ve vybraných zaměstnáních. Vybraná zaměstnání uvádím v příloze číslo 2.

KOP je zajišťována pro zaměstnance jednou za dva roky nebo jednou za tři roky. KOP jsou poskytovány s ubytováním a celodenní stravou v rozsahu 12 dní a jeden den na cestu. Zaměstnanci se poskytuje pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, a to buď na 13 dnů (zaměstnanci s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou), nebo na 6 dnů (zaměstnanci s rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou), přičemž toto pracovní volno se poskytuje až ve druhém týdnu pobytu KOP po vyčerpání 1 týdne řádné dovolené.

2.1.2 Stravování

V § 236 Zákoníku práce je stanoveno, že zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování, výjimku tvoří zaměstnanci vyslaní na pracovní cestu. V souladu se stejným paragrafem je možno stanovit v PKS nebo ve vnitřním předpisu další podmínky a výši stanovaného příspěvku. Zvýhodněné stravování může být poskytnuto i bývalým zaměstnancům, zaměstnancům v pracovní neschopnosti nebo na dovolené.

Stravování zaměstnanců Českých drah je řešeno v PKS v článku 3.9. Problematika zajištění stravování zaměstnancům je zkomplikována i charakterem a náplní povolání u Českých drah, a. s. V kolektivní smlouvě se vyskytují nejrůznější

kategorie zaměstnanců s různě rozvrženou pracovní dobou. Většina zaměstnanců Českých drah jsou zaměstnanci v provozu, kteří mají směnný provoz, navíc mnoho zaměstnanců vykonává v rámci svého zaměstnání pracovní cesty (typický je příklad strojvedoucí, vlakový doprovod apod.).

Zaměstnanci mohou mít zajištěno stravování 3 způsoby:

- podáváním teplé stravy, kterou zajišťuje lokální dodavatel, tj. zařízení provozující veřejné stravování s podáváním teplé stravy v blízkosti pracoviště,
- dovozem stravy,
- hluboce mraženou stravou.

Pouze v případě, že nelze zajistit ani jeden z výše uvedených způsobů stravování může vedoucí organizační složky umožnit stravování poukázkami na jídlo (stravenky) v hodnotě 60,- Kč. Zaměstnancům je umožněno i dietní stravování, pokud toto stanoví lékař závodní preventivní péče.

Stravování je nabídnuto pouze zaměstnancům, kterým trvá směna alespoň 6 hodin. Nebo trvá-li časový úsek od začátku do ukončení směny déle než 6 hodin, přičemž přítomnost zaměstnance v práci během stanovené směny trvá alespoň 3 hodin.

V určitých, vyjmenovaných případech je možno poskytnout zaměstnancům stravenku v hodnotě 80,- Kč. Jedná se o zaměstnance vlakových a lokomotivních čet v případě, že časový úsek od začátku do konce směny je delší než 6 hodin, přičemž přítomnost zaměstnance v práci během stanovené směny trvá alespoň tři hodiny, zaměstnance v povolání pracovník posunu, staniční dozorce a vozmistr, pokud pracovní cesta souvisí s doprovodem vlaku.

Pokud je délka směny delší než 12 hodin, je nabídnuta zaměstnanci zaměstnavatelem další stravenka v hodnotě 40,- Kč. V případě prvních třech možností poskytování stravy je zaměstnanci stanovena sleva ve výši 40 % jednoho hlavního jídla v průběhu jedné pracovní směny, nejvýše však 70 % při trvání pracovní cesty 5-12 hodin. Náklady na stravenky jsou zaměstnavatelem hrazeny z 50 %.

2.1.3 Dovolená

Zákoník práce stanoví v § 212, že zaměstnanci přísluší po odpracování alespoň 60 dnů v kalendářním roce dovolená za kalendářní rok nebo její poměrná část. Poměrná část dovolené činí za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitého pracovního poměru jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok. Dle § 213 výměra dovolené činí

nejméně 4 týdny v kalendářním roce. Dále je stanoveno, že zaměstnanci s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou na jednotlivé týdny nebo období celého kalendářního roku přísluší tolik dnů dovolené, kolik jich podle rozvržení pracovní doby na dobu jeho dovolené připadá v ročním průměru. Přepočtení dovolené z týdnů na dny je stanoven zákonem.

Vztah pro výpočet výsledného počtu pracovních dnů dovolené:

$$vpdd = \frac{ps}{pt} pd ,$$

kde:

vpdd – výsledný počet pracovních dnů dovolené,

ps – počet směn podle harmonogramu směn nerovnoměrného rozvržení pracovní doby,

pt – počet týdnů v období, na které byla pracovní doba nerovnoměrně rozvržena, popř. počet týdnů, po které trval pracovní poměr, netrval-li pracovní poměr po celý kalendářní rok,

pd – počet týdnů dovolené, na které má zaměstnanec právo¹⁴.

České dráhy garantují svým zaměstnancům ve své kolektivní smlouvě dovolenou navíc. U zaměstnanců s rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou se stanovenou délkou pracovní doby je dovolená stanovena na 30 pracovních dnů, tj. 6 týdnů. Zaměstnanci s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, u nichž se z důvodu nemožnosti přerušování práce poskytuje přiměřená doba pro oddech a jídlo, která se započítává do pracovní doby, mají nárok na 35 kalendářních dnů dovolené (tj. 5 týdnů). Zaměstnanci s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, u nichž se poskytují přestávky na jídlo a oddech za podmínek a v rozsahu stanoveném Zákoníkem práce, které se nezapočítávají do pracovní doby, 42 kalendářních dnů dovolené (tj. 6 týdnů)¹⁵. Zjednodušeně řečeno má každý zaměstnanec Českých drah dva týdny dovolené navíc nad rámec Zákoníku práce.

¹⁴ Hochman, J., Kottbauer, A., Úlehlová, H., Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími, 2008, str. 587

¹⁵ Podniková kolektivní smlouva Českých drah na rok 2010, 2009, str. 31

2.2 Sociální fond

Zákon číslo 77 z 5. února 2002 o akciové společnosti České dráhy, státní organizaci Správa železniční dopravní cesty a o změně zákona č. 266/1994 Sb., o drahách, ve znění pozdějších předpisů, a zákona 77/1997 Sb., o státním podniku ve znění pozdějších předpisů stanovuje v § 11, že České dráhy zřizují sociální fond, který se používá ve prospěch zaměstnanců k zabezpečení kulturních, sociálních a dalších potřeb. Sociální fond je tvořen přídělem ze zisku ve výši 2 % ročního objemu nákladů zúčtovaných na mzdy a náhradní mzdy.

Sociální fond, jak již z jeho názvu vyplývá, je velmi důležitou položkou v podnikové kolektivní smlouvě. SF Českých drah je řešen v bodě 3.10, kdy je zde zcela jednoznačně uvedeno, že pro České dráhy, jakožto zaměstnavatele jsou základním vnitřním předpisem pro tuto oblast Zásady hospodaření se Sociálním fondem Českých drah, a. s. , č. j. 1996/2009 – KNPZ.

V tomto dokumentu je uvedeno, že České dráhy tvoří jeden Sociální fond Českých drah, a. s., (dále jen SF ČD). Jde o účelově vytvořený fond zaměstnavatele k zabezpečování kulturních, sociálních a dalších obdobných potřeb zaměstnanců. Na poskytování příspěvku a jiné plnění ze SF ČD není právní nárok. Tyto zásady jsou vydány po projednání s odborovými organizacemi a jejich nedílnou součástí je rozpočet SF ČD na příslušný kalendářní rok.

2.2.1 Tvorba SF ČD

Jak již je uvedeno výše, SF ČD je tvořen přídělem ve výši 2 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na mzdy a náhradní mzdy. Dalšími zdroji pro rok 2010 jsou:

- zůstatek C-SF a zůstatky SF organizačních složek,
- splatné pohledávky vyplývající z půjček ze SF ČD (včetně bývalého FKSP) a z vratných sociálních výpomocí ze SF ČD (včetně bývalého FKSP),
- další případné zdroje (například další příděly ze zisku).

2.2.2 Používání SF ČD

Ze SF ČD lze poskytovat příspěvek na:

- zlepšování pracovního prostředí a sociálního zázemí, zvyšování úrovně celkové péče o zaměstnance – příspěvek lze po projednání s odborovými organizacemi

použit dle místních potřeb, na jazykové vzdělávání zaměstnanců může být použit příspěvek až 100 %,

- kulturní, sportovní, zájmovou a společenskou činnost – toto je řízeno Směrnicí Českých drah, pro organizování a financování sportovních akcí hrazený ze SF ČD, č.j. 4822/2009-09, na permanentky a vstupenky lze poskytnout příspěvek až do výše 100 % pro zaměstnance a až 50 % pro důchodce a rodinné příslušníky,
- rekreace, zájezdy – součet příspěvků poskytnutých na tuzemské, zahraniční pobytové rekreace a zájezdy zaměstnanci a jeho rodinným příslušníkům v jednom kalendářním roce nesmí přesáhnout částku 20 000,- Kč, tento příspěvek lze poskytnout pouze 1x ročně,
- tábory dětí a mládeže, léčebné a ozdravné pobyty – na léčebné ozdravné pobyty a tábory lze poskytnout příspěvek maximálně 2x ročně,
- sociální výpomoci a sociální půjčky pro zaměstnance – tuto výpomoc lze poskytnout zaměstnanci v tíživé sociální situaci, při živelných událostech, ekologických či průmyslových haváriích apod., lze ji poskytnout i rodinným příslušníkům po zaměstnanci, který zemřel při plnění pracovních povinností,
- finanční dary (formou peněžního i nepeněžního plnění) – poskytují se za aktivitu humanitárního a sociálního charakteru (např. bezpříspěvkovým dárcům krve – 200,- Kč za odběr, 2 500,- Kč za získání Jánského plakety), za životní výročí 60 let (2 000,- Kč), ze SF ČD lze poskytnout finanční dar na úhradu květinových darů při úmrtí zaměstnance až do výše 3 000,- Kč,
- úhradu nákladů odborových organizací, působících u Českých drah, jež jim vznikají v souvislosti splněním oprávnění vyplývajících z pracovněprávních předpisů,
- na penzijní připojištění zaměstnanců.

SF ČD je určen především pro zaměstnance, ve vyjmenovaných případech i pro rodinné příslušníky zaměstnanců a bývalé zaměstnance¹⁶.

2.3 Zaměstnanecké jízdní výhody

Zaměstnanecké jízdní výhody Českých drah se poskytují zaměstnancům, důchodcům, jejich rodinným příslušníkům a pozůstalým po zaměstnancích

¹⁶ Zásady hospodaření se sociálním fondem Českých drah, a. s. na rok 2010

a důchodcích. Zaměstnanecké jízdní výhody se dají v rámci Českých drah rozdělit na vnitrostátní jízdní výhody a na zahraniční jízdní výhody.

Poskytování vnitrostátních výhod je zakotveno i v zákoně č. 77/2002 Sb., v § 33, kde je stanoveno: *„Ministerstvo stanoví ceny jízdného a přepravného a podmínky jejich uplatnění (tarify) pro přepravu zaměstnanců akciové společnosti České dráhy, zaměstnanců státní organizace Správa železniční dopravní cesty, zaměstnanců ministerstva a Drážního úřadu, podílejících se na zabezpečování, provozování drážní dopravy, poživatelů důchodů, kteří pracovali v oblasti drážní dopravy, jakož i jejich rodinných příslušníků.“*¹⁷

Poskytování jízdních výhod je významným sociálním benefitem pro všechny zaměstnance Českých drah. A zároveň je tato výhoda velmi diskutovaným tématem v široké veřejnosti a oblíbeným tématem všech novinářů. I z hlediska zaměstnanců je tato výhoda vnímána jako „hlavní“. Pro mnohé železničáře zaměstnance i důchodce je čest mít „železniční průkazku“, rádi si každý rok zaplatí prolongaci, i když už třeba vlakem nejezdí. Vždyť jízdní výhody přežily i čtyřicetiletou éru budování socialismu. Pro mnohé zaměstnance tato výhoda představuje i výrazné ušetření finančních prostředků, neboť železniční průkazku – In-kartu využívají nejen k dojíždění do zaměstnání, ale i na rodinné rekreace, děti ji využívají při cestách do školy. A při bližším zamyšlení si ani novinář „svůj“ deník nekupuje a dostane jej k pročtení u zaměstnavatele.

2.3.1 Tarif Ministerstva dopravy

Základním dokumentem, kterým je řízeno poskytování jízdních výhod z úrovně Ministerstva dopravy, je Tarif jízdného a přepravného pro přepravu zaměstnanců akciové společnosti České dráhy, zaměstnanců státní organizace Správa železniční dopravní cesty, zaměstnanců Ministerstva dopravy a Drážního úřadu, podílejících se na zabezpečování a provozování drážní dopravy, který byl schválen ministrem dopravy dne 12. 11. 1993 pod č.j. 24 631/1993-0120 s účinností od 1. ledna 1994, ve znění změn schválených ministrem dopravy dne 20. října 2009 č.j. 104/2009 – 410 – TAR účinném od 1. ledna 2010 (dále jen Tarif). Tímto Tarifem se stanovuje jízdné a přepravné vyjmenovaného okruhu osob a také rozsah jejich nároku.

¹⁷ Zákon číslo 77/2002 Sb., § 33, strana 13

Oprávněným osobám stanoveným v tomto Tarifu je přiznána železniční průkazka. Železniční průkazka není zdarma, jak se domnívají mnozí spoluobčané, ale je nutné platit příslušný paušální poplatek, který je stanoven Ministerstvem dopravy. V současné době je jeho výše stanovena na 250,- Kč za rok a osobu. V minulosti se výše poplatku měnila a byla různá i v rámci kategorií oprávněných osob.

Podmínky pro poskytování jízdních výhod udané v Tarifu jsou velmi striktní a výjimky při udělování jízdních výhod nejsou většinou možné. Nárok na jízdní výhody Českých drah může přiznat v případech zvláště hodných zřetele ministr dopravy po projednání s příslušnými odborovými orgány žadatel, který je poživitelem starobního nebo plně invalidního důchodu a který odpracoval v nepřetržitém pracovním poměru ve stanovené pracovní době v železničním provozu více než 30 let a jehož trvalé bydliště je v České republice.

Jízdní výhody Českých drah se vydávají ve formě elektronické čipové karty tzv. „In-karty“ nebo „Modré karty“, na které je nahrána aplikace „železniční průkazka“ (viz. Obrázek číslo 6). Dříve (do roku 2005) se vydávaly ve formě papírové železniční průkazky. Proto se v literatuře, pokynech i v novinových článcích pořád skloňuje slovní spojení „železniční průkazka“, byť tato samostatně již neexistuje. I v této práci bude používáno spojení „železniční průkazka“ a tímto spojením je chápáno spojení „In-karta s aplikací železniční průkazka“.

