

Benefits zaměstnanců společnosti České dráhy, a.s.

Bakalářská práce

Vedoucí práce:

JUDr. Dana Zapletalová, Ph.D.

Marie Kaňová

Brno 2017

Ráda bych chtěla poděkovat zejména JUDr. Daně Zapletalové, Ph.D. za cenné rady a připomínky, které mi pomohli při psaní mé bakalářské práce. Dále bych chtěla poděkovat Ing. Michalovi Vlkovi, který mi pomohl při rozesílání dotazníkového šetření zaměstnancům společnosti České dráhy, a.s. V neposlední řadě bych chtěla poděkovat mé rodině a blízkým, kteří mě podporovali během celého studia.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto práci: **Benefity zaměstnanců společnosti České dráhy, a.s.** vypracovala samostatně a veškeré použité prameny a informace jsou uvedeny v seznamu použité literatury. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách ve znění pozdějších předpisů, a v souladu s platnou *Směrnicí o zveřejňování vysokoškolských závěrečných prací*.

Jsem si vědoma, že se na moji práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, a že Mendelova univerzita v Brně má právo na uzavření licenční smlouvy a užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 Autorského zákona.

Dále se zavazuji, že před sepsáním licenční smlouvy o využití díla jinou osobou (subjektem) si vyžádám písemné stanovisko univerzity o tom, že předmětná licenční smlouva není v rozporu s oprávněnými zájmy univerzity, a zavazuji se uhradit případný příspěvek na úhradu nákladů spojených se vznikem díla, a to až do jejich skutečné výše.

V Brně dne 4. ledna 2017

Abstract

Kaňová, M. Employee benefits of the České dráhy, a.s. Bachelor thesis. Brno: Mendel University in Brno, 2017.

The bachelor thesis deals with the employee benefits of the Czech Railways company. The thesis consists of two parts, the first presents the theoretical information about the history of the railways in the Czech Republic and the Czech Railways company itself. Next, there is a description of the provided benefits and its tax impacts on the both side, the employer and the employee.

The second part aims to investigate the level of the employee's motivation through the provided benefits. It also focuses on the quality of the provided benefits. The satisfaction of the employees with their benefits and the way they use them are established on the basis of the questionnaire survey.

In its conclusion, the thesis deals with the proposed amendments, the main idea is to improve the awareness of the employees about the provided benefits.

Keywords

Employee benefits, České dráhy, a.s., motivation, employee, employer.

Abstrakt

Kaňová, M. Benefity zaměstnanců společnosti České dráhy, a.s. Bakalářská práce. Brno: Mendelova Univerzita v Brně, 2017.

Bakalářská práce se zabývá zaměstnaneckými benefity společnosti České dráhy, a.s. Práce se skládá ze dvou částí, první část představuje teoretické informace o historii železnice na území České republiky a o společnosti České dráhy, a.s. Dále jsou zde charakterizovány jednotlivé druhy poskytovaných benefitů a jejich daňový dopad na straně zaměstnavatele a zaměstnance.

Cílem vlastní práce je zjištění míry motivace zaměstnanců společnosti České dráhy, a.s. prostřednictvím poskytovaných benefitů. Vlastní práce je také zaměřena na kvalitu poskytovaných benefitů. Na základě dotazníkového šetření je vyhodnocena spokojenost zaměstnanců s poskytovanými benefity a způsob jejich využívání. V závěru práce jsou navrženy případné změny, hlavní navrženou změnou je zlepšení informovanosti zaměstnanců o poskytovaných benefitech.

Klíčová slova

Zaměstnanecké benefity, České dráhy, a.s., motivace, zaměstnanec, zaměstnavatel.

Obsah

1	Úvod a cíl práce	14
1.1	Cíl	14
2	Metodika	15
3	Literární přehled	16
3.1	Historie železnice na území České republiky	16
3.2	Představení společnosti ČD, a.s.....	17
3.2.1	Základní údaje o společnosti ČD, a.s.....	18
3.3	Statistické údaje společnosti ČD, a.s.....	19
3.3.1	Počet zaměstnanců	20
3.3.2	Počet cestujících v roce 2015.....	20
3.3.3	Počet kolejových vozidel	20
3.4	Poskytované benefity společností ČD, a.s.	21
3.5	Vize a cíle společnosti ČD, a.s.....	22
3.6	Co jsou to benefity	22
3.7	Význam benefitů	23
3.8	Členění zaměstnaneckých benefitů	24
3.8.1	Členění zaměstnaneckých benefitů v souvislosti s problematikou daňové a odvodové výhodnosti (Pelc, 2011).....	24
3.8.2	Členění zaměstnaneckých benefitů z věcného hlediska (Pelc, 2011).....	24
3.8.3	Členění benefitů z hlediska charakteru výdajů zaměstnavatele (Pelc, 2011).....	25
3.8.4	Členění benefitů z hlediska formy příjmů zaměstnance (Pelc, 2011).....	25
3.8.5	Členění benefitů na úhrnné a volitelné (Pelc, 2011)	25
3.8.6	Členění benefitů z časového hlediska (Pelc, 2011)	26
3.9	Trendy v odměňování zaměstnanců v České republice	26
3.10	Informovanost zaměstnanců o poskytovaných benefitech.....	26