Držitel jízdních výhod Českých drah je oprávněn cestovat ve všech vlacích Českých drah na tratích SŽDC v rozsahu přiznané vozové třídy (1. nebo 2.), včetně lanové dráhy v provozu Českých drah, i k přepravě spoluzavazadla a cestovního zavazadla.

Obrázek č. 6 Vzor elektronické čipové karty



Zdroj: České dráhy, Předpis ČD Ok 10, 2010

V případě, že Ministerstvo dopravy chce změnit nějaká ustanovení Tarifu, vždy je nutné k těmto úpravám pozvat nejen České dráhy, ale i zástupce odborových centrál působících na železnici. Nárok na železniční průkazku je i železniční veřejností vnímán jako samozřejmost, ale je třeba si uvědomit, že každé jednání o sebemenší změně je velmi náročné pro všechny tři jednací strany – Zástupce Českých drah, Ministerstva dopravy a Odborových centrál.

2.3.2 Předpis ČD Ok 10

Ministerstvo dopravy zmocňuje České dráhy, aby po předchozím projednání s Ministerstvem dopravy vydaly podrobné podmínky ke znění Tarifu. Tyto podmínky jsou dány předpisem ČD Ok 10.

V tomto předpisu je stanoveno, jakým způsobem se agenda jízdních výhod zajišťuje, podrobněji se zde také specifikují oprávněné osoby, způsob výdeje a evidence, způsob použití a také sankce za zneužití jízdních výhod. Tento předpis je jakousi „příručkou“ pro zaměstnance personálních oddělení v rámci Českých drah.

Problematika poskytování vnitrostátních jízdních výhod Českých drah je velmi rozsáhlá. V praxi se vždy personalista setká s případy, které nejsou v Tarifu, respektive v předpisu ČD Ok 10 specifikovány.

Oprávněné osoby pro přiznání železniční průkazky jsou rozděleny do následujících 5 kategorií.

1. kategorie – Zaměstnanci,
2. kategorie – Rodinní příslušníci zaměstnanců,
3. kategorie – Důchodci,
4. kategorie – Rodinní příslušníci důchodců,
5. kategorie – Pozůstalí.

1. kategorie - Zaměstnanci

Železniční průkazka se poskytuje zaměstnancům po vzniku pracovního poměru při stanovené týdenní pracovní době. Stanovená týdenní pracovní doba je určena Zákoníkem práce, Kolektivní smlouvou Českých drah a Turnusovým řádem.

Za zaměstnance Českých drah se ve smyslu předpisu ČD Ok 10 považují i zaměstnanci Správy železniční dopravní cesty, Ministerstva dopravy, Drážního úřadu, dceřiných společností Českých drah a zaměstnanci uvolnění v souladu s vyhl.

172/1973 Sb., § 124 Zákoníku práce a osoby, kterým byly navraceny jízdní výhody z titulu rehabilitací ve smyslu znění § 1 písm. d) Tarifu [Předpis ČD Ok 10].

2. kategorie – Rodinní příslušníci zaměstnanců

Rodinnými příslušníky zaměstnanců se rozumí manželé, manželky, registrovaní partneři, děti, a to děti vlastní, nevlastní, osvojené, svěřené do péče jednoho z rodičů, v pěstounské péči apod. Studujícím a svobodným dětem se železniční průkazka může poskytnout nejdříve od 4 let věku dítěte a nejdéle do dosažení věkové hranice 26 let.

Rodinným příslušníkům se železniční průkazka poskytuje nejdříve po uplynutí 6 měsíců nepřetržitého trvání pracovního poměru zaměstnance. Pokud nemá nárok na železniční průkazku zaměstnanec, nemá na železniční průkazku nárok ani jeho rodinný příslušník. Zaměstnanec, jakožto oprávněná osoba, může sám rozhodnout, zda ze svého titulu rodinným příslušníkům železniční průkazku poskytne, nebo nikoliv. Je to z toho důvodu, že velmi často dochází ke zneužití jízdních výhod rodinnými příslušníky, a zaměstnanec je plně odpovědný za poučení svých rodinných příslušníků.

3. kategorie – Důchodci

Kategorie důchodců je z hlediska metodiky nejsložitější kategorií. Obecně se zaměstnancům ponechává železniční průkazka při odchodu do starobního či invalidního důchodu po předchozím bezprostředním nepřetržitým pracovním poměru nejméně 10 let na stanovenou týdenní pracovní dobu. Tuto lhůtu lze zkrátit pouze v případě přiznaného invalidního důchodu v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání při plnění pracovních úkolů.

Pokud zaměstnanec nesplňuje při odchodu do důchodu podmínku odpracovaných let dle Tarifu, není možné si chybějící dobu při pobírání důchodu dopracovat. V případě přerušení pracovního poměru předchozí pracovní poměr v resortu dopravy nemůže být do této doby započítán.

Za důchodce se též považují osoby, které odešly od Českých drah na základě některého z doprovodných sociálních programů.

4. kategorie – Rodinní příslušníci důchodců

Pro rodinné příslušníky důchodců platí stejné podmínky jako pro rodinné příslušníky zaměstnanců.

5. kategorie - Pozůstalí

Pozůstalým po zaměstnanci nebo důchodci se rozumí vdovy, vdovci, sirotci. Nárok na železniční průkazku jim vznikne pouze tehdy, pokud byli v době úmrtí zaměstnanec nebo důchodce držiteli železniční průkazky a zaměstnanec, respektive důchodce, měl v době úmrtí bezprostředně odpracováno minimálně 10 let v nepřetržitém pracovním poměru. Pokud sirotek v době úmrtí nesplňoval věkovou podmínku pro přiznání železniční průkazky (4 roky), je možné mu železniční průkazku po dovršení věku přiznat.

Vdovy a vdovci musí pobírat vdovecký, respektive vdovský důchod. Nárok na železniční průkazku může uplatnit pouze vdovec, který ovdověl po 1.1.1990.

Pro děti pozůstalých platí stejné podmínky jako pro děti zaměstnanců.

Nikomu jinému, kromě výše uvedených osob, nemůže nárok na železniční průkazku vzniknout. Jak jsem již výše uvedla, znění předpisu ČD Ok 10 a Tarifu je striktní a výjimky z jejich znění nelze poskytovat.

Předpis rovněž stanovuje a definuje držitele oprávnění na 1. třídu vozovou, byť je tato problematika řešena výše zmiňovaným Tarifem. V předpise je detailněji popsáno, jakým způsobem a kdy je oprávněné osobě 1. třída přiznána.

V předpise jsou dále také stanoveny poplatky a pokuty za vydání In-karty, nahrání aplikace železniční průkazka, změna údajů apod.

2.3.3 Předpis ČD Ok 9

Tímto předpisem se stanoví jízdní výhody zaměstnanců Českých drah, které jdou mimo rámec Tarifu. Konkrétně se jedná o služební traťovou jízdenku a průkaz pro bezplatnou jízdu.

Služební traťová jízdenka je jízdní doklad, jenž je zaměstnanci Českých drah využíván při služebních cestách. Nejedná se tedy o zaměstnaneckou výhodu jako takovou a nebudu se jí tedy dále ve své práci zabývat.

Průkaz pro bezplatnou jízdu (viz. příloha č. 4) je již benefitem v pravém slova smyslu. Je to jízdenka opravňující k 12 jednosměrným jízdám. Platí pouze ve spojení s In-kartou nebo s občanským průkazem. Jedná se vlastně o doplňkovou jízdenku, a to buď k přiznaným jízdním výhodám ve formě železniční průkazky, a nebo právě nepřiznaným jízdním výhodám. Zajímavé na tomto Průkazu pro bezplatnou jízdu jsou

především oprávněné osoby. Průkaz pro bezplatnou jízdu se poskytuje následujícím skupinám:

- Zaměstnancům a důchodcům Českých drah (včetně jejich rodinným příslušníkům) se za předpokladu odpracování nejméně 20 let bez přerušení ve stanovené týdenní pracovní době poskytne 1 Průkaz pro bezplatnou jízdu ročně na 1. třídu vozovou.
- Zaměstnancům Českých drah (včetně jejich rodinných příslušníků) se poskytne 1 Průkaz pro bezplatnou jízdu ročně, pokud při nástupu k Českým drahám pracují na kratší pracovní dobu a nesplňují tak podmínku pro přiznání železniční průkazky.
- Zaměstnancům Českých drah (včetně jejich rodinných příslušníků) se poskytne jeden, respektive dva Průkazy pro bezplatnou jízdu ročně v případě, že při odchodu do důchodu nesplňují podmínky pro ponechání železniční průkazky a za předpokladu nepřetržitého pracovního poměru ve stanovené týdenní pracovní době v délce 5, respektive 7 let před odchodem do důchodu.
- Zaměstnancům Českých drah (včetně jejich rodinných příslušníků), kteří při ukončení pracovního poměru nesplňují podmínky pro ponechání železniční průkazky, protože jim byl ukončen pracovní poměr z důvodu § 52, písm. a) až c) Zákoníku práce a do jednoho roku uzavřeli nový pracovní poměr s Českými drahami, se poskytne při odchodu do důchodu jeden, respektive dva Průkazy pro bezplatnou jízdu za předpokladu odpracování minimálně 10, respektive 20 let (bez přerušení, ve stanovené týdenní pracovní době) před výše zmiňovaným ukončením pracovního poměru.
- Rehabilitovaným osobám (včetně jejich rodinných příslušníků a pozůstalých), které ke dni 31. 12. 1993 nepobíraly starobní nebo plně invalidní důchod se poskytne 1 Průkaz pro bezplatnou jízdu ročně.

Zde vlastně České dráhy doplňují Tarif a nabízí bývalým i současným zaměstnancům volné jízdenky náhradu za železniční průkazku.

2.3.4 Předpis ČD Ok 12

Zaměstnanci, rodinní příslušníci, důchodci i pozůstalí po zaměstnancích Českých drah mají nárok i na „volné“ zahraniční jízdenky. Není to specifikum pouze České republiky, ale tyto zahraniční jízdenky jsou poskytovány i dalšími evropskými i mimoevropskými železničními podniky.

České dráhy zabezpečují poskytování jízdních výhod na tratích železničních správ a dopravních společností, toto vyplývá:

- z členství Českých drah ve Sdružení pro zahraniční jízdní výhody zaměstnanců železnic (dále jen FIP),
- z členství České republiky v Organizaci pro spolupráci železnic (dále jen OSŽD),
- z dvoustranných dohod uzavřených mezi Českými drahami a železnicemi, jež nejsou členy FIP ani OSŽD.

Sdružení FIP, se sídlem ve Vídni, vydává pravidla, která se nazývají Reglement FIP, tento Reglement FIP striktně stanoví pravidla, za jakých lze jízdenky FIP vydávat, členský stát FIP může tyto podmínky ještě o něco zpřísnit, ale nikdy nezmírnit. Podmínky Reglementu FIP se schvalují na Valném shromáždění Sdružení FIP, které se koná vždy jednou za 2 roky. Jízdenky jsou poskytovány členským státům na základě reciprocity.

OSŽD rovněž vydává Pravidla OSŽD. Stanoví v nich, že OSŽD poskytuje pro soukromé cesty zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků jednorázovou jízdenku, a to jednou za rok. Počet jízdenek je omezený. Ročně má Česká republika prostřednictvím Českých drah k dispozici 300 jízdenek. Tento počet přidělených jízdenek se určuje podle délky tratí a počtu zaměstnanců.

Předpis ČD Ok 12 upravuje rozsah, formu a způsob poskytování zaměstnaneckých zahraničních jízdních výhod na tratích zahraničních železničních správ a dopravních podniků na soukromé cesty zaměstnanců, důchodců, jejich rodinných příslušníků a pozůstalých po zaměstnanci nebo důchodci, vždy v souladu s Pravidly OSŽD a FIP a na základě dvoustranných dohod.

Zaměstnaneckými zahraničními jízdními doklady ve smyslu tohoto předpisu jsou následující jízdní doklady:

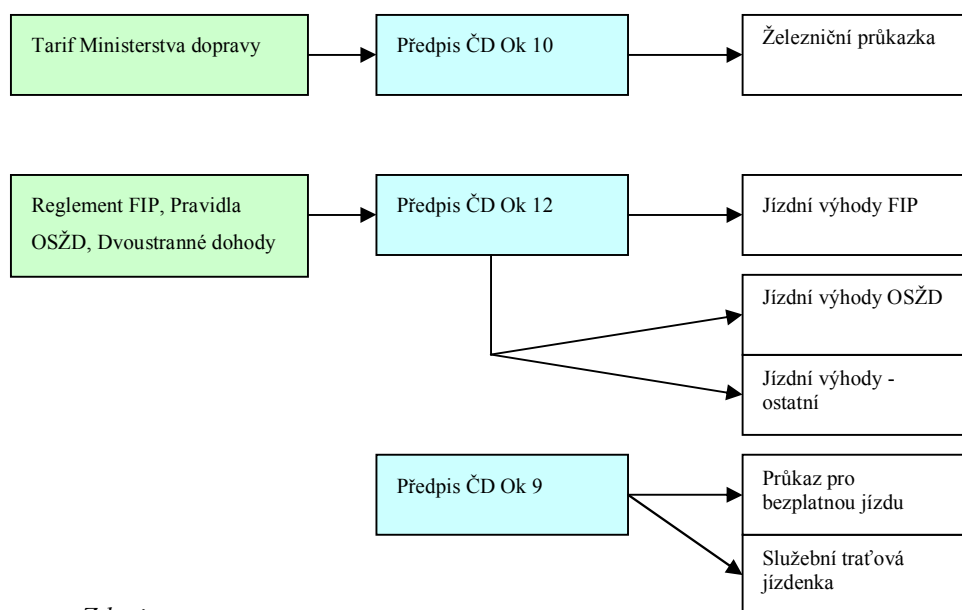
- jízdní doklady FIP – volná jízdenka FIP a mezinárodní průkaz FIP,
- jízdní doklady OSŽD,
- jízdní doklady některých dalších železnic.

Na poskytování těchto jízdních výhod není právní nárok.

Základní podmínkou pro poskytování zahraničních jízdních výhod je držení platné železniční průkazky. Držení železniční průkazky nezakládá automaticky nárok na přiznání zahraničních jízdních výhod, ty mohou být přiznány pouze určitému okruhu oprávněných osob. Kategorie těchto oprávněných osob jsou stejné jako

u vnitrostátních jízdních výhod. Podmínky pro poskytování těchto výhod závisí na pravidlech toho kterého sdružení. Sdružení FIP obecně garantuje to, že pokud máte železniční průkazku, máte nárok i na volné jízdenky FIP, byť je tam zpřísněna a prodloužena doba pro přiznání – u zaměstnanců vzniká nárok až po 1 roce zaměstnání, důchodcům se jízdní výhody FIP ponechávají pouze v případě, že bezprostředně před odchodem do důchodu měl důchodce odpracováno 11 let nepřetržitě ve stanovené týdenní pracovní době. U OSŽD nárok na volné jízdenky při odchodu do důchodu nevzniká a rovněž na volné jízdenky má nárok studující dítě pouze do 25 let věku (na FIP do 26 let). U oboustranných dohod je to vždy záležitost konkrétní dohody s druhým železničním podnikem.