3.11	Právní předpisy související s poskytováním zaměstnaneckých výhod.....	27
3.12	Daňový režim zaměstnaneckých výhod na straně zaměstnance.....	27
3.13	Daňový režim zaměstnaneckých výhod na straně zaměstnavatele ..	27
3.14	Střetnutí daňového hlediska zaměstnavatele a zaměstnance	28
3.14.1	Poskytování zaměstnaneckých výhod podle zákoníku práce....	28
3.14.2	Poskytování zaměstnaneckých výhod podle zákona o daních z příjmů	29
3.14.3	Poskytování zaměstnaneckých benefitů podle pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.....	29
3.15	Poskytování benefitů spojených s bezpečností a ochranou zdraví zaměstnance při práci	29
3.16	Popis vybraných zaměstnaneckých benefitů a jejich daňové a pojistné souvislosti.....	30
3.16.1	Penzijní připojištění se státním příspěvkem, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění.....	30
3.16.2	Stravování zaměstnanců	31
3.16.3	Vzdělávání zaměstnanců	32
3.16.4	Poskytování bezplatných nebo zlevněných jízdenek zaměstnancům a rodinným příslušníkům zaměstnavatelů veřejné dopravy osob	33
3.16.5	Poskytování osobního automobilu i pro soukromé účely.....	33
3.16.6	Příspěvek na rekreaci a zájezdy	34
4	Vlastní práce	35
4.1	Způsob řízení společnosti ČD, a.s.	35
4.1.1	Organizační struktura Skupiny ČD	36
4.2	Struktura zaměstnanců ČD, a.s. JMK.....	36
4.3	Zásady hospodaření se sociálním fondem ČD, a.s. v roce 2016	37
4.4	Poskytované benefity.....	37
4.4.1	Příspěvek na stravování	38
4.4.2	Příspěvek na soukromé životní pojištění	38
4.4.3	Příspěvek na penzijní připojištění.....	38
4.4.4	Doprava (In karta)	39

4.4.5	Příspěvek na rekreační pobyt a zájezdy	40
4.4.6	Dny dovolené navíc.....	40
4.4.7	Služební automobil	40
4.4.8	Služební telefon.....	41
4.4.9	Jazykové kurzy.....	41
4.5	Systém mzdového ohodnocení zaměstnanců ČD, a.s.....	41
4.6	Dotazníkové šetření.....	44
4.6.1	Výsledky dotazníkového šetření v grafickém znázornění.....	44
4.6.2	Výsledky dotazníkového šetření ve společnosti ČD, a.s.	56
5	Diskuze	58
6	Závěr	61
7	Literatura	63
7.1	Literatura.....	63
7.2	Elektronické zdroje.....	63
7.3	Právní předpisy	64
7.4	Další zdroje	64
A	Příloha č. 1 – vzor dotazníku pro zaměstnance společnosti ČD, a.s.	66
B	Příloha č. 2 Vývoj počtu zaměstnanců ČD, a.s. (ČSD) od roku 1989	70
C	Příloha č. 3 Věková struktura zaměstnanců ČD, a.s. ke dni 30. 9. 2016	71
D	Příloha č. 4 Organizační struktura Českých drah, a.s., účinnost od 1. 7. 2016	72
E	Příloha č. 5 Seznam klasifikace zaměstnání	73

Seznam obrázků

Obr. 1	Struktura hnacích vozidel k 31. 12. 2015	20
Obr. 2	Ukázka In karty	21
Obr. 3	Organizační struktura skupiny ČD (stav k 31. prosinci 2015)	36
Obr. 4	Výše příspěvku na penzijní připojištění dle kategorie zaměstnanců	39
Obr. 5	Struktura respondentů společnosti ČD, a.s. v %	44
Obr. 6	Věková struktura respondentů společnosti ČD, a.s. v %	44
Obr. 7	Struktura respondentů společnosti ČD, a.s. z hlediska délky pracovního poměru v %	45
Obr. 8	Struktura respondentů společnosti ČD, a.s. z hlediska pracovní pozice v %	45
Obr. 9	Struktura odpovědí respondentů společnosti ČD, a.s. na otázku motivace zaměstnaneckými benefity při rozhodování pracovat ve společnosti v %	46
Obr. 10	Struktura odpovědí respondentů společnosti ČD, a.s. na otázku informovanosti o množství poskytovaných benefitů v %	46
Obr. 11	Struktura odpovědí respondentů společnosti ČD, a.s. na otázku způsobu poskytování informací respondentů o možnosti využívání zaměstnaneckých benefitů v %	47
Obr. 12	Struktura odpovědí respondentů společnosti ČD, a.s. na otázku pravidelnosti informování o možnosti poskytovaného balíčku benefitů v %	47
Obr. 13	Struktura odpovědí respondentů společnosti ČD, a.s. na otázku motivace k odvedení lepšího výkonu v práci v %	48
Obr. 14	Struktura odpovědí respondentů společnosti ČD, a.s. na otázku větší motivace při navýšení nabídky poskytovaných benefitů v %	48
Obr. 15	Struktura odpovědí respondentů společnosti ČD, a.s. na otázku využívání výhod poskytovaných zaměstnavatelem v %	49