Obrázek č. 7 Schéma systému jízdních výhod Českých drah, a. s.



Zdroj: autor

2.4 Penzijní připojištění

Penzijní připojištění je v poslední době velmi skloňovaným pojmem, obzvláště v době reforem státních financí a připravovaných důchodových reforem. Vzhledem k nepříznivému demografickému vývoji v následujících letech se dá předpokládat, že státní důchod bude stále nižší a nebude stačit na pokrytí základních potřeb občana. Penzijní připojištění je upraveno zákonem 42/1994 Sb. Penzijní připojištění se státním příspěvkem je výhodná forma spoření, která je podporována státem, přispívá k tvorbě rezerv na období důchodu a stáří. Nastřádané finanční rezervy zajistí po odchodu

dobrou životní úroveň, i když v poslední době se jedná spíše o nutnost investovat do zajištění důstojného stáří. Výhodou penzijního připojištění je státní příspěvek až 1 800,- Kč ročně, podíly na zisku penzijního fondu, možnost příspěvku od třetích osob (např. zaměstnavatele), jedná se pro daňového poplatníka o daňově odpočitatelnou položku až do výše 12 000,- Kč ročně.

Kolektivní smlouva v bodě 3.11.1 uvádí, že České dráhy budou svým zaměstnancům přispívat na penzijní připojištění, rovněž i článek 10 Zásad hospodaření se sociálním fondem Českých drah na rok 2010 se zmiňuje o příspěvku na penzijní připojištění. V tomto článku je zmíněna celková suma (České dráhy si nepřejí tuto sumu zveřejnit) poskytovaná ze SF, která je určena přímo na penzijní připojištění zaměstnanců.

Hlavním dokumentem pro poskytování příspěvku na penzijní připojištění je interní norma Českých drah *Zásady pro poskytování příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění zaměstnanců Českých drah, akciové společnosti*, č. j. 8348/2008-O9.

Příspěvek na penzijní připojištění se poskytne zaměstnanci, který má s Českými drahami uzavřen pracovní poměr v délce trvání nejméně 1 rok, má uzavřenou smlouvu o penzijním připojištění se státním příspěvkem s penzijním fondem České pojišťovny, a. s., s účastnickým příspěvkem 300,- Kč. Příspěvek se poskytuje dle kategorií zaměstnanců od 800,- Kč do 1 250,- Kč. Kategorií zaměstnanců je 5 a tyto kategorie jsou rozřazeny dle typu povolání, které zaměstnanci u Českých drah vykonávají, největší příspěvek obdrží zaměstnanci nejexponovanějších profesí, jako je vlakvedoucí, strojvedoucí apod., a nejméně např. úředníci.

Příspěvek se neposkytuje poživatelům starobního důchodu, těm kteří dosáhli stanoveného věku pro přiznání nároku na starobní důchod, zaměstnancům na rodičovské dovolené, zaměstnancům, kterým bylo poskytnuto pracovní volno bez náhrady mzdy v obdobím delším než jeden měsíc a pokud dal zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z jiných důvodů než uvedených v § 52, písm. a) až e) nebo zaměstnanec dal zaměstnavateli výpověď.

2.5 Životní pojištění

Základní prioritou životního pojištění je ochránit před následky náhlého úmrtí pojištěné osoby. Velmi často je také využíváno jako spořicí nebo investiční nástroj.

Pokud má člověk osoby blízké (manželku, děti apod.) je dobré, aby tyto osoby byly zajištěny v případě smrti, kdy rodina přijde o podstatnou část příjmů. Díky životnímu pojištění je možno alespoň částečně tuto ztrátu příjmů vyrovnat.

V praxi je možno se setkat s různými typy životního pojištění, jedná se o:

- kapitálové životní pojištění - kombinace pojištění pro případ smrti (nebo dožití) a spoření, část z placeného pojistného je určena na pokrytí rizika smrti a část je pojišťovnou připsována ve prospěch klienta,
- rizikové životní pojištění – u tohoto pojištění se ani nespoří, ani neinvestuje, jedná se o klasické pojištění pro případ smrti, jehož úkolem je omezit ekonomické dopady smrti pojištěnce a jeho okolí,
- investiční životní pojištění – toto pojištění nabízí vyšší zhodnocení, ale zároveň i vyšší riziko, klient si sám rozhodne, do kterého podílového fondu pojistné vloží,
- důchodové životní pojištění,
- vkladové pojištění,
- pojištění dětí.

České dráhy svým zaměstnancům přispívají na životní pojištění na základě vnitřního předpisu *Zásady pro poskytování příspěvku zaměstnavatele na životní pojištění zaměstnanců českých drah, akciové společnosti*, č. j. 523/2009-O9. V těchto zásadách jsou stanoveny podmínky, kdy je možno zaměstnanci poskytnout příspěvek na životní pojištění.

Příspěvek se poskytne zaměstnanci, pokud má uzavřen s Českými drahami pracovní poměr na dobu neurčitou v délce trvání nejméně jeden rok nepřetržitě a zaměstnanec má uzavřeno Kapitálové životní pojištění NN2120 nebo Kapitálové důchodové pojištění NN3220 u ING Životní pojišťovny N.V. (Nationale-Nederlanden).

Kapitálové životní pojištění NN2120 umožní tvořit finanční rezervy do důchodového věku a zároveň zajistí rodinu v případě náhlého úmrtí pojištěnce. Je určeno pro zaměstnance od 15 do 60 let a sjednává se minimálně na 5 let. Po uplynutí sjednané doby se pojistná částka vyplácí buď jednorázově, nebo formou pravidelného důchodu. Toto pojištění lze rozšířit o připojištění pro případ např. úrazu, invalidního důchodu, diagnózy závažného onemocnění apod. Tato dodatečná připojištění nejsou však z pohledu klienta daňově uznatelná.

Kapitálové důchodové pojištění NN3220 je určeno pro zaměstnance od 50 let věku, kteří chtějí využít daňového zvýhodnění a chtějí si utvořit finanční rezervu do důchodu. Pojištění je možno sjednat minimálně na 5 let. Po uplynutí pojistné doby je pojistná částka vyplacena buď jednorázově, nebo formou pravidelného důchodu a opět lze u tohoto typu pojištění rozšířit pojistnou ochranu o připojištění proti úrazům, plnému invalidnímu důchodu apod.

Základní pojištění u obou produktů je pro poplatníka daňově odpočitatelnou položkou do výše 12 000,- Kč za kalendářní rok.

Příspěvek zaměstnavatele na životní pojištění se neposkytuje, stejně jako u penzijního připojištění, poživatelům starobního důchodu, těm kteří dosáhli stanoveného věku pro přiznání nároku na starobní důchod, zaměstnancům na rodičovské dovolené, zaměstnancům, kterým bylo poskytnuto pracovní volno bez náhrady mzdy v obdobím delším než jeden měsíc a pokud dal zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z jiných důvodů než uvedených v § 52, písm. a) až e) nebo zaměstnanec dal zaměstnavateli výpověď, navíc také zaměstnancům dlouhodobě uvolněným pro výkon funkce a zaměstnancům, kterým plyne výpovědní lhůta z pracovního poměru mimo § 52 písm. a) až e) Zákoníku práce, pokud si zaměstnanec nezapříčinil zdravotní způsobilost sám. Pokud má zaměstnanec neomluvenou absenci kratší, respektive delší než 3 dny, příspěvek se mu neposkytne po dobu šesti, respektive dvanácti měsíců.

Příspěvek zaměstnavatele je poskytován pouze na jeden produkt, nelze ho požadovat zpětně. Výše příspěvku je pro všechny zaměstnance stejná, jedná se o částku 750,- Kč měsíčně a poskytuje se do dosažení věku stanoveného pro starobní důchod.

3 Možnosti restrukturalizace poskytování zaměstnaneckých výhod a návrh změn

3.1 Připravované a uvažované legislativní změny

V posledním roce jsou často skloňovanými pojmy slova „krize“, „globální krize“, „úspory nákladů“, „šetření“ apod. Celosvětová krize dolehla téměř na všechny, dotkla se mnoha oblastí běžného života a je jasné, že zaměstnanecké benefity nebudou výjimkou.

Současná vládní koalice dává jasně najevo svým programovým prohlášením, že její prioritou bude snaha zastavit zadlužení státu, provést hluboké strukturální reformy a celkově zajistit stabilitu České republiky. Do jaké míry se vládě podaří tyto reformní kroky provést, zvláště když po letošních senátních volbách získala v horní komoře Parlamentu většinu opozice, není předmětem této práce. Nicméně navrhované změny zákonů a vyhlášek je nutno v této práci zohlednit a s těmito uvažovanými změnami je v této práci počítáno, ačkoli zatím není jisté, že budou v plné míře uplatněny.

3.1.1 Změny v oblasti daní

Již od roku 2008 se diskutuje a navrhuje změna zákona o daních z příjmů. Tuto změnu navrhuje ministerstvo financí a jejím zásadním cílem je zjednodušení daňového systému, přičemž některé změny budou uplatněny již od roku 2011 a další až od roku 2012. S touto změnou daňového systému se pojí i zrušení mnoha výjimek a úlev. Cílem je normální zdanění zaměstnaneckých benefitů, tedy i stravenek, jízdních výhod, ubytování a dalších benefitů. Pro firmy by tedy jejich poskytování nebylo tak výhodné jako dosud.

V současné době jsou benefity poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci brány jako nepeněžní plnění osvobozená od daně z příjmu fyzických osob na straně zaměstnance a na straně zaměstnavatele pak za daňově neuznatelný náklad. Legislativní návrh předpokládá dvě variantní řešení:

- a) změna současného stavu daňového režimu by se vztahovala výlučně na benefity ve formě poukázek, které budou nadále považovány za nepeněžní plnění, a to s výjimkou stravenek, na straně zaměstnavatele by tato plnění představovala daňově uznatelný výdaj (náklad) a na straně zaměstnance zdanitelný příjem,

- b) na straně zaměstnance by se zavedl limit pro osvobození od daně z příjmu za poskytnuté benefity, ale pouze do určité výše (zatím není částka stanovena, uvažovalo se o 5 000,- Kč), takovéto poskytnuté benefity by byly na straně zaměstnavatele na vrub nedaňových výdajů zaměstnavatele (ze sociálního fondu, nebo ze zisku po zdanění), vše nad stanovený limit by bylo považováno za zdanitelný příjem zaměstnance a ze strany zaměstnavatele by se jednalo o daňově uznatelné náklady.

Druhý způsob navrhuje určitou kompenzaci pro zaměstnance, paušál si budou moci odečítat všichni bez ohledu na jeho skutečné využití. Podobně jako si nyní mohou odečítat náklady na dopravu, oblečení či vzdělávání živnostníci. Tento paušál by byl výhodný pro ty zaměstnance, kteří žádné benefity v současné době nedostávají, což není případ zaměstnanců Českých drah.

Současně je třeba také zmínit zákon o dani z přidané hodnoty, kdy bylo již v roce 2008 navrhováno v novele zákona o DPH, aby zaměstnanecké benefity byly zatíženy daní z přidané hodnoty, odvozenou z ceny obvyklé. Tato změna by se dotkla nejen všech zaměstnaneckých benefitů, ale velký dopad by měla na jízdní výhody. Jak bylo uvedeno výše, současná roční cena jízdních výhod pro zaměstnance, důchodce a jejich rodinné příslušníky je 250,- Kč ročně je ovšem velmi reálné, že by se tato cena určovala jinak, byla by mnohem vyšší a tím by fakticky došlo ke zvýšení ceny jízdních výhod ve formě železničních průkazek. Díky důrazným krokům podniknutým ze strany odborových organizací byla tato navrhovaná změna zákona upravena, nicméně je možné, že problematika se opětovně objeví, a je tedy nutné se na tuto situaci připravit.

3.1.2 Změny v oblasti sociálního fondu

Ministerstvo financí připravuje změnu vyhlášky č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, konkrétně snížení tvorby základního přídělu ze 2 % na 1 %. České dráhy se touto vyhláškou neřídí, tvorbu sociálního fondu, jak již bylo dříve uvedeno, řeší zákon č. 77/2002 Sb., konkrétně § 11. Přesto je třeba předpokládat, že současně s připravovanou novelou vyhlášky 114/2002 Sb., by muselo dojít i ke změně předmětného ustanovení zákona č. 77/2002 Sb., a tvorba sociálního fondu by tím byla upravena i pro České dráhy.

V současné době je sociální fond Českých drah tvořen přídělem ve výši 2 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na mzdy a náhrady mezd. Tyto finanční

prostředky by měly být získány ze zisku Českých drah, ale protože provozní hospodářský výsledek je většinou u Českých drah záporný, je tento fond vytvářen použitím emisního ážia („rozdíl mezi emisním kurzem a jmenovitou hodnotou akcií, pokud je emisní kurz vyšší než jmenovitá hodnota akcií“¹⁸).

V případě avizované změny by se v prostředí Českých drah jednalo odhadem o snížení v řádu několika desítek miliónů korun, cca ze 180 miliónů by se výše sociálního fondu snížila o 50 %, tedy na 90 miliónů.

3.1.3 Další změny

Vláda, konkrétně ministr dopravy, již oznámili připravovanou změnu v oblasti tzv. živé dopravní cesty. Část zaměstnanců Českých drah z oblasti obsluhy dráhy by měla postupně přejít na SŽDC, jedná se např. o výpravčí, signalisty, hláskaře apod. Celkově jde o řádově 10 000 zaměstnanců. Je to další krok k dokončení transformace železnice. Tato změna by znamenala i změny v oblasti zaměstnaneckých benefitů, především ve výši sociálního fondu, jehož výše by se podstatně snížila. Rovněž se musí uvažovat o ponechání zaměstnaneckých výhod v určitém rozsahu, porovnat rozdílnost PKS apod.

Dalším uvažovaným krokem je i sloučení SŽDC, Českých drah a ČD Cargo a vznik holdingu. Tato změna je ale očekávána nejdříve v roce 2012 - 2013. V současné době neexistuje v České republice legislativa, která by upravovala právní formu holdingu, takže by bylo velmi náročné spekulovat o jeho případném fungování. Vznik holdingu nepochybně ovlivní zaměstnanecké benefity poskytované zaměstnancům Českých drah. Nicméně v tento okamžik nelze z důvodu chybějící legislativy navrhnout případné změny v poskytování zaměstnaneckých výhod v případě sloučení společností.