Obr. 16	Struktura odpovědí respondentů společnosti ČD, a.s. na otázku využívání benefitů rodinnými příslušníky zaměstnance v %	49
Obr. 17	Struktura odpovědí respondentů společnosti ČD, a.s. na otázku mínění nejlepších poskytovaných benefitů v %	50
Obr. 18	Struktura odpovědí respondentů společnosti ČD, a.s. na otázku výběru využívaných poskytovaných benefitů v %	50
Obr. 19	Struktura odpovědí respondentů společnosti ČD, a.s. na otázku názoru na dostatečnou nabídku poskytovaných benefitů v %	51
Obr. 20	Struktura odpovědí respondentů společnosti ČD, a.s. na otázku možnosti využívání vlaku jako dopravního prostředku do zaměstnání v %	51
Obr. 21	Struktura odpovědí respondentů společnosti ČD, a.s. na otázku využívání možnosti jízdy vlakem do zaměstnání v %	52
Obr. 22	Struktura odpovědí respondentů společnosti ČD, a.s. na otázku využívání vlaku jako dopravního prostředku na výlety v %	52
Obr. 23	Struktura odpovědí respondentů společnosti ČD, a.s. na otázku využívání cestovní kanceláře ČD travel, s.r.o. v %	53
Obr. 24	Struktura odpovědí respondentů společnosti ČD, a.s. na otázku výhodnosti cestování na dovolenou s ČD travel, s.r.o. z hlediska finančního v %	53
Obr. 25	Struktura odpovědí respondentů společnosti ČD, a.s. na otázku využívání zvýhodněné ceny jízdenek vlakem do zahraničí v %	54
Obr. 26	Struktura odpovědí respondentů společnosti ČD, a.s. na otázku možnosti profesního růstu v %	54
Obr. 27	Struktura odpovědí respondentů společnosti ČD, a.s. na otázku důležitosti profesního růstu v %	55
Obr. 28	Struktura odpovědí respondentů společnosti ČD, a.s. na otázku možnosti zvýšení kvalifikace v %	55

- Obr. 29** **Struktura odpovědí respondentů společnosti ČD, a.s. na otázku, zda by měla být provedena změna v nabídce stávajících benefitů v %** **56**

Seznam tabulek

Tab. 1	Schéma dceřiných společností Skupiny České dráhy	19
Tab. 2	Počet zaměstnanců společnosti ČD, a.s. DKV v jednotlivých okresech JMK	37
Tab. 3	Kvalifikační předpoklady	42
Tab. 4	Vysvětlení stupňů vzdělání v předchozí tabulce - Kvalifikační předpoklady	43
Tab. 5	Sazby mzdových tarifů ČD, a.s.	43

Seznam zkratk

CIS	Centrum interních služeb
CPS	Centrum personálních služeb
ČD, a.s.	České dráhy, a.s.
DKV	Depo kolejových vozidel
DÚ	Drážní úřad
DVI	Dopravní vzdělávací institut, a.s.
FKSP	Fond kulturních a sociálních potřeb
JMK	Jihomoravský kraj
KZAM	Klasifikace zaměstnání
MD	Ministerstvo dopravy
OPT	Odúčtovna přepravních služeb
ROC	Regionální obchodní centrum
RSM	Regionální správa majetku
SF ČD	Sociální fond ČD, a.s.
SŽDC	Správa železniční dopravní dopravy
ÚOD	Úsek osobní dopravy
ÚP	Úsek představenstva
ÚPMV	Úsek projektů a mezinárodních vztahů
ÚRI	Úsek spolupráce s regiony a investic
ÚTSM	Úsek techniky, servisu a majetku
VUZ	Výzkumný Ústav Železniční, a.s.
ZAP	Zákaznický personál
ZC	Zásobovací centrum
ZDP	Zákon č. 586/1992 Sb. Zákon o daních z příjmu, v aktuálním znění.
ZP	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v aktuálním znění.
ŽZ	Železniční zdravotnictví

1 Úvod a cíl práce

Spokojenost zaměstnanců s poskytovanými benefity je úzce spojena s motivací při práci. Nabídka benefitů hraje významnou roli, jak při hledání nového zaměstnání, tak i při setrvání zaměstnance ve společnosti. Spokojený zaměstnanec je více motivován k odvedení lepšího výkonu při práci.

Cílem zaměstnavatele je získat kvalitní zaměstnance, kteří budou spokojeni ve společnosti a nebudou odcházet ke konkurenci. Poskytování zaměstnaneckých výhod je jedním z prostředků, jak tohoto cíle dosáhnout.

Spokojený zaměstnanec je více motivován k odvedení lepšího výkonu v práci. V bakalářské práci se zaměřuji konkrétně na zaměstnanecké benefity, které poskytuje společnost České dráhy, a.s. (dále jen ČD, a.s.)

Společnost ČD, a.s. je jeden z největších zaměstnavatelů v České republice. Benefity, které společnost poskytuje, mají dlouholetou tradici. Nejznámějším benefitem jsou bezplatné jízdenky pro zaměstnance a jejich příslušníky. Ale nejedná se pouze o bezplatné jízdné, zaměstnavatel poskytuje mnoho dalších benefitů, které je nutno zmapovat.

Společnost poskytuje benefity v souladu s platnými právními formami. Vzhledem ke své velikosti je závislá na vnitřních předpisech, které striktně dodržuje.

1.1 Cíl

Cílem této práce je vyhodnocení, do jaké míry jsou zaměstnanci společnosti ČD, a.s. v Jihomoravském kraji motivováni zaměstnaneckými benefity.

Dále se přesvědčím o tom, zda nabídka poskytovaných benefitů hrála významnou roli při výběru zaměstnání u společnosti ČD, a.s. Na základě dotazníkového šetření vyhodnotím kvalitu poskytovaných benefitů a jejich využívání jak zaměstnanci, tak i jejich rodinnými příslušníky.

Následně vyhodnotím, zda společnost ČD, a.s. poskytuje svým zaměstnancům možnost osobního a odborného růstu a jejich finančního ohodnocení.

Po dohodě s vedoucí bakalářské práce, jsme ustoupily od původně plánované komparace s vybranými zeměmi. Důvodem bylo zjištění, že by se práce stala příliš rozsáhlou a také nepřehlednou v porovnání s vytyčenými cíli.

2 Metodika

V bakalářské práci sleduji míru motivace a spokojenosti s poskytovanými benefity zaměstnanců společnosti ČD, a.s. Pro splnění hlavního cíle práce provedu dotazníkové šetření mezi zaměstnanci ČD, a.s. Konkrétně se zaměřím na zaměstnance ČD, a.s. na území Jihomoravského kraje (dále jen ČD, a.s. JMK).

Bakalářská práce se skládá ze dvou částí, kterými jsou literární přehled a vlastní práce. Stěžejními předpisy pro literární přehled a vlastní práci jsou zákony č. 262/2006 Sb., zákoník práce v aktuálním znění a zákon č. 586/1992 Sb., zákon o daních z příjmů, v aktuálním znění.

V rámci literárního přehledu se na samém začátku zmiňuji o historii železnice na území České republiky. Dále se zabývám problematikou zaměstnaneckých benefitů z obecného pohledu, výkladem pojmů a rozbořem odborné literatury. Součástí literární rešerše je charakteristika vybraných poskytovaných benefitů, kde se zaměřím na jejich daňový dopad na straně zaměstnavatele a zaměstnance.

Ve vlastní práci se zaměřuji na kvalitu poskytování benefitů, informovanost a využívání nabídky benefitů, lukrativnost zaměstnání u společnosti a zkoumání, zda je umožněn osobní růst zaměstnance. Všechny zmíněné body zjišťuji kvantitativním výzkumem formou dotazníku, kde jsou respondenty zaměstnanci společnosti ČD, a.s. Aby získaná data byla průkazná, mým cílem bylo získat alespoň 30 % respondentů z celkového počtu oslovených.

Po dohodě s vedoucí bakalářské práce, jsme ustoupily od původně plánované komparace s vybranými zeměmi. Důvodem bylo zjištění, že by se práce stala příliš rozsáhlou a také nepřehlednou v porovnání s vytyčenými cíli.

V této práci jsem spolupracovala s centrem personálních služeb ČD, a.s. JMK a zaměstnanci DKV Brno, kteří mi poskytli interní dokumenty. Konkrétně se jedná o podnikovou kolektivní smlouvu a zásady hospodaření se sociálním fondem Českých drah, a.s. na rok 2016.

3 Literární přehled

3.1 Historie železnice na území České republiky

Vznik železniční dopravy měl z historického pohledu opravdu velký společenský význam, především došlo k rozvoji průmyslu, mechaniky, novým objevům fyziky, lze říci, že se všeobecně se zvýšila životní úroveň.

Je nutné podotknout, že na území České republiky existuje železniční síť, která má nejstarší historii na světě. Prvopočátky železniční sítě sahají do doby Rakouského císařství, za vlády císaře Ferdinanda I.

Ze všeho nejdříve vznikaly tzv. koněspřežné dráhy. Tyto trasy, které jsou zapísány do historie železniční dopravy jako nejstarší železnice na území kontinentální Evropy. (Schreier, 2009, str. 13 – 15)

Ve 30. a 40. letech 19. století začala soukromá společnost Severní dráha císaře Ferdinanda výstavbu první parostrojní železnice, jedním z hlavních tvůrců byl bankéř Salomon Mayer Rothschild. Trať Vídeň – Břeclav – Brno byla zprovozněna v roce 1839. Po velmi náročném roce 1848, kdy stav státní pokladny byl neúnosný z důvodu neustálých zbrojení, stát ukončil výstavbu vlastních železnic. Úseky, které vystavěl, prodal soukromé Společnosti státní dráhy (zkratka StEG). (Schreier, 2009, str. 20 – 26)

Od té doby se stát přestal podílet na budování železnice a přenechal budoucí výstavbu soukromým společnostem. Určitě stojí za zmínku tzv. koncesní zákon, který přinesl řadu výhod v podnikání na železnici s garancí zhodnocení kapitálu a daňové úlevy. Z ekonomického hlediska bylo nevyhnutelné budovat další železniční tratě, mnoho nových tratí bylo budováno především v oblastech bohatých na těžbu uhlí. Úspěšným počinem bylo vybudování tratí, které byly vystavěny až k hranicím s Německem. (Schreier, 2009, str. 30 - 32)

Roku 1873 došlo ke krachu na vídeňské burze, což mělo negativní dopad na soukromé podnikatele v železniční dopravě. Tato událost způsobila celosvětovou hospodářskou krizi, stát byl donucen změnit postoj k budování železnice v zemi. V případech, kdy docházelo ke ztrátám, stát byl povinen výši ztráty uhradit. V roce 1876 byla státní pokladna rakouské monarchie nucena uhradit 25 milionů zlatých.

V roce 1877 vyšel v platnost tzv. sekvestrační zákon, díky němuž bylo možné, aby stát převzal soukromé železniční společnosti, které byly dlouhodobě ve ztrátách. (Schreier, 2009, str. 40 - 50)

Doposud byly budovány pouze hlavní železniční tratě, v 90. letech 19. století se však zvýšila poptávka po lokálních tratích, a došlo ke spojení menších měst s hlavními tratěmi.

V 70. a 80. letech 19. století byl vývoj železniční dopravy významně ovlivněn hospodářskou krizí a koncem průmyslové revoluce v Rakousku. Hlavní železniční sítě byly sice dobudovány, ale ve srovnání se světovým měřítkem byla hustota železniční dopravy nízká. Železniční doprava chyběla v zemědělských oblastech, ve kterých zaostával průmysl. (www.archiv.kvalitne.cz)

V dalších letech prakticky probíhala pouze výstavba lokálních tratí, díky zákonům, které postupně byly přijímány a umožňovaly výhodně realizovat železniční tratě, které spojovaly hlavní tratě s menšími městy. Během první světové války byla železnice využívána především k potřebám armády.