3.2 Návrh úprav v poskytování zaměstnaneckých výhod

České dráhy mají velmi štědrý systém zaměstnaneckých výhod. Kromě výjimek mají všichni zaměstnanci nárok na všechny zaměstnanecké výhody, ale v různém rozsahu – dle profesí, příp. odpracovaných let. Výjimka existuje z hlediska profesí u kondičních ozdravných pobytů, na něž mají nárok pouze vybrané profese.

¹⁸ Businesscenter.cz, [online]

Tento systém vznikl mnoho let, na základě zkušeností. Některé zaměstnanecké výhody již byly zrušeny nebo změněny v minulosti. Jedná se například o poskytování tzv. deputátního uhlí, privatizaci většiny rekreačních středisek, různé zájmové aktivity apod. Při letmém zhodnocení se jedná o věc přirozenou, ale copak běžně společnosti nerealizují aktivity jako oblíbené teambuildingy, sportovní a kulturní dny, na které zaměstnanci také nepřispívají. Protože se takové akce vykazují jako reklama nebo vzdělávání, nikdo se nepozastavuje nad skutečností, že jejich úhrada je realizována ze zisku před zdaněním. Proto jde o stejný druhu výhody jako v případě Českých drah. Jistě by se dalo uvažovat o jeho mírné změně, a to především z hlediska „spravedlivějšího“ rozdělení výhod, tak aby všichni měli nárok na stejnou výši benefitů jako ostatní bez ohledu na pracovní činnost nebo odpracovaná léta a mohli si vybrat, jak by výhody vyčerpali.

Dalo by se uvažovat o uplatnění systému caterie, konkrétně systému jádra, neboť díky velké zaměstnanecké základně je jasné, že každý zaměstnanec má stanoveny jiné priority. Tak by byly stanoveny společně poskytované výhody všem zaměstnancům a výhody, které by si zaměstnanci mohli vybrat do určité výše.

Tabulka č. 1 Rozdělení zaměstnaneckých výhod

Společné výhody	Volitelné výhody
dovolená	KOP
stravování	příspěvek na životní pojištění
jízdní výhody	příspěvek na důchodové pojištění
finanční dary (výročí, darování krve apod.)	příspěvek na sportovní a kulturní akce
	příspěvek na dovolenou

Zdroj: autor

Zaměstnanci by se rozdělili na skupiny dle profesí a odpracovaných let a dle určitého systému by se jim přidělila celková výše možných poskytovaných benefitů, které by si vyměnili za to, co by jim nejlépe vyhovovalo. Pokud se bude vycházet z údajů, že společnost by měla k dispozici 90 miliónů Kč a ví se, že počet zaměstnanců je 26 800, vychází na každého zaměstnance průměrně cca 3 350,- Kč. Je známo rozdělení zaměstnanců dle odpracovaných let, viz. tabulka č. 2.

Tabulka č. 2 Rozdělení zaměstnanců dle odpracovaných let

Odpracovaná doba	do 1 roku	do 5 let	do 10 let	do 20 let	20 a více
Provozní profese	192	725	832	3 061	6 634
Ostatní	430	1 646	1 318	4 089	7 888

Zdroj: České dráhy, interní materiál, 1. 11. 2010

Potom by výše poskytovaných benefitů mohla vypadat například jako v tabulce číslo 3.

Tabulka č. 3 Výše možných poskytovaných benefitů

Odpracovaná doba	Profese	
	Provozní	Ostatní
do 1 roku	1 500	1 000
do 5 let	1 800	1 800
do 10 let	2 700	2 400
do 20 let	3 500	3 000
20 a více let	4 000	3 800

Zdroj: autor

3.3 Podniková kolektivní smlouva

V PKS je definována většina zaměstnaneckých benefitů. Některé záležitosti jsou uvedeny podrobně, některé pouze okrajově s odkazem na další normy Českých drah. V případě, že je potřeba nebo snaha změnit či upravit poskytování nějaké zaměstnanecké výhody, je nutné na Českých drahách změnit i PKS.

3.3.1 Kondiční ozdravné pobyty

V roce 2009 se KOP zúčastnilo zhruba 4 100 účastníků. Celková cena KOP bez DPH byla cca 48 mil. Kč¹⁹, tzn. že se jedná o částku cca 11 650,- Kč na zaměstnance. Nejsou to však jediné náklady Českých drah na KOP. Dále k tomu musíme připočítat mzdové náklady, za poskytnuté volno při účasti na KOP a navíc každý zaměstnanec na KOP je nahrazován přesčasovou prací, čímž se náklady zvýší o přibližně 52 milionů Kč mzdových nákladů, což je v průměru dalších cca 12 750,- Kč na zaměstnance. Celkové náklady na KOP činí cca 100 milionů Kč. Pro zaměstnance, kteří se účastní KOP, to znamená, že zaměstnavatel mu přidává ke mzdě dalších cca 24 400,- Kč jedenkrát za dva, respektive za 3 roky.

¹⁹ České dráhy, interní materiál

V případě, že by vláda změnila daňové zákony tak, že by každý nepeněžitý příjem byl zdaněn, musela by se zaměstnanci připočítat výše uvedená částka k základu daně a zaměstnanec by odváděl daň za poskytnutí KOP. Daň by se počítala z částky 11 650,- Kč (mzdové náklady by se v tomto případě do poskytnutí benefitu nezapočítávaly), což je při současné dani 15 % částka 1 747,50 Kč.

V případě, že by byla stanovena určitá hranice pro benefity osvobozené od daně, např. 5 000,- Kč, znamenalo by to, že zaměstnanec zaplatí daň ve výši 997,50 Kč. Ale to pouze tehdy, když by již žádné další benefity od zaměstnavatele nečerpal.

Pro České dráhy by změny znamenaly, že je mohou promítnout jako odpočitatelné daňové položky.

Jakým způsobem je možné KOP změnit a reagovat na připravované výše uvedené změny? České dráhy mohou ponechat KOP ve stejném rozsahu s tím, že zaměstnanci budou na KOP „přispívat“ ve formě daně z příjmu a poskytnout na něj 1 týden dovolené.

Druhá varianta nabízí možnost, že KOP budou zcela zrušeny, a to bez náhrady. České dráhy ušetří 100 miliónů Kč a zaměstnanci nebudou muset platit daň z příjmu.

Další variantou je, že KOP budou nahrazeny jiným benefitem, ne tak nákladným, např. poukázka na masáže, poukázky do bazénu, sauny apod., popř. příspěvek na lázeňský pobyt do určité výše. Tyto poukázky by se mohly poskytovat vybrané skupině zaměstnanců, kteří mají v tuto chvíli nárok na KOP nejenom jednou za 2, respektive 3 roky, ale každý rok.

3.3.2 Stravování

Systém stravování, který je nastaven v současné PKS, je vyhovující. Změny, které by mohly být navrženy, by se mohly odvíjet od změny zákona o DPH. V případě, že by zákon o DPH byl změněn ve smyslu návrhů z roku 2008, bylo by vhodné poskytnout všem zaměstnancům pouze stravenky, na které by si zaměstnanec přispíval v určité nominální výši, např. zaměstnavatel by poskytl za každý den odpracovaný ve stanovené pracovní době stravenku ve výši 80,- Kč, zaměstnanec by i v rámci vyúčtování mzdy hradil 20,- Kč a z těchto 20,- Kč by hradil DPH ve výši 20 %, což je 4,- Kč.

Poskytování stravenek místo zajištění stravování v podnikové jídelně, jídelně poblíž místa pracoviště nebo zajištění mražené stravy má však svoje úskalí. Přece jenom se bude nepochybně jednat o zvýšení nákladů podniku. Ve chvíli, kdy podnik zajišťuje zaměstnancům stravování v jídelně apod., ne všichni zaměstnanci tuto možnost využijí a podnik tak ušetří jisté náklady, kdežto u stravenek je dostanou všichni zaměstnanci i ti, kteří by na oběd nešli.

3.3.3 Dovolená

Poskytování dovolené je u Českých drah nastaveno dlouhodobě i s ohledem na počet zaměstnanců. Je to velmi výrazný benefit. Pokud by se změnilo poskytování dovolené snížením nároku, bylo by nepochybně nutné snížit výrazně i počet zaměstnanců především v provozních profesích, což by mělo výrazný sociální dopad a vedlo by, vzhledem k velikosti Českých drah ke zvýšení nezaměstnanosti. Tato změna by vedla k sociálním nepokojům, což není smyslem případných navrhovaných změn.

3.4 Sociální fond

Změna ve využití sociálního fondu bude nepochybně nutná. V tuto chvíli disponuje SF ČD částkou cca 180 miliónů Kč ročně. V případě, že by bylo zákonem upravena tvorba sociálního fondu – změna ze 2 % na 1 %, snížila by se částka o 50 %, což nejen v podniku, jako jsou České dráhy, ale i v dalších podnicích znamená velké omezení a vede k nutnosti omezit benefity poskytované ze SF ČD.

V případě takto velkého snížení prostředků by bylo potřebné zvážit důležitost jednotlivých položek a velmi striktně omezit nebo zastavit určité benefity. Pokud by se nastavil výše navrhovaný systém cafeterie, mohly by zůstat všechny výhody, ale zaměstnanci by si určili, o jaké výhody mají zájem, a sami by si rozhodli, za co by si přidělené finanční prostředky „vyměnili“.

Pokud by zůstal současný systém, je nutné upravit:

- Zlepšování pracovního prostředí a sociálního zázemí, zvyšování úrovně celkové péče o zaměstnance – příspěvek na zlepšování pracovního prostředí by měl být zachován, využívá se na Českých drahách např. na úpravu toalet, sprch, nákup rolet apod. V této položce se dá nejjednodušeji upravit výše příspěvku na jazykové vzdělávání, výše příspěvku by nedosahovala 100 %, ale např. pouze 25 %. Jako kompenzace by bylo možné nabídnout zaměstnancům jakýkoli jazykový kurz,

který si sami vyberou, u jakékoli jazykové agentury – v současné době je agentura určena Směrnicí o jazykovém vzdělávání.

- Kulturní, sportovní, zájmovou a společenskou činnost – v této položce se dá velmi výrazně ušetřit. Opět je možné snížit příspěvek z 50 % na 25 %.
- Rekreační, zájezdy – příspěvek lze poskytnout pouze 1x ročně, jako doposud, ale pouze pro zaměstnance Českých drah, a nikoli pro jejich rodinné příslušníky, a to až do výše 10 000,- Kč.
- Tábory dětí a mládeže, léčebné a ozdravné pobyty – na tyto pobyty by bylo možno poskytnout příspěvek nově pouze 1 x ročně.
- Sociální výpomoci a sociální půjčky pro zaměstnance – poskytování této položky by mělo zůstat stejné, vzhledem k sociálním dopadům. Tento příspěvek je poskytován pouze v tíživé situaci a neměl by být upravován.
- Finanční dary (formou peněžního i nepeněžního plnění) – opět je možné snížit výši finančních darů, protože se však poskytují k mimořádným příležitostem, není vhodné tyto položky snižovat.
- Úhradu nákladů odborových organizací, působících u Českých drah, jež jim vznikají v souvislosti s plněním oprávnění vyplývajících z pracovněprávních předpisů – opět není nutné tuto položku upravovat.
- Penzijní připojištění zaměstnanců – vzhledem k důležitosti budoucího spoření na penzi, už s ohledem na navrhované vládní úspory, neměla by se výše příspěvku snižovat, ale naopak zvýšit.

3.5 Zaměstnanecké jízdní výhody

Jedná se o jednu z nejvíce ceněných zaměstnaneckých výhod mezi zaměstnanci železnic. Železniční průkazky, volné jízdenky, zahraniční jízdenky jsou pro mnoho železničářů symbolem příslušnosti k „modré armádě“. Mnozí z držitelů jízdních výhod, a to jak ze skupiny současných, tak i bývalých zaměstnanců, každoročně prodlužují platnost železniční průkazky jenom z důvodu hrdosti k příslušnosti k železnici, a nikoli proto, že železniční průkazku využívají.

3.5.1 Tarif a ČD Ok 10

Tarif a předpis ČD Ok 10 pojednávají pouze o železniční průkazce. Na změny v systému poskytování železniční průkazky mají vliv různé okolnosti. Tarif a následně OK 10 se měnily v minulosti několikrát. Velké změny nastaly v souvislosti

s transformací Českých drah, kdy bylo nutné určit, zda i další společnosti v rámci Skupiny Českých drah mají nárok na jízdní výhody, zda je možné přiznat jízdní výhody zaměstnancům SŽDC apod.

Velký vliv mělo na Tarif a následně OK 10 snižování počtu zaměstnanců. Především Doprovodné sociální programy, kdy byl zaměstnancům ukončován pracovní poměr před jejich odchodem do důchodu. Pokud by se nezměnily podmínky Tarifu, tak by po odchodu od Českých drah neměli tito zaměstnanci na železniční průkazku nárok.

Další průběžné změny se dotýkají a budou dotýkat výše roční částky, kterou zaměstnanci za železniční průkazku zaplatí. Tato cena se postupně zvyšuje a nepochybně by i do budoucna mělo docházet k dalším korekcím.

Velkou změnou bude, pokud vstoupí v platnost původně navrhovaná změna v zákoně o DPH. V případě, že by se totiž DPH muselo platit z ceny obvyklé, bylo by nutno stanovit cenu železniční průkazky. A již toto by byl složitý proces.

Varianta cena dle In-gold karty

Jednou z variant je určit cenu stejnou jako je cena běžných obchodních nabídek Českých drah. Jedná se o jízdenku In-gold v ceně 22 000,-, která má použití i v 1. třídě vozové. Z této jízdenky by každý držitel jízdních výhod zaplatil DPH ve výši 20 %, což je 4 400,-. To už je poměrně vysoká částka, zvláště pro držitele jízdních výhod, kteří železniční průkazku nevyužívají příliš často a mají ji především z nostalgických důvodů.

Je třeba také stanovit, jak by zaměstnavatel řešil to, že zaměstnanec jede na železniční průkazku na služební cestu. Je zde několik variantních řešení. Zaměstnavatel by na personálním úseku zaměstnanci na každou služební cestu vystavil zvláštní volnou jízdenku – což ale přináší větší míru administrativy. Na Českých drahách se používají na služební cesty i služební traťové jízdenky. Používají se však pouze pro služební cesty nad 400 kilometrů tam a zpět, kdy se držitel vystaví jízdenka na 1. třídu vozovou, nebo v případě, kdy zaměstnanec nemá železniční průkazky.

Současný způsob vystavení služební traťové jízdenky je poměrně složitý. Jízdenka je vřítá v bloku po 25 kusech, je samopropisovací, kopie slouží ke kontrole. Je možné ji vydat pouze na základě písemné žádosti. Všechna tato opatření slouží především k zamezení zneužití těchto jízdenek. Navíc se jízdenka v tuto chvíli vypisuje ručně a obsahuje hodně údajů, viz. obrázek číslo 8.