Konec první světové války, konec monarchie a vznik Československa přinesly změny, které se dotkly i železnice. Vznikly Československé státní dráhy, nad kterými opět převzal veškeré pravomoci stát. Ekonomická situace soukromých železničních společností byla po válce velmi špatná, došlo k zestátnění 48 drah. V roce 1902 byly zaznamenány první snahy o zprovoznění motorových vozů, avšak nepříliš úspěšně, proces zavádění motorizace se protáhl na dalších přibližně třicet let. Před druhou světovou válkou došlo k elektrizaci pražského železničního uzlu. Původní plány byly rozsáhlejší, ale z důvodu úspor ve 30. letech 20. století, projekt elektrizace nebyl úspěšný. (Schreier, 2010, str. 10 – 25)

Železnice po vyhlášení mobilizace vozila vojáky do pohraničí, sloužila k přepravě statisíců lidí, kteří byli v lepších případech vyhoštěni, většinou však určení k likvidaci v pracovních a koncentračních táborech. Tehdy opět železniční doprava sehrála důležitou roli při transportech těchto osob. Jako nezbytná se ukázala železnice i při transportu vojsk a zbraní. Proto se staly železnice a hlavní železniční uzly cílem především sabotáží a bombových útoků. Období druhé světové války způsobilo mnoho ztrát pro železnici, která byla rozbombardována a přišla o mnoho železničářů, jež během války přišli o život. Po válce došlo k masovému transportu bývalých občanů Československa. (Schreier, 2010, str. 40 – 46)

V poválečném období mezi klíčové úkoly patřila obnova hlavních železničních tratí. Na našem území se v té době nacházelo tři a půl tisíce kilometrů těžce zdevastovaných tratí. Po prvním roce byly železniční tratě opraveny do takového stavu, aby mohly plnit svoji funkci. V budoucnu došlo k postupné elektrizaci tratí a díky ní se zkvalitnila železniční doprava. Provoz parní trakce byl oficiálně ukončen v roce 1980. (Schreier, 2010, str. 50 – 58)

V období po roce 1989 postupně docházelo k útlumu nákladní železniční dopravy, dále k privatizaci a rušení některých železničních tratí. Od roku 1993, kdy došlo k rozdělení Československa a také rozdělení na státní organizaci České dráhy a Železnice Slovenskej republiky, a.s., začala transformace státní organizace České dráhy. Transformace státní organizace České dráhy, spočívala ve změnách struktury železnice. (Schreier, 2010, str. 80 – 98)

3.2 Představení společnosti ČD, a.s.

Společnost ČD, a.s. je národním dopravcem provozujícím osobní železniční dopravu. Společnost poskytuje síťovou službu navazujících spojů, jak na regionální úrovni, tak na celostátní úrovni. Poskytuje také spoje vyšší kvality. Díky kooperaci se zahraničními dopravci nabízí přepravu osob na celém kontinentu. Skupina ČD, která zahrnuje ČD, a.s. a její dceřiné společnosti včetně ČD Cargo, a.s. poskytuje:

- „regionální, dálkovou a mezinárodní železniční osobní dopravu;
- komplexní zajištění železniční nákladní dopravy po celé Evropě;

- ICT podporu železničním dopravcům a správcům železniční infrastruktury;
- komplexní opravárenství v oblasti železničních kolejových vozidel a v oblasti železniční infrastruktury;
- zkušebnictví, výzkum a vývoj v oblasti železniční dopravy;
- železniční catering;
- poskytování vzdělávání odborníků v oblasti drážní dopravy.“ (Výroční zpráva Skupiny České dráhy, 2015, str. 4)

3.2.1 Základní údaje o společnosti ČD, a.s.

Název společnosti: České dráhy, a.s.

Sídlo: Nábřeží Ludvíka Svobody 1222, Praha 1, 110 15

IČO: 70994226 (www.ceskedrahy.cz/kontakty)

Základní kapitál: 20 miliard Kč (Výroční zpráva Skupiny České dráhy, 2007, str. 64)

Společnost ČD, a.s. je zapsána v obchodním rejstříku vedeném Městským soudem v Praze, oddíl B, vložka 8039 ke dni 1. 1. 2003.

Jediným akcionářem společnosti je Česká republika. ČD, a.s. tvoří koncern s těmito společnostmi, které jsou podrobeny jednotnému řízení:

- ČD Cargo, a.s., zajišťující nákladní dopravu a pronájem nákladních vozů,
- DPOV, a.s. opravující a modernizující železniční a kolejová vozidla,
- Výzkumný Ústav Železniční, a.s. (VUZ) zabývající se zkušebnictvím a expertní činností pro drážní dopravu a železniční systémy,
- Dopravní vzdělávací institut, a.s. (DVI) provozující vzdělávací činnost pro zaměstnance ČD, a.s. i odborníky v oblasti dopravy,
- ČD – Informační Systémy, a.s. poskytující ICT služby v oblasti dopravy a logistiky,
- ČD – Telematika a.s. poskytující služby v oblasti telekomunikace a informatiky,
- ČD travel, s.r.o., cestovní kancelář poskytující širokou nabídku tuzemských i zahraničních rekreací. (www.ceskedrahy.cz)

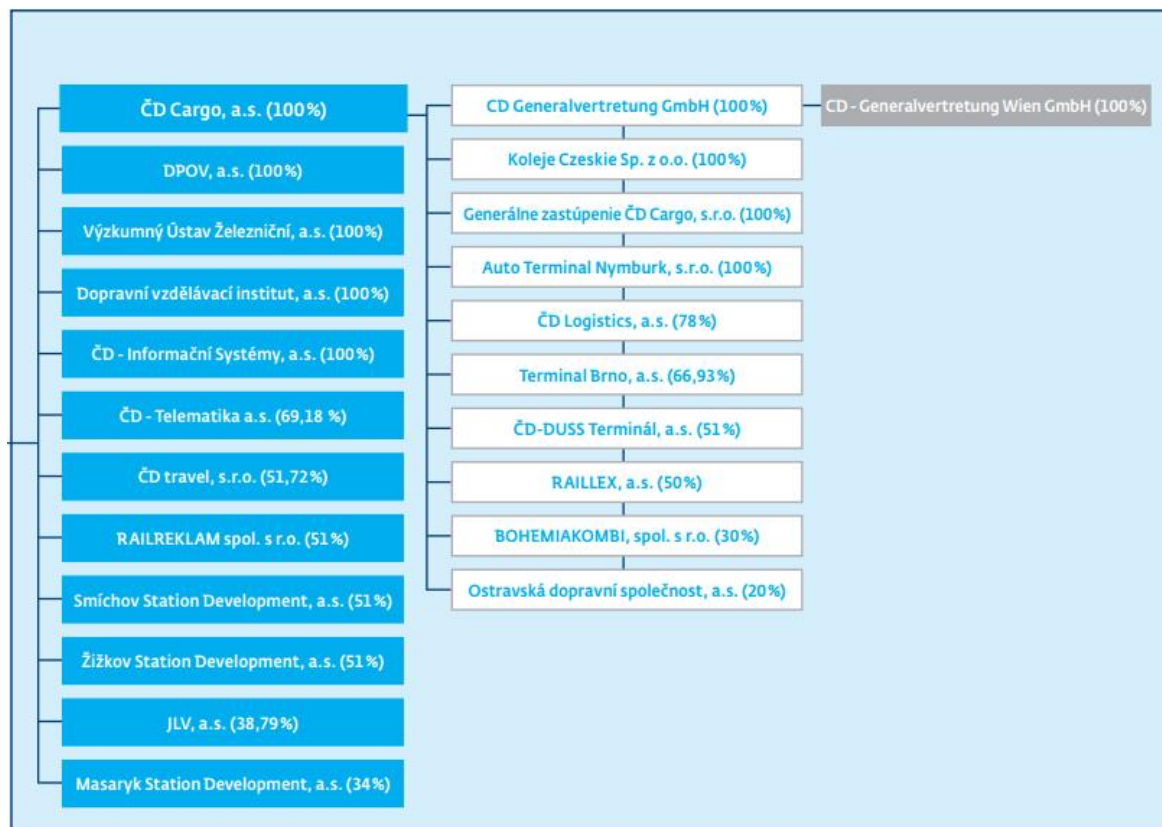
V průběhu roku 2002 z původní státní organizace České dráhy vznikají dvě organizace. Jsou to společnost České dráhy, a.s. (ČD, a.s.) a Správa železniční dopravní cesty, s. o. (SŽDC). Tyto organizace vznikly na základě:

- zákona č. 77/2002 Sb., zákon o akciové společnosti České dráhy, státní organizaci Správa železniční dopravní cesty,
- zákona č. 266/1994 Sb., o dráhách, v aktuálním znění, a zákona č. 77/1997 Sb., o státním podniku, v aktuálním znění cesty (SŽDC).

Pro vytvoření konkurenčního prostředí v železniční dopravě proběhla mezi těmito společnostmi transformace majetku, poskytovaných služeb a zaměstnanců.

V současné době má společnost ČD, a.s. několik dceřiných společností, kterými jsou: ČD Cargo, a.s., Výzkumný Ústav Železniční, a.s., DPOV, a.s., ČD – Informační Systémy, a.s., Dopravní vzdělávací institut, a.s., ČD Reality, a.s., ČD Restaurant, a.s., aj. Výše zmíněné společnosti mají stoprocentní podíl na základním kapitálu. Dále má dceřiné společnosti, kde vlastní určitý podíl na základním kapitálu (viz tabulka níže). Dceřiná společnost ČD Cargo, a.s. provozuje železniční nákladní dopravu na více než 9,5 tisících kilometrů železničních tratí na území České republiky. (www.ceskedrahy.cz)

Tab. 1 Schéma dceřiných společností Skupiny České dráhy



Zdroj: Výroční zpráva skupiny České dráhy, 2015, str. 18

Lze říci, že společnost ČD, a.s. má dominantní postavení na trhu a je největší železniční dopravce na našem území. Dále je jedním z největších zaměstnavatelů v České republice. (www.ceskedrahy.cz)

3.3 Statistické údaje společnosti ČD, a.s.

Fakta a čísla jsou čerpána ze statistické ročenky, údaje jsou aktuální ke dni 31. 12. 2015.

3.3.1 Počet zaměstnanců

Počet zaměstnanců v roce 1989 byl 162 669. V dalších letech se počet zaměstnanců postupně snižoval. K výrazné změně v počtu zaměstnanců došlo v roce 1993 při rozdělení Československa. Stav zaměstnanců státní organizace České dráhy tehdy činil 116 142.