Obrázek č. 8 Služební traťová jízdenka

SLUŽEBNÍ TRAŤOVÁ JÍZDENKA 

pro jednotlivou jízdu*) č. 0000000
 opakovanou jízdu v měsíci*) roku 20.....

1. 2. třída*)

jméno a příjmení držitele

z den měsíc rok
do
přes

z den měsíc rok
do
přes

ČD 735 z. 4832

Žadatel svým podpisem stvrzuje, že byl seznámen s podmínkami použití služební traťové jízdenky

..... podpis držitele razítko evidenčního útvaru, podpis vydáno dne

*) označte křížkem

Zdroj: České dráhy, a. s., Předpis ČD Ok 9, str. 26

Pokud by se přistoupilo k této variantě, velmi vhodným způsobem by bylo zavedení jiného formuláře jízdenky, který by byl tištěn tiskárnou – vzhledem k rozměrům nejspíše traktorové vedení (jehličková tiskárna). Údaje o držiteli by se vyplňovaly z již existující databáze zaměstnanců – jméno, příjmení a rodné číslo držitele, ale vše ostatní by se zadávalo ručně. Tento výdej by byl umožněn pouze na personálních odděleních Českých drah. Náklady na vytvoření nového způsobu výdeje, nového formuláře, zakoupení tiskáren by představovaly náklady v řádech několik set tisíc korun. Rovněž by se zvýšily mzdové náklady na zaměstnance, kteří by jízdenky vydávali.

Lze také uvažovat o vydávání volných jízdenek prostřednictvím osobních pokladen. Tyto jízdenky by však nebyly na jméno držitele – s ohledem na ochranu osobních údajů by bylo nevhodné, aby osobní pokladní měli přístup do jakéhokoli seznamu zaměstnanců. Tato varianta opět předpokládá úpravu programu při výdeji jízdenek – což by nebylo tak finančně náročné, pouze by se do systému nastavilo – „jízdenka – služební cesta zaměstnance ČD“, cena: 0,- Kč. Byť je tato varianta nákladově levnější, umožňuje snadnější zneužití těchto jízdenek tím, že nebyly na jméno.

Další možností je, že zaměstnavatel dá svému zaměstnanci příspěvek na zaplacení DPH s tím, že potom zaměstnanec využije železniční průkazku i na služební

cesty. To by byla nejlevnější varianta co do nákladů na pořízení nové techniky, zajištění nového programu či použití stávajícího. Ale přineslo by to nové náklady na straně Českých drah – náklady za příspěvek. Dejme tomu, že by České dráhy zaplatily polovinu DPH, což je 2 200,- Kč – pokud by si železniční průkazku pořídili v daném roce všichni zaměstnanci (cca 26 800), náklady pro České dráhy by byly ve výši 58,96 miliónů korun. A jakým způsobem by se zaměstnancům poměrná část hradila? Nejspíše ve mzdových prostředcích, čímž by opět vznikl další náklad – zaměstnanci daň z příjmu, odvody na sociální a zdravotní zabezpečení a zaměstnavateli by se zvýšily rovněž odvody na zdravotní či sociální zabezpečení.

Problémem je, že příspěvkem od zaměstnavatele by se nevyřešila otázka důchodců, rodinných příslušníků a pozůstalých.

Varianta cena dle skutečně využitých kilometrů

Toto by mohla být možnost, jak vyřešit elegantně i problematiku důchodců, rodinných příslušníků a pozůstalých. DPH by se platilo pouze ze skutečně projetých kilometrů. Navíc pokud by se zde uvažovalo o platbě DPH jízdného, tak tato sazba DPH je pouze 10 %. V případě celé železniční průkazky je třeba uvažovat o poskytnutém benefitu jako takovém – tím pádem je sazba 20 %.

Jak by to mohlo fungovat v praxi? Držitel železniční průkazky si při každé jízdě zakoupí na osobní pokladně jízdenku, kde je napsána cena zákaznického jízdného a DPH z tohoto jízdného, které by držitel železniční průkazky uhradí.

Opět by to znamenalo náklady na úpravu programu, ale ne v takovém rozsahu.

Sloučení obou variant

Zaměstnancům Českých drah by se mohly nabídnout obě varianty a záleželo by na jejich výběru. Pokud by cestovali hodně, potom by se jim vyplatila varianta zaplatit 20 % DPH dle výše ceny In- gold karty (s podmínkou, že železniční průkazky budou využívat i při služebních cestách), nebo budou platit DPH k jednotlivým jízdenkám.

Při takovémto nastavení, je třeba si spočítat, od jaké míry cestování se nám vyplatí jaká varianta viz. tabulka číslo 3.

Tabulka č. 4 Srovnání variant platby DPH

Cena In Gold karty	22 000,00 Kč
Sazba DPH	20 %
DPH	4 400,00 Kč
Jízdné	44 000,00 Kč
Sazba DPH	10 %
DPH	4 400,00 Kč

Zdroj: České dráhy, a. s., autor

Jenom pro představu, jízdné ve výši 44 000,- Kč znamená přibližně:

- 431 x jednosměrná cesta Praha - Pardubice,
- 134 x jednosměrná cesta Praha – Ostrava,
- 733 x jednosměrná cesta Kolín – Pardubice.

Pokud počítáme, že rok má včetně dovolené cca 225 pracovních dní, držitel železniční průkazky každý den dojíždí do práce tam a zpět, tak hranice, kdy se vyplatí platit DPH z In-gold karty je cena 195,- Kč za jízdenku, což znamená 1 každodenní zpáteční jízdenku denně ve 2. třídě vozové na vzdálenost 82 kilometrů (1 cesta) nebo 1 každodenní zpáteční jízdenka v 1. třídě vozové na vzdálenosti 52 kilometrů (1 cesta).

3.5.2 ČD Ok 9

Jak bylo výše uvedeno, tento předpis řeší ze zaměstnaneckých výhod Průkazy pro bezplatnou jízdu. Průkazy můžeme chápat buď jako doplňkovou jízdenku k železniční průkazce, kdy po odpracování 20 let dostane zaměstnanec 12 jednosměrných jízd na 1. třídu vozovou. Nebo jako náhrada za železniční průkazku, zaměstnanec dostane v odůvodněných případech 1 nebo 2 průkazy ročně.

Nárok na železniční průkazku je stanoven Tarifem ministerstva dopravy, nárok na Průkaz pro bezplatnou jízdu vzniká interním předpisem. Oba doklady slouží k volné jízdě, proto by nároky měly být stanoveny stejnými normami.

Průkaz pro bezplatnou jízdu jakožto doplňková jízdenka na 1. třídu by měl být zrušen úplně. Není žádný důvod, aby takováto jízdenka existovala. Poplatek za výdej 1 tohoto Průkazu je 250,- Kč. Doplatky k železniční průkazce na 1. třídu vozovou viz. tabulka číslo 4 si může zakoupit každý držitel železniční průkazky a za cenu podobnou. Nemá tedy smysl nadále tyto Průkazy vystavovat.

Tabulka č. 5 Časové doplatky do 1. třídy vozové

Platnost	cena
1 rok	3 500 Kč
3 měsíce	1 650 Kč
1 měsíc	700 Kč
1 týden	200 Kč

Zdroj: České dráhy, TR 10, str. 66

Průkazy pro bezplatnou jízdu, které slouží jakožto náhrada za nepřiznání železniční průkazky, by mohly být také zrušeny. Popřípadě by jejich přiznání mělo být součástí Tarifu, neboť se jedná o systémově stejný benefit, jako je železniční průkazka.

3.5.3 ČD Ok 12

Zahraniční jízdní výhody a předpis ČD Ok 12 vychází z mezinárodních dokumentů a smluv a měnit jejich princip je možné pouze na mezinárodní úrovni. Nemá tedy smysl navrhopvat žádné systémové změny.

U zahraničních jízdních výhod nastane problém v okamžiku, kdy dojde ke zdanění těchto výhod. Volné jízdenky se poskytují nejen do zemí EU, ale i do dalších států, např. Rusko, Čína, Vietnam, Tunisko apod. Aby mohla být objektivně určena cena volné jízdenky, muselo by se u každého státu, se kterým mají České dráhy dohodu viz. příloha číslo 5, 6 a 7, určit cena síťové jízdenky na rozdílná časová období, neboť platnosti jízdenek jsou od 1 dne do 4 měsíců. Popřípadě by se stanovil paušál za každou zemi a z toho by se platila daň.

3.6 Životní pojištění a penzijní připojištění

České dráhy poskytují svým zaměstnancům příspěvek na penzijní připojištění v rozsahu 800,- až 1 250,- Kč a každému zaměstnanci přispívají částkou 750,- Kč na životní pojištění u konkrétních bankovních ústavů.

Každý zaměstnanec si musí sám přispívat částkou 300,- Kč na penzijní připojištění, u kapitálového životního pojištění není spoluúčast nutná. Vzhledem k velkým diskusím o budoucím demografickém vývoji a nutnosti spoření na důchod by bylo vhodné uvažovat o tom, že by se zastavil příspěvek na kapitálové životní pojištění a tento příspěvek by se automaticky přesunul na penzijní připojištění, tím pádem by

zaměstnanec s příspěvkem od Českých drah šetřil na svůj starobní důchod částku 1 850,- až 2 300,- Kč měsíčně.

3.7 Odchod části zaměstnanců k SŽDC, s. o.

Ministr dopravy naznačil, že odchod „živé dopravní cesty“ k SŽDC začne probíhat v nejbližších měsících. V tuto chvíli se pořád jedná o zaměstnance Českých drah, kteří čerpají jejich výhody. V okamžiku přechodu těchto zaměstnanců musí být jisté, jak to bude vyřešeno se zaměstnaneckými benefity. Většina výhod zůstane těmto zaměstnancům zachována, ale na SŽDC mají svoji PKS a přece jenom podmínky přiznání zaměstnaneckých výhod se liší.

Je nutné, aby na jednání o přechodu části zaměstnanců ČD na SŽDC byli nejen zástupci obou zaměstnavatelů (současného a budoucího), ale zároveň zástupci zaměstnanců obou společností (odborové centrály) a ministerstvo dopravy. Všechny dopady na zaměstnance týkající se zaměstnaneckých benefitů musí být zakotveny do PKS SŽSC ještě před samotným přechodem zaměstnanců.

4 Posouzení a zhodnocení efektivity a prosazení změn

Prosazení změn týkajících se zaměstnaneckých výhod a tím pádem i zaměstnanců Českých drah je věcí složitou, která má široký rozměr, především s ohledem na velký počet zaměstnanců, jichž se změny mohou týkat.

4.1 Sociální dialog

Sociální dialog není v platné legislativě nijak definován. Jedná se o proces, který zahrnuje jednání mezi stranami sociálního dialogu na různých úrovních. Stranami sociálního dialogu jsou zástupci zaměstnanců a zástupci zaměstnavatelů.

Sociální dialog slouží především k tomu, aby se zaměstnanci a zaměstnavatelé shodli na otázkách týkajících se práce, pracovních podmínek, sociálního zabezpečení a také třeba zaměstnaneckých benefitů. Tyto dohody mohou mít podobu neformální nebo formální v podobě smluv.

Na Českých drahách, vzhledem k velikosti organizace, vždy dochází k dohodám formálním, většinou v rámci kolektivního vyjednávání, jehož výsledkem je uzavření podnikové kolektivní smlouvy. Pro České dráhy i jejich zaměstnance je podniková kolektivní smlouva věcí běžnou, ale velmi citlivě vnímanou, především v oblasti možných změn.

Změny v podnikové smlouvě jsou záležitostí poměrně komplikovanou, vyžadující vždy složitá jednání zástupců zaměstnanců – odborových centrál a zaměstnavatele. V prostředí Českých drah se Podniková kolektivní smlouva začíná připravovat vždy od září, října, konečná PKS se podepisuje na konci prosince. Většina položek v PKS zůstává neměnná, maximálně dojde k drobným, např. jazykovým úpravám. Je to z toho důvodu, že PKS existuje na Českých drah už dlouho a podmínky z ní vyplývající jsou léty a praxí osvědčené.

Větší změny při kolektivním vyjednávání přináší změna legislativy. Nicméně většina změn ve vyhláškách, zákonech a normách je avizována již předem, a tudíž příprava na změny v PKS probíhá s předstihem. Největší a nejdelší část kolektivního vyjednávání se týká mzdových prostředků a změn v odměňování zaměstnanců, neboť toto je asi nejcitlivější a nejvíce vnímanou problematikou.

4.2 Odborové organizace působící na Českých drahách

Zástupci zaměstnanců, účastníci se sociálního dialogu, jsou v prostředí Českých drah odborové organizace. V rámci Českých drah působí celkem 9 odborových organizací. Jedná se o tyto odborové organizace:

- Odborové sdružení železničářů,
- Federace strojevůdců České republiky,
- Federace vlakových čet,
- Unie železničních zaměstnanců,
- Federace vozmistrů,
- Federace železničářů ČR,
- Cech strojevůdců ČR,
- Svaz odborářů služeb a dopravy,
- Odborový svaz zaměstnanců síťových odvětví.

Odborové sdružení železničářů

Největší a jedno z nejvýznamnějších odborových sdružení působících na Českých drahách je Odborové sdružení železničářů (OSŽ). OSŽ je evidováno u Ministerstva vnitra ČR – civilně právní úsek pod č.j. VS/I-20472/93-E. V letošním roce oslavilo OSŽ již 20 let od svého vzniku (29. 8. 1990).

Předmětem činnosti OSŽ je ochrana pracovních, sociálních, zdravotních, kulturních, osobních a jiných práv svých členů, jejich zastupování v pracovněprávních věcech, pořádání rekreací apod.

Nejvíce na sebe OSŽ upozornilo v únoru roku 1997, kdy byla vyhlášena stávka na železnici, která z původně 48 hodinové přerostla na pětidenní a co do délky trvání byla dosud největší stávkou u nás za posledních 20 let.

Obrázek č. 9 Logo OSŽ



Zdroj: Odborové sdružení železničářů, 2009

Federace strojvůdců České republiky

Federace strojvůdců České republiky (FS ČR) je dobrovolnou profesní odborovou organizací. Po OSŽ je druhou nejpočetnější organizací působící v železničním sektoru. Navazuje na tradici odborové organizace Spolek strojvůdců v Čechách, založený roku 1896 a Federace lokomotivních čet, založené v roce 1968, za jejichž nástupkyni se FS ČR považuje.

Cílem FS ČR je zejména hájit pracovní, ekonomické a sociální zájmy svých členů, prosazovat zvýšenou ochranu života a zdraví svých členů a plnění programu FS ČR.