V dalších letech docházelo k postupnému poklesu, na přelomu roku 2007 a 2008 došlo k vyčlenění nákladní dopravy do dceřiné společnosti ČD, Cargo a.s. V roce 2008 činil stav 34 685 zaměstnanců. Ke dni 30. 9. 2016 je u společnosti zaměstnáno 14 977 zaměstnanců, z nich je 10 331 mužů a 4 646 žen. V přílohách č. 2 a 3 je grafické znázornění vývoje zaměstnanců od roku 1989 a věková struktura zaměstnanců. (www.ceskedrahy.cz)

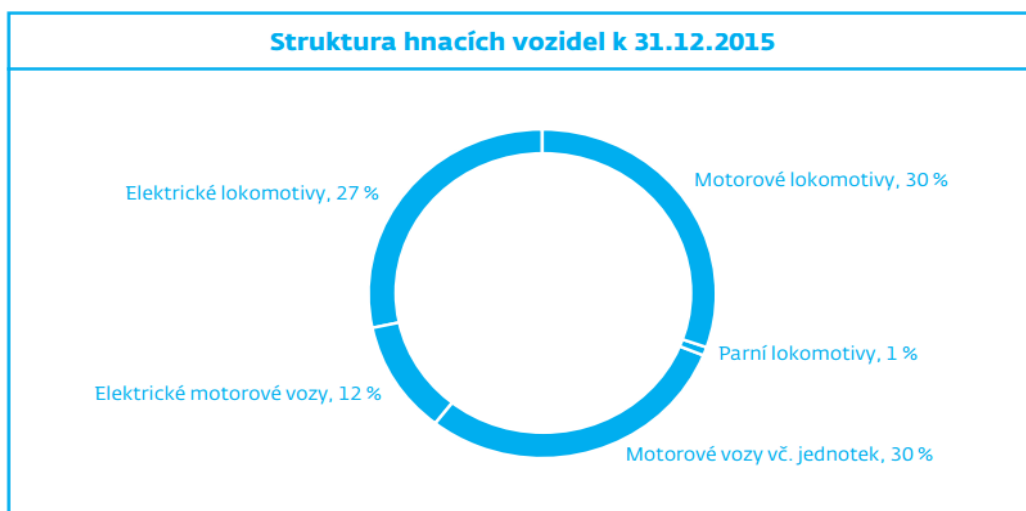
3.3.2 Počet cestujících v roce 2015

V roce 2015 společnost ČD, a.s. přepravila 196,7 milionů cestujících, v průměru 464 932 cestujících za den. (Statistická ročenka Skupiny České dráhy, 2015, str. 7)

3.3.3 Počet kolejových vozidel

V roce 2015 byl stav kolejových vozidel ve vlastnictví Skupiny ČD v počtu 31 478. (Statistická ročenka Skupiny České dráhy, 2015, str. 4)

Obr. 1 Struktura hnacích vozidel k 31. 12. 2015



Zdroj: Statistická ročenka Skupiny České dráhy, 2015, str. 4

3.4 Poskytované benefity společností ČD, a.s.

Jedním z velice známých benefitů, které společnost ČD, a.s. poskytuje, je tzv. In karta, dříve nazývaná „režijka“. In karta je jeden z mála historických benefitů, které se dochovaly až do dnešní doby.

Tato tarifní výhoda je poskytována zaměstnancům akciové společnosti České dráhy (ČD), dále zaměstnancům Ministerstva dopravy (MD), státní organizace Správa železniční dopravní cesty (SŽDC) a Drážního úřadu (DÚ). Jedná se o kartu podobající se platební kartě. Zaměstnanci a jejich rodinní příslušníci jsou povinni uhradit pouze tzv. prolongační poplatek, který v současné době činí pro zaměstnance 1000 Kč a 500 Kč pro důchodce a děti. Po úhradě poplatku mají držitelé možnost cestovat vlaky ČD, a.s. na území České republiky a vlaky Železničnej spoločnosti Slovenko na území Slovenské republiky.

In karta, ve které je nainstalován čip, slouží jako elektronická jízdenka a jako prostředek evidence docházky zaměstnanců do zaměstnání. Průvodčí ve vlaku jsou díky speciální čtečce schopni zkontrolovat platnost In karty a číst data, která jsou v čipu karty uložena. V České republice má na přidělení In karty nárok 219 tisíc lidí. Ve skutečnosti tuto výhodu využívá kolem 131 tisíc lidí. Podrobněji se o dané problematice zmíním v rámci vlastní práce. (www.ceskedrahy.cz)

Obr. 2 Ukázka In karty



Zdroj: www.ceskedrahy.cz

Předpisy podle kterých společnost ČD, a.s. poskytuje svým zaměstnancům jízdní a přepravní výhody jsou:

- „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“, č. j. 59986/2008-09, v platném znění, (interní označení ČD Ok10)
 - „Předpis o zaměstnaneckých zahraničních jízdních výhodách“ č. j. 63085/2007- 010 v platném znění, (interní označení ČD Ok12)
 - „Smlouvy o vzájemném uznávání jízdních výhod mezi ČD a ZSSK“,
 - Dohod uzavřených s jinými dopravci
 - „Předpis o mimotarifních jízdních výhodách poskytovaných ČD“, č. j. 57444/2010 – 09, v platném znění. (interní označení ČD Ok9)
- (Podniková kolektivní smlouva Českých drah, a.s. na rok 2016, str. 16)

3.5 Vize a cíle společnosti ČD, a.s.

Určení jistých představ a cílů je nutné pro budoucí růst společnosti. S tím je spojeno podřízení skladby portfolia služeb, které společnost nabízí, dále také prostředků k dosažení vytyčených cílů. Hlavním úkolem společnosti je vybudování jasné konkrétní pozice na otevřeném trhu. Konkurenceschopnost, orientovanost na zákazníky a ziskovost jsou parametry, které je nutné ovládnout na železničním trhu. V zájmu společnosti je nabídnout co nejširší nabídku služeb, nejen přepravu cestujících a zboží z místa A do místa B.

ČD, a.s. svoji strategii shrnují do tří bodů:

- „orientace na zákazníka,
- stabilita podniku/systému,
- integrace“. (www.ceskedrahy.cz/skupina-cd/vize-a-cile)

Oblast orientovaná na zákazníka se v první řadě zajímá o jeho spokojenost, zda je mu poskytnuta nejvyšší možná kvalita a pohodlí, dále o optimalizaci cen, přizpůsobování nabídky služeb, investice do modernizace vlaků. Jedním z cílů společnosti je také spolupráce se zahraničními partnery, s tím je spojena schopnost konkurovat na mezinárodní úrovni. (www.ceskedrahy.cz)

3.6 Co jsou to benefity

Slovo benefit má jak historický, tak i aktuální význam. V historii slovo „*benefice*“ (či *beneficie*) znamenalo představení v divadle ve prospěch nějakého herce, dnes bychom řekli, kulturní akce a výtěžek z ní je poskytnut k humanitárním účelům.

Slovo benefit lze definovat různými způsoby, zaměstnanecké benefity jsou takové benefity, které nejsou finančním produktem a nejsou nijak stanoveny zákonem. Jsou poskytovány pouze z dobré vůle zaměstnavatele. (Pelc, 2011, str. 15) Například mateřská dovolená je zaměstnanecká výhoda, která vyplývá ze zákona. (Armstrong, 2009, str. 354 – 356)

Zaměstnanecký benefit má různé podoby, které představují rozličné formy příjmu ze závislé činnosti, které nemají charakter mzdy za vykonanou práci. (Dvořáková a kol., 2012, str. 430 – 435)

V dnešní době má slovo benefit více významů, záleží na tom, v jakém slova smyslu jej používáme. V našem případě je slovo benefit spojeno s pojmem zaměstnanecký.

Benefity, neboli zaměstnanecké výhody (anglicky *employee benefits*) jsou plnění, která plynou od zaměstnavatele k zaměstnanci, jsou to výhody, na které není právní nárok, jsou fakultativní, což znamená, že zaměstnavatel není povinen je zaměstnanci poskytovat. (Pelc, 2011, str. 16)

Zaměstnanecké benefity vznikají na základě vydání vnitřního předpisu nebo na základě dohody zaměstnance a zaměstnavatele v pracovní či jiné smlouvě. Důvodů, proč zaměstnavatelé benefity poskytují, je mnoho. Jedním z hlavních důvodů je zvýhodněný daňový a odvodový režim.

V dnešní době se stává trendem, že se prosperující firmy přímo předhánějí v tom, kdo jaké výhody poskytuje. Cílem je nabídnout co nejpestřejší benefity a nalákat lidi hledající práci právě k jejich společnosti. Je to cesta, kterou se jednotliví zaměstnavatelé chtějí odlišit od konkurence, chtějí zvýšit atraktivitu zaměstnání u své společnosti a také zvýšit hodnotu značky a zlepšit kulturu organizace. (Pelc, 2011, str. 20 – 21)

Doposud však není možné doložit jasný doklad o tom, do jaké míry benefity lákají uchazeče o práci, současně je ale prokazatelné, že jsou dobrým důvodem, proč lidé nechtějí práci ve společnosti ukončit. Benefity slouží přednostně ve prospěch zaměstnance, vytváří určitý pozitivní vztah ke společnosti, k zaměstnanecké spokojenosti a relaxaci. Benefity jsou častým ožehavým tématem kolektivního vyjednávání a smluv. (Pelc, 2011, str. 25 – 34)

Spousta zaměstnaneckých benefitů je pro zaměstnance povinná, některé závisí na jejich rozhodnutí, zda je chtějí využít. Na některé z výhod si musí přispívat jistou částkou a některé dostávají zcela zdarma. (Koubek, 2015, str. 18 - 19)

V současnosti se benefity poskytují i pracovníkům, kteří nejsou zaměstnání v běžném pracovním poměru. Některé společnosti nabízejí i různé výhody pro rodinné příslušníky, může jít o výhodný firemní tarif, jízdné či příspěvky na rodinné dovolené. (Koubek, 2015, str. 18 - 19)

3.7 Význam benefitů

Benefity mají především motivační funkci, zvyšují lukrativnost zaměstnání, mají vzbudit dojem sounáležitosti s firmou a vést zaměstnance k odvedení nejlepší práce. Z ekonomického hlediska souvisí poskytování benefitů s ošetřením mzdových nákladů spojenými s daňovými a odvodovými úlevami. Jde o daňovou a odvodovou optimalizaci. (Pelc, 2011, str. 23)

Benefity jsou primárně spojovány s personální politikou, jejich cílem je přivedení a udržení kvalitních zaměstnanců ve společnosti. Důležitým významem je také posílení loajality, oddanosti ke společnosti, snížení fluktuace zaměstnanců, podpora pracovních vztahů a možnost rozvíjení osobních zájmů zaměstnanců. (Pelc, 2011, str. 25)

Poskytování zaměstnaneckých benefitů je dobrou investicí, kterou může zaměstnavatel své firmě a svým zaměstnancům poskytnout. Jak již bylo zmíněno poskytování benefitů je plně spojeno s motivací zaměstnanců. Posilování motivace je z časového hlediska dlouhodobá záležitost, je důležité mít systematický přístup a perfektně se orientovat v sociologii práce a psychologii. (Pelc, 2011, str. 28) Benefity zpravidla stimulují k dlouhodobě lepšímu pracovnímu výkonu. (Dvořáková a kol., 2012, str. 435 – 437)

Poskytovat zaměstnanecké výhody by nemělo vést k jakékoliv diskriminaci, k nerovnoměrnému zacházení