Obrázek č. 10 Logo FS ČR



Zdroj: Federace strojvůdců ČR, 2010

Federace vlakových čet

Federace vlakových čet (FVČ) je nezávislá a samostatná odborová organizace působící na Českých drahách. Při svém vzniku v roce 1991 sdružovala zejména pracovníky profesí vlakových čet a vznikla jako reakce na neřešené pracovní a sociální podmínky průvodčích, vlakvedoucích, manipulantů a komandujících. V průběhu let se charakter FVČ změnil z úzce profesní organizace na organizaci otevřenou.

Obrázek č. 11 Logo FVČ



Zdroj: Federace vlakových čet, 2009

Unie železničních zaměstnanců

Odborové sdružení Unie železničních zaměstnanců (UŽZ) bylo založeno v roce 1896, jeho přímým předchůdcem byl Československý svaz železničních zřízenců v Rakousku. UŽZ obnovila svoji činnost registrací u Ministerstva vnitra v roce 1991.

Základem činnosti UŽZ je poskytování služeb členské základně. Jedná se o rodinné rekreace, sportovní turnaje, organizace reprezentačních plesů apod.

Obrázek č. 12 Logo UŽZ



Zdroj: Unie železničních zaměstnanců, 2010

Federace vozmistrů

Odborová organizace Federace vozmistrů (FV) byla založena v Hradci Králové dne 4. 11. 1992. Hlavním cílem FV je hájit zájmy profese vozmistr a provozních zaměstnanců bývalých vozových dep, nyní dep kolejových vozidel.

Obrázek č. 13 Logo FV



Zdroj: Federace vozmistrů, 2010

Federace železničářů ČR

Federace železničářů (FŽ ČR) byla založena 11. 12. 1990 a je evidována u Ministerstva vnitra jako sdružení „Federace posunovačů“. FŽ ČR nejenže hájí zájmy svých členů, ale zároveň zajišťuje i rekreace.

Obrázek č. 14 Logo FŽ ČR



Zdroj: Federace železničářů ČR, 2010

Cech strojvůdců ČR

Cech strojvůdců ČR (CS ČR) je poměrně krátce působící odborovou organizací založenou 2.10.2007, evidence byla provedena pod č.j. VS/1-1/68 973/07-E. Cílem Cechu strojvůdců ČR je hájit ekonomické, pracovní a sociální zájmy svých členů, prosazovat zvýšenou ochranu jejich života a zdraví svých členů a zajišťovat důstojné podmínky pro život a práci všech zastoupených profesí. Kromě tohoto zajišťuje CS ČR i další výhody pro své členy, jako je např. příspěvek po dobu trvání nemoci, příspěvek na penzijní připojištění, plavanky, permanentky, právní pomoc apod.

Obrázek č. 15 Logo CS ČR



Zdroj: Cech strojvůdců ČR, 2010

Svaz odborářů služeb a dopravy

Zatím nejmladší odborová organizace působící na Českých drahách vznikla dne 28. 4. 2008 pod názvem Svaz odborářů služeb a dopravy (SOSaD). Jejím předsedou je nyní již výše zmiňovaný Jaromír Dušek, bývalý předseda OSŽ. Dle programového prohlášení SOSaDu je cílem této odborové organizace hájit zájmy členů, podporovat politiku s prioritou sociálních služeb, podporovat kulturní a sportovní akce apod.

Obrázek č. 16 Logo SOSaD



Zdroj: Svaz odborářů služeb a dopravy, 2010

Odborový svaz zaměstnanců síťových odvětví

Jedná se o nejmenší a nejnovější odborovou organizaci působící u Českých drah.

4.3 Prosazení navrhovaných úprav

Aby se výše navrhované změny podařilo prosadit, je nutné přistoupit k sociálnímu dialogu, a to především mezi O9 Českých drah a odborovými organizacemi. Kroky musí být postupné, neboť nelze vše projednat najednou. Rovněž záleží na tom, do jaké míry a v jakém časovém rozmezí budou schváleny a uplatněny změny v zákonech.

Nejlepším řešením by bylo vytvořit expertní týmy, které by se zabývaly konkrétními problémy. Jeden tým řešící pouze sociální fond, další pouze jízdní výhody apod. Tyto expertní týmy mohou fungovat samostatně, neboť každá tato problematika je samostatná, nicméně by nad nimi měla být zřízena jakási „vedoucí skupina“, monitorující činnost všech.

Je nutné si rovněž uvědomit, že k některým změnám je třeba si přizvat i další odborníky. V týmech by zcela jistě neměl chybět právník, specialista na daně, a to jak na daň s přidané hodnoty, tak na daň z příjmů. V oblasti jízdních výhod je nutné k jednání přizvat i neopominutelnou 3. stranu, což je Ministerstvo dopravy, které je garantem Tarifu, a je tedy nezbytnou součástí jednacího procesu.

Při jednání je nutné, aby si strany byly vědomy toho, že při určitých zaměstnaneckých výhodách (např. sociální fond) je zde určitá suma, se kterou je možno manipulovat, a není možné, aby se nějakým způsobem zvětšovala. V těchto oblastech výhod je možno diskutovat pouze o tom, kterému z benefitů se dá přednost, který se omezí, popř. zruší zcela. Především zástupci zaměstnanců si musí ujasnit priority, které pro ně – pro zaměstnance nejdůležitější, kde je možné ustoupit a co nelze opomenout.

Další možné téma pro diskusi je rozhodnutí o zvýhodnění určitých skupin zaměstnanců. Zaměstnance lze rozdělit do několika skupin dle různých hledisek:

- dle počtu odpracovaných let – je zřejmé, že cílem především odborových centrál bude více zvýhodnit zaměstnance, kteří odpracovali u Českých drah více let, pro tyto zaměstnance zajistit větší podíl z přiděleného balíčku výhod,
- dle pracovního zařazení – i v současné podobě PKS existují určitá zvýhodnění pro fyzicky namáhavější profese, pro provozní zaměstnance apod., je samozřejmé, že zaměstnanec pracující v provozu fyzicky nebo psychicky namáhavou prací ocení jiné možnosti výhod než zaměstnanec pracující především v kanceláři u počítače,

- dle pracovních schopností zaměstnance – je zde riziko toho, kdo posoudí schopnost zaměstnance dostatečně objektivně a zda by toto rozdělení nepřineslo více škody než užitku,
- dle věku zaměstnance – pro zaměstnance, kteří se blíží 60 letům, nebude příliš výhodné spořit si na důchod penzijním připojištěním či kapitálovým pojištěním.

At' se již strany sociálního dialogu rozhodnou pro jakoukoli kombinaci výše uvedených rozdělení, je nutné, aby nedocházelo k diskriminaci jakékoli skupiny.

4.4 Zhodnocení efektivity prosazených změn

Na všechny navrhované změny je třeba se podívat bez ohledu na jejich motivační přínos zaměstnancům. Pro všechny je důležité, zda mají zaměstnanecké výhody daňový dopad na zaměstnance i na zaměstnavatele a jak se projeví v tomto ohledu navrhované změny.

Aby bylo možno posoudit konkrétní benefit, musíme si odpovědět na 3 otázky:

1. Jaký dopad bude mít změna zaměstnanecké výhody u zaměstnavatele? Je to daňově uznatelný náklad, či ne?
2. Jaký dopad bude mít změna zaměstnanecké výhody u zaměstnance? Jedná se o zdanitelný příděl?
3. Je třeba ze zaměstnanecké výhody odvést pojistné na sociální a zdravotní pojištění?

Ideální je stav, kdy benefit je daňově uznatelný z pohledu zaměstnavatele a zároveň zaměstnanec nemusí z něho odvádět daň z příjmu ani odvod na zdravotním a sociálním pojištění.

4.4.1 KOP

Co se stane za předpokladu, že KOP budou úplně zrušeny. Co se týče úspor Českých drah, jednalo by se o zmiňovaných 100,5 miliónů korun ročně – 48 miliónů korun za cenu KOP a 52,5 miliónů korun mzdových nákladů. Toto je již velká úspora sama o sobě, ale je třeba ještě zmínit další úsporu, a to úsporu zaměstnanců.

Počítáme s účastí 4 120 zaměstnanců ročně, každého na 2 týdny, z čehož 1 týden čerpá zaměstnanec řádnou dovolenou a 1 týden je mu poskytnuta náhrada mzdy. Nelze počítat s týdnem dovolené, kterou by zaměstnanec čerpal tak jako tak, ale je třeba uvažovat ten další 1 týden, k němuž je nutné přidat přesčasovou práci. Pokud by tedy KOP nebyly, ušetří České dráhy 4 120 týdnů přesčasové práce, v roce 2010

bylo 52 pracovních týdnů, pokud se toto přepočítá na zaměstnance, ušetřily by České dráhy 79,23 zaměstnance ročně, což je při průměrné mzdě na přepočtené zaměstnance 29 146,- Kč²⁰ částka 2,3 miliónu korun, s odvody na mzdové a sociální připojištění 3,11 miliónů korun.

V případě, že by se zaměstnancům začaly poskytovat příspěvky na lázeňský pobyt či saunu apod., bylo by výhodné, aby zaměstnancům byl tento benefit poskytován ve formě poukázky. Zaměstnanci by jistě více uvítali finanční hotovost, ale poukázka má tu výhodu, že se jedná o formu nepeněžního plnění, tím pádem nepodléhá klasickému zdanění, je osvobozena od plateb na sociální a zdravotní pojištění a nepodléhá ani dani z příjmu. Systém poukázek by tedy přinesl zaměstnancům vyšší hodnotu, než kdyby tato částka byla poskytována formou výplaty.

4.4.2 Sociální fond

Pokud nedojde k úpravě zákona 77/2002 Sb., a tudíž ke změně tvorby sociálního fondu Českých drah, je zřejmé, že nedojde ani k navrhovaným změnám. Nebyl by k nim důvod a je zřejmé, že odborové organizace by nechtěly změnit již zavedené zaměstnanecké výhody.

V případě, že by došlo ke snížení na avizovaných 90 miliónu korun, tak se bude muset k úpravě bezpodmínečně přistoupit. Tato případná změna zákona by měla přímý dopad na zaměstnance, ale i na odborové organizace, především na ty, které organizují zájezdy právě s příspěvkem ze sociálního fondu. Pokud přepočteme úbytek na 1 zaměstnance Českých drah, tak by ročně přišel o částku 5 236,- Kč.

4.4.3 Jízdní výhody

Jestliže České dráhy přistoupí k navrhovaným změnám v předpise ČD Ok 9, tedy ke zrušení Průkazu pro bezplatnou jízdu na 1. třídu vozovou, bude to mít vliv na úsporu nákladů, a to v oblasti zaměstnanců (mzdové náklady) – nebude se jednat o výrazné ušetření, neboť Průkazy se vydávají pouze 1 ročně, zhruba 1 měsíc na pracovištích evidenčních center jízdních výhod, kterých je v současné době 5, takže přepočteno by se ušetřilo cca 0,41 zaměstnanec ročně, což je úspora 11 950,- Kč, respektive 16 132,- Kč (včetně zdravotního a sociálního pojištění).

²⁰ Statistická ročenka Českých drah pro rok 2009, str. 6, 2010

Další úsporou je úspora v nákladech na výpočetní techniku a software (nemusí být vedena evidence, nebude třeba tvorba programů na tisk Průkazů apod.).

Změny týkající se Tarifu a potažmo předpisu ČD Ok 10 budou výraznější. Úspory zde jistě nebudou, budou se zde projevovat spíše náklady na tvorbu či úpravu stávajícího softwaru.

4.4.4 Životní pojištění a penzijní připojištění

Pokud České dráhy přistoupí k tomu že budou přijaty navrhované úpravy týkající se sloučení životního pojištění a penzijního připojištění. V současné době se daňový dopad u zaměstnance a zaměstnavatele liší dle zákona o daních z příjmů výší příspěvku. Maximální částka, kterou zaměstnavatel může vynaložit z daňově uznatelných nákladů, je 3 % úhrnu vyměřovacích základů zaměstnance pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. U zaměstnance se nepovažuje příspěvek za zdanitelný příjem, pokud jeho výše nepřevyší 5 % z vyměřovacího základu. Opět zde musí být dodržen požadavek nepeněžního plnění, neboli zaměstnavatel musí příspěvek poskytnout na daný účet u penzijního fondu, a ne v rámci zvýšení mzdy zaměstnanci.

Efektivita příspěvku na životní pojištění na straně zaměstnavatele je opět přesně vymezena zákonem o daních z příjmů. Aby byl příspěvek zaměstnavatele daňově uznatelným, musí se jednat o pojistné hrazené zaměstnavatelem pojišťovně na soukromé životní pojištění zaměstnance, a to v maximální výši 8 000 Kč. Dále se musí jednat o takový typ pojistné smlouvy, kdy k výplatě pojistného plnění dochází až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení věku 60 let. Stejně podmínky se použijí i u zaměstnance při zkoumání, zda příspěvek bude osvobozen od daně z příjmů. U zaměstnance je však, podobně jako u penzijního připojištění, výše osvobozeného příspěvku stanovena rozdílně oproti zaměstnavateli, a to v částce 12 000,- Kč.

Penzijní připojištění a životní pojištění - příspěvek do limitu stanoveného zákonem je osvobozeným příjmem pro zaměstnance a zároveň nepodléhá odvodům na sociální a zdravotní pojištění. Limit pro příspěvky na penzijní a životní pojištění činí dohromady 24 000 Kč ročně od téhož zaměstnavatele. Pokud tedy zaměstnavatel zaměstnanci přispívá pouze na jedno pojištění, může mu přispět částkou až do výše 24 tisíc korun, aniž by musel zaměstnanci cokoliv zdanit.

Pokud jsou podmínky pojištění zakotveny ve vnitřním předpise zaměstnavatele nebo pracovní smlouvě zaměstnance, může zaměstnavatel uplatnit náklady jako daňové uznatelné v neomezené výši.

ZÁVĚR

České dráhy mají velmi širokou paletu svých zaměstnaneckých výhod. Práce shrnuje všechny výhody, které jsou Českými drahami poskytovány. Do této doby neexistoval žádný komplexní přehled všech poskytovaných benefitů, neboť informace o nich jsou „schovány“ v nejrůznějších dokumentech.

Pro zaměstnance Českých drah je určitě dobré, aby si udělali celkovou představu o tom, co jim podnik poskytuje. Některé výhody jsou již brány jako samozřejmé a nejsou vnímány jako něco navíc, nýbrž jako běžná věc. Zcela jistě by tato práce mohla být použita vedením Českých drah při náboru nových zaměstnanců, neboť jak již v ní bylo několikrát zmíněno, zaměstnanecké benefity jsou velkou motivací pro zaměstnance v dané firmě pracovat.

Výčet všech zaměstnaneckých výhod je také vizitkou odborových organizací, jakožto zástupců zaměstnanců, neboť je to i jejich zásluha, že dokázali prosadit takto rozsáhlý systém péče o své členy. Odborové organizace by také měly být první, které budou na rozvoji a změnách zaměstnaneckých výhod spolupracovat.

Změny, které byly navrženy v této práci, jsou změnami různého charakteru, buď pouze technickými, nebo se autor snaží předjímat budoucí situace. Bohužel o některých záležitostech je v tuto chvíli možné pouze spekulovat. Teprve novely daňových zákonů a případná změna zákona číslo 77/2002 Sb., v platném znění ukáží, zda se změní podmínky a pravidla při poskytování zaměstnaneckých výhod a tvorba sociálního fondu. Rovněž se počítá s budoucí změnou Zákoníku práce a i ten může do poskytovaných benefitů zasáhnout.

V práci je ukázáno, jaké náklady popř. úspory by mohly navrhované úpravy přinést. Údaje jsou vypočteny na základě interních dat Českých drah nebo obecně známých faktů. Tato čísla jsou však pouze orientační, a to z toho důvodu, že situace v počtu zaměstnanců se u Českých drah stále vyvíjí.

Práce byla tvořena s vědomím, že je možné, že k některým změnám vůbec nedojde, i s tím, že budou vypadat jinak, než je v tuto chvíli předpokládáno. Je celkem pravděpodobné, že aby mohly být navrhované změny uplatněny, musí dojít k revizi všech uvedených skutečností cca do 1 až 2 let. Přesto práce může sloužit jako nástin budoucích změn.

POUŽITÁ LITERATURA

- [1] BLÁHA, Jiří; MATEICIUC, Aleš; KAŇOVÁ, Zdeňka. *Personalistika pro malé a střední firmy*. Brno : CP Books, 2005. ISBN 80-251-0374-9.
- [2] ČEŠKOVÁ, Jitka. *Návrh nového způsobu výdeje zaměstnaneckých zahraničních jízdních dokladů FIP: bakalářská práce*. Pardubice: Univerzita Pardubice, DFJP, 2006. 45 s.
- [3] HEINOVÁ, Hana, et al. *Rozvoj lidských zdrojů sociálních partnerů a motivace pro další vzdělávání*. Praha : Educa Servis, 2008. ISBN 978-80-90391-78-9.
- [4] HOCHMAN, Josef; KOTTNAUER, Antonín; ÚLEHLOVÁ, Helena. *Nový zákoník práce : s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy souvisejícími*. 2. aktualizované a přepracované vydání. Praha : Linde Praha, 2008. ISBN 978-80-7201-724-9.
- [5] KODADA, Jan. Benefity firemního dobrovolnictví. *Ekonom*. 2010, LIV, 39, s. 6. ISSN 1210-0714.
- [6] KOLEV, Petr. Peníze na benefity prý nejsou, ale na odpisy OSVČ ano? : Jak to vidíme my. *Sondy revu*. 2010, XX., 12, s. 5. ISSN 1802-906X.
- [7] KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. Praha : MANAGEMENT PRESS, Ringier, 1995. ISBN 80-85943-01-8.
- [8] LACINA, Lubor. Bonusy větší než malé a další pikantnosti. *Ekonom*. 2010, LIV, 28, s. 49. ISSN 1210-0714.
- [9] MANDÍK, Lubomír. Stravenky - stále dráždivé téma. *Ekonom*. 2010, LIV, 28, s. 49. ISSN 1210-0714.
- [10] MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W. *Řízení lidských zdrojů*. Praha : Grada, 1993. ISBN 80-85623-29-3.
- [11] STRÁNSKÝ, Jaroslav, et al. *Sociální dialog v České republice*. Praha : Educa Servis, 2008. ISBN 978-80-90391-77-2.
- [12] STÝBLO, Jiří; URBAN, Jan; VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Peronalistika 2009-2010*. Praha : Aspi, 2009. ISBN 978-80-7357-429-1.
- [13] TREZZIOVÁ, Dana; KUBEKOVÁ, Lenka. Daňové aktuality. *Práce&Mzda*. 2010, 58, 10, s. 6-9.
- [14] VÉVODOVÁ, Tatiana. *Zaměstnanecké výhody, jejich účtování a zdaňování: Bakalářská práce*. Brno, Masarykova univerzita, Ekonomicko-správní fakulta. 2008. 48 s.

Elektronické zdroje

- [15] BUKAČ, Petr. *Měsec.cz* [online]. 16.3.2005 [cit. 2010-10-11]. Využíváte zaměstnanecké výhody?. Dostupné z WWW: <<http://www.mesec.cz/clanky/vyuzivate-zamestnanecke-vyhody/>>.
- [16] *Business.center.cz* [online]. 1998 - 2010 [cit. 2010-11-09]. Dostupné z WWW: <<http://business.center.cz/>>.
- [17] *Cech strojnůdců České republiky* [online]. 2010 [cit. 2010-10-22]. Dostupné z WWW: <<http://www.cscr.cz/>>.
- [18] *ČD - Telematika* [online]. 2009 [cit. 2010-10-19]. O nás. Dostupné z WWW: <http://www.cdt.cz/templates/Clanek_panel.aspx?col=13&lang=cs>.
- [19] *ČD Cargo* [online]. 2008 [cit. 2010-10-19]. Profil společnosti. Dostupné z WWW: <<http://www.cdcargo.cz/cd-cargo/profil-spolecnosti/-74/>>.

- [20] *ČD Reality, a.s* [online]. 2005 [cit. 2010-10-19]. Profil společnosti. Dostupné z WWW: <<http://www.cd-reality.cz/>>.
- [21] *ČD Travel - cestovní kancelář* [online]. 2006 [cit. 2010-10-19]. O nás. Dostupné z WWW: <<http://www.cdtravel.cz/o-nas/>>.
- [22] *České dráhy, a. s.* [online]. 2010 [cit. 2010-11-10]. Dostupné z WWW: <<http://www.cd.cz/>>.
- [23] *Dopravní vzdělávací institut, a. s. (DVI)* [online]. 2006 [cit. 2010-10-19]. DVI - Dopravní vzdělávací institut, a. s. . Dostupné z WWW: <<http://www.dvi.cz/>>.
- [24] *DPOV, a.s.* [online]. 4. 11. 2008 [cit. 2010-10-19]. DPOV, a.s. Dostupné z WWW: <<http://www.dpov.pre.cd.cz/>>.
- [25] *Federace strojířů České republiky* [online]. 2010 [cit. 2010-10-21]. Dostupné z WWW: <<http://www.fscr.cz/>>.
- [26] *Federace vlakových čet* [online]. 2009 [cit. 2010-10-21]. Dostupné z WWW: <<http://www.fvc.cz/>>.
- [27] *Federace vozmistrů* [online]. 2010 [cit. 2010-10-22]. Dostupné z WWW: <<http://www.fvcr.cz/>>.
- [28] *Federace železničářů* [online]. 2010 [cit. 2010-10-22]. Dostupné z WWW: <<http://www.federace.unas.cz/>>.
- [29] *Finance.cz* [online]. 2000-2010 [cit. 2010-10-21]. Penzijní připojištění. Dostupné z WWW: <<http://www.finance.cz/duchody-a-penze/informace/penzijni-pripojisteni/>>.
- [30] *Intranet ČD* [online]. 2009 [cit. 2010-10-05]. Dostupné z WWW: <<http://albatros.cd.cz/dokumenty/O10GR/dokum.nsf/>>.
- [31] *IS Normis Českých drah, a. s.,* [online]. 2009 [cit. 2010-10-06]. Dostupné z WWW: <<http://normis.cd.cz/normis/normis.nsf/>>.
- [32] *Krajská rada odborového svazu pracovníků školství* [online]. 3. 1. 2009 [cit. 2010-10-07]. Fond kulturních a sociálních potřeb. Dostupné z WWW: <http://www.kros-msk.cz/soubory/FKSP_seminao_ag.doc>.
- [33] *Měšec.cz* [online]. 1998-2010 [cit. 2010-10-21]. Životní pojištění. Dostupné z WWW: <<http://www.mesec.cz/pojisteni/zivotni-pojisteni/pruvodce/>>.
- [34] *Ministerstvo financí České republiky* [online]. 2000 [cit. 2010-10-07]. Dostupné z WWW: <http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/zakony_1155.html>.
- [35] *Odborové sdružení železničářů* [online]. 27. 10. 2009 [cit. 2010-10-21]. Dostupné z WWW: <<http://www.osz.org/>>.
- [36] *Program Zákon* [online]. 2006 [cit. 2010-10-11]. Zákon o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením. Dostupné z WWW: <http://www.pravnipredpisy.cz/predpisy/ZAKONY/1994/042994/Sb_042994_---_php>.
- [37] *RAILREKLAM* [online]. 2003-2010 [cit. 2010-10-19]. Dostupné z WWW: <http://www.railreklam.cz/cs/about_company.php>.
- [38] *Sagit : Sbírka zákonů* [online]. 2000 [cit. 2010-10-07]. Dostupné z WWW: <<http://www.sagit.cz/>>.
- [39] *STOJAN, Svatopluk. Český rozhlas* [online]. 9. 3. 2010 [cit. 2010-10-11]. Benefity nebo režijní výhody. Dostupné z WWW: <http://www.rozhlas.cz/komentare/portal/_zprava/704916?f_od=0&f_num=50>.
- [40] *Sudop Group* [online]. 2010 [cit. 2010-10-19]. O společnosti. Dostupné z WWW: <<http://www.sudop-group.cz/cs/o-spolecnosti/>>.
- [41] *Svaz odborářů služeb a dopravy* [online]. 2008-2010 [cit. 2010-10-22]. Dostupné z WWW: <<http://www.sosad.cz/>>.

- [42] SVOBODA, Petr. Firmy obnovují zaměstnanecké benefity. *E15.cz* [online]. 30.7.2010, 679, [cit. 2010-10-03]. Dostupný z WWW: <<http://www.e15.cz/kancelar/kariera-a-vzdelani/firmy-obnovuji-zamestnanecke-benefity>>.
- [43] *Unie železničních zaměstnanců* [online]. 2001-2008 [cit. 2010-10-21]. Dostupné z WWW: <<http://www.uzz.cz/>>.
- [44] *Úsek náměstka pro personální záležitosti* [online]. 2010 [cit. 2010-10-11]. Dokumenty personální. Dostupné z WWW: <<http://albatros.cd.cz/dokumenty/O10GR/dokum.nsf>>.
- [45] *Vláda České republiky* [online]. 4. 8. 2010 [cit. 2010-11-09]. Programové prohlášení. Dostupné z WWW: <http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/dulezite-dokumenty/Programove_prohlaseni_vlady.pdf>.
- [46] *Výzkumný ústav železniční* [online]. 2008 [cit. 2010-10-19]. Profil společnosti. Dostupné z WWW: <<http://www.cdvuz.cz/profil-spolecnosti/>>.

SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1	Rozdělení zaměstnaneckých výhod.....	43
Tabulka č. 2	Rozdělení zaměstnanců dle odpracovaných let.....	44
Tabulka č. 3	Výše možných poskytovaných benefitů	44
Tabulka č. 4	Srovnání variant platby DPH	51
Tabulka č. 5	Časové doplatky do 1. třídy vozové.....	52

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek č. 1	Systém bufetu.....	14
Obrázek č. 2	Systém jádra.....	15
Obrázek č. 3	Systém bloků.....	15
Obrázek č. 4	Počty zaměstnanců Českých drah, a. s. (ČSD) od roku 1989.....	19
Obrázek č. 5	Členění odboru odměňování a benefitů.....	20
Obrázek č. 6	Vzor elektronické čipové karty.....	30
Obrázek č. 7	Schéma systému jízdních výhod Českých drah, a. s.	36
Obrázek č. 8	Služební traťová jízdenka	49
Obrázek č. 9	Logo OSŽ.....	55
Obrázek č. 10	Logo FS ČR.....	56
Obrázek č. 11	Logo FVČ.....	56
Obrázek č. 12	Logo UŽZ.....	57
Obrázek č. 13	Logo FV	57
Obrázek č. 14	Logo FŽ ČR	57
Obrázek č. 15	Logo CS ČR.....	58
Obrázek č. 16	Logo SOSaD	58

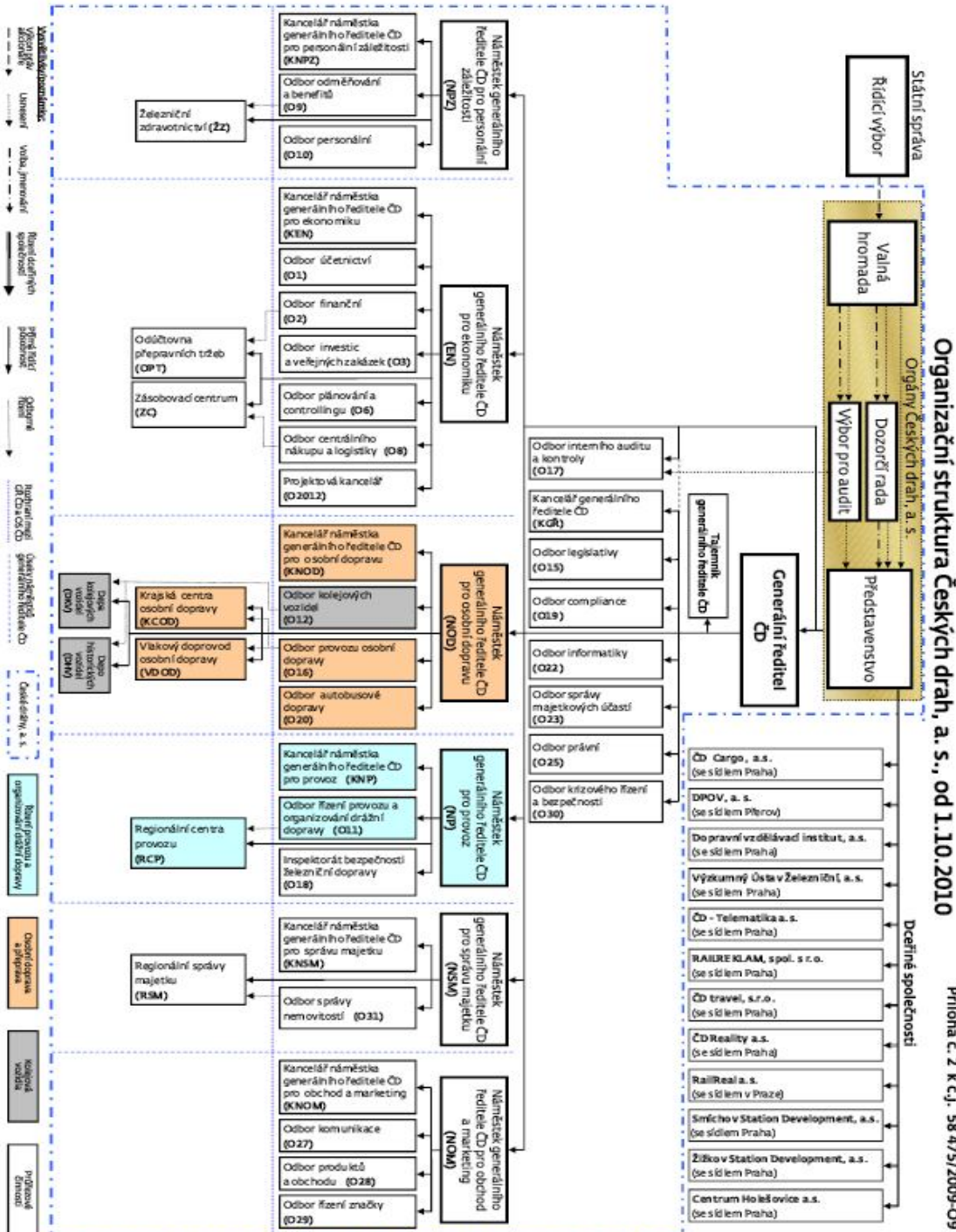
SEZNAM ZKRATEK

BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
CS ČR	Cech strojířvůdců České republiky
č.j.	Číslo jednací
ČD	České dráhy, akciová společnost
České dráhy	Česká dráhy, akciová společnost
ČD Ok 10	Prováděcí předpis k Tarifu jízdného a přepravného pro přepravu zaměstnanců akciové společnosti České dráhy, zaměstnanců státní organizace Správa železniční dopravní cesty, zaměstnanců Ministerstva dopravy a Drážního úřadu, podílejících se na zabezpečování a provozování drážní dopravy
ČD Ok 12	Předpis o zaměstnaneckých zahraničních jízdních výhodách
ČD Ok 9	Předpis o mimotarifních jízdních výhodách poskytovaných ČD
ČSD	České státní dráhy
DPH	Daň z přidané hodnoty
FIP	Sdružení pro zahraniční jízdní výhody zaměstnanců železnic, Vídeň
FKSP	Fond kulturních a sociálních potřeb
FS ČR	Federace strojířvůdců České republiky
FV	Federace vozmistrů
FVČ	Federace vlakových čet
FŽ ČR	Federace železničářů České republiky
KOP	Kondiční ozdravné pobyty
KZAM	Kód zaměstnání
O10	Odbor personální
O9	Odbor odměňování a benefitů
OSŽ	Odborové sdružení železničářů
OSŽD	Organizace pro spolupráci železnic, Varšava
PKS	Podniková kolektivní smlouva
SF	Sociální fond
SOSaD	Svaz odborářů služeb a dopravy
SŽDC	Správa železniční dopravní cesty, státní organizace
Tarif	Tarif jízdného a přepravného pro přepravu zaměstnanců akciové společnosti České dráhy, zaměstnanců státní organizace Správa železniční dopravní cesty, zaměstnanců Ministerstva dopravy a Drážního úřadu, podílejících se na zabezpečování a provozování drážní dopravy
TR 10	Tarif Českých drah pro vnitrostátní přepravu cestujících a zavazadel
UŽZ	Unie železničních zaměstnanců

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1	Organizační struktura Českých drah
Příloha č. 2	Nároky na kondiční ozdravný pobyt
Příloha č. 3	Rozpočet sociálního fondu Českých drah
Příloha č. 4	Vzor Průkazu pro bezplatnou jízdu
Příloha č. 5	Seznam členů sdružení FIP
Příloha č. 6	Seznam členů sdružení OSŽD
Příloha č. 7	Seznam železnic s dohodou s Českými drahami

Organizační struktura Českých drah



Zdroj: Organizační řád generálního ředitelství Českých drah, Příloha č. 2, 2009

Nároky na kondiční ozdravný pobyt

VYBRANÁ ZAMĚSTNÁNÍ S NÁROKEM NA KONDIČNÍ POBYT JEDNOU ZA DVA ROKY ČD,a.s.

KZAM	název
316 01	traťový dispečer (při splnění podmínky práce v nepřetržitém nebo vícesměnném pracovním režimu)
316 06	výpravčí
316 21	kontrolor vozby
316 28	strojmistr
413 36	nádražní
511 21	vlakvedoucí osobních vlaků
511 22	průvodčí osobních vlaků
511 24	vedoucí stevard SC Pendolino
511 25	stevard SC Pendolino
722 47	vozmistr KV
831 12	strojvedoucí
831 32	vedoucí posunu
831 36	posunovač
831 35	signalista
831 48	dozorce depa

Při splnění podmínky vedení čety u povolání výše uvedených

722 39 Četař

VYBRANÁ ZAMĚSTNÁNÍ S NÁROKEM NA KONDIČNÍ POBYT JEDNOU ZA TŘI ROKY ČD,a.s.

KZAM	název
316 08	dozorčí provozu - vedoucí směny
413 32	vlakový revizor
413 33	operátor železniční dopravy
721 23	svářeč kovů
722 26	zámečnické kolejových konstrukcí
723 41	mechanik mot. lokomotiv a mot. vozů
723 43	zámečnické kolejových vozidel
724 27	elektromechanik
724 67	elektromontér pevných trakčních a silnoproudých zařízení
831 37	výhybkář
831 38	tranzitér přípravář
831 42	dozorce výhybek
916 23	čistič lokomotiv a železničních vozů, čistič oken
916 24	čistič desinfektor

Při splnění podmínky práce v nepřetržitém nebo vícesměnném pracovním režimu:

214 94	ústřední dispečer
316 24	mistr KV
316 34	vedoucí dispečer
316 35	provozní dispečer
413 35	komandující
724 32	mechanik elektronických zařízení
831 41	staniční dozorce
413 15	skladník přepravy
831 45	hradlař - hláskář
831 46	hradlař - hláskář s prodejem jízdenek
831 43	závorář
831 44	závorář s prodejem jízdenek

Při splnění podmínky vedení čety u povolání výše uvedených

722 39 četař

Zdroj: Podniková kolektivní smlouva Českých drah, a. s. na rok 2010, str. 85-86

Rozpočet sociálního fondu Českých drah

a) Příjem do SF ČD, a.s.

427/1000		zůstatek C - SF k 31.12.2009 - počát.stav k 1.1.2010	
427/2210		2010 - zákon.příděl	
427/2900		zůstatky OS k 31.12.2009	
427/2300		splátky soc.půjček	
		celkem příjem	

b) Rozdělení SF ČD, a.s do jednotlivých položek

		název položky	návrh rozpočtu
427/3000	pol.č.11	příspěvek na penzijní připojištění	
	<i>pol.č.4a</i>	<i>příspěvek na vybavení ke zlepšení pracovního prostředí centrální</i>	<i>jazykové kurzy</i>
	<i>pol.č.4b</i>	<i>příspěvek na vybavení ke zlepšení pracovního prostředí OS</i>	<i>rozpočtuje se na úrovni organizačních složek</i>
427/4300	pol.č. 4	příspěvek na vybavení ke zlepšení pracovního prostředí	
	<i>pol.č. 5a</i>	<i>příspěvek na kultur: a.sport.činnost, mezin.akce apod.</i>	<i>FISAIC, USIC, ALE, C M</i>
	<i>pol.č. 5b</i>	<i>příspěvek na kultur: a.sport.činnost pro OS</i>	<i>rozpočtuje se na úrovni organizačních složek</i>
	<i>pol.č. 5c</i>	<i>příspěvek na kulturní a sportovní činnost - důchodci</i>	<i>kulturní a sportovní akce + zájezdy pro důchodce</i>
427/4400	pol.č. 5	příspěvek na kultur. a sport.činnost celkem	
	<i>pol.č. 6a</i>	<i>příspěvek na dotované rekreace, zájezdy, TDM pro zaměstnance</i>	<i>ČD Travel</i>
	<i>pol.č. 6b</i>	<i>příspěvek na dotované rekreace, zájezdy,pro důchodce</i>	<i>ČD Travel</i>
	<i>pol.č. 6c</i>	<i>příspěvek na rekreace, zájezdy, TDM bez dotace</i>	<i>rozpočtuje se na úrovni organizačních složek</i>
427/7100	pol.č. 6	příspěvek na rekreace, zájezdy, TDM - celkem	
	<i>pol.č. 8a</i>	<i>sociální výpomoci centrální</i>	<i>živelní události, finanční tísně</i>
	<i>pol.č. 8a</i>	<i>sociální výpomoci pro OS</i>	<i>výpomoc při prac.neschopnosti</i>
427/9100	pol.č. 8a	sociální výpomoci	
	<i>pol.č. 9a</i>	<i>finanční dary centrální</i>	<i>bývalá zvláštní odměna - finanční plnění</i>
	<i>pol.č. 9b</i>	<i>finanční dary pro OS</i>	<i>dárkové kupóny za krev a 60 let</i>
427/9600	pol.č. 9	finanční dary	
	<i>pol.č. 10a</i>	<i>odborové centrály</i>	<i>odborové centrály</i>
	<i>pol.č. 10b</i>	<i>základní organizace</i>	<i>základní organizace odborů</i>
427/9700	pol.č.10	příspěvek na úhradu nákladů odborového orgánu	

Zdroj: České dráhy, interní materiál, 2009

Vzor Průkazu pro bezplatnou jízdu

 Průkaz pro bezplatnou jízdu				
číslo 829071	<table border="1"> <tr> <td>vozová třída</td> </tr> <tr> <td>první *</td> </tr> <tr> <td>druhá</td> </tr> </table>	vozová třída	první *	druhá
vozová třída				
první *				
druhá				
Platnost pro rok				
Dne				
Vystavil				
*Nehodící se škrtněte				
<div style="border: 1px solid black; padding: 10px;"> <p>_____</p> <p>příjmení, jméno - zaměstnanec, důchodce</p> <p>_____</p> <p>rodné číslo</p> <p>_____</p> <p>manžel, -ka</p> <p>_____</p> <p>rodné číslo</p> <p>_____</p> <p>dítě</p> <p>_____</p> <p>rodné číslo</p> <p>_____</p> <p>dítě</p> <p>_____</p> <p>rodné číslo</p> <p>_____</p> <p>dítě</p> <p>_____</p> <p>rodné číslo</p> <p>_____</p> <p>dítě</p> <p>_____</p> <p>rodné číslo</p> <p>_____</p> <p>dítě</p> <p>_____</p> <p>rodné číslo</p> <p>_____</p> <p>dítě</p> <p>_____</p> <p>rodné číslo</p> </div>				
<p>Úřední záznamy:</p>				

Zdroj: České dráhy, předpis ČD Ok 9, str. 24, 2010

Seznam členů sdružení FIP

Zkratka	Železnice	Sídlo
ATOC	Britské železnice	Londýn
BDŽ	Bulharská státní železnice	Sofie
BLS	Bernská alpská železniční společnost	Bern
BSB	Bodensee-Schiffsbetriebe GmbH	
ČD	České dráhy	Praha
CFARYM	Železnice Makedonské republiky	Skopje
CFL	Národní společnost lucemburských železnic	Lucemburk
CFR	Státní organizace rumunských železnic	Bukurešť
CH (OSE)	Řecké železnice	Athény
CIE	Irská dopravní společnost	Dublin
CP	Společnost portugalských železnic	Lisabon
DB AG	Německá dráha, a.s.	Berlín
DSB	Dánská státní dráha	Kodaň
EA	Lodní společnost Attica Enterprises S.A	Voula
FS	Italské státní dráhy	Řím
GySEV	Železnice Győr-Sopron-Ebenfurt	Budapešť
HŽ	Chorvatské železnice	Záhřeb
MÁV	Maďarské železnice	Budapešť
NIR	Severoírské železnice	Belfast
NS	Nizozemské železnice	Útrecht
NSB	Norské státní dráhy	Oslo
ÖBB	Rakouské spolkové dráhy	Vídeň
PKP	Polské státní dráhy	Varšava
RENFE	Národní společnost španělských železnic	Madrid
SBB	Švýcarské spolkové dráhy	Bern
SNCB	Národní společnost belgických železnic	Brusel
SNCF	Národní společnost francouzských železnic	Paříž
SP	Švýcarské soukromé dráhy	Bern
SLL	Lodní společnost Stena Line Limited	Ashford
StL	Lodní společnost Stena Line Limited	Hoek van Holland
SŽ	Slovinské železnice	Lublaň
VR	Finské státní dráhy	Helsinky
ŽFBH	Železnice Federace Bosny a Hercegoviny	Sarajevo
ŽRS	Železnice Srbské republiky	Doboj
ŽSR	Železnice Slovenské republiky	Bratislava

Zdroj: České dráhy, a. s., Předpis ČD Ok 12, Příloha č. 4. str. 6-7

Příloha č. 6**Seznam členů sdružení OSŽD**

Zkratka	Název železnice	Sídlo
AZ	Ázerbájdžánská železnice	Baku
BČ	Běloruská železnice	Minsk
BDŽ	Bulharské státní železnice	Sofie
ČD	České dráhy	Praha
ČFM	Železnice Moldovy	Kišiněv
CFR	Státní organizace rumunských železnic	Bukurešť
EVR	Státní podnik "Estonské železnice"	Talin
GR	Gruzínská železnice	Tbilisi
KRG	Kirgizská železnice	Biškek
KZCH	Železnice Kazašské republiky	Alma Ata
KŽD	Čínské železnice	Peking
LDZ	Lotyšská železnice	Riga
LG	Litevské železnice	Vilnius
MÁV	Akciová společnost maďarských státních železnic	Budapešť
MTZ	Mongolská železnice	Ulan-Batar
PKP	Polské státní dráhy	Varšava
RAI	Železnice Islámské republiky Írán	Teherán
RŽD	Ruské železnice	Moskva
TDŽ	Tádžická železnice	Dušanbe
TRK	Železnice Turkmenistánů	Ašchabad
UTI	Státní akciová železniční společnost "Železnice Uzbekistánů"	Taškent
UZ	Ukrajinské železnice	Kyjev
VZD	Vietnamské železnice	Hanoi
ZČ	Železnice KLDŘ	Phongjang
ZSSK	Železnice Slovenské republiky	Bratislava

Zdroj: České dráhy, a. s., Předpis ČD Ok 12, Příloha č. 10. str. 76

Seznam železnic s dohodou s Českými drahami

BVZ-GGB	Zermatt a Gornegrat železnice	Brig
CFS	Syrské železnice	Alep
IR	Izraelské železnice	Izrael
ONCFM	Národní úřad marockých železnic	Rabat
SNTF	Alžírské železnice	Alger
TCDD	Turecké státní železnice	Ankara

Zdroj: České dráhy, a. s., Předpis ČD Ok 15, Příloha č. 10. str. 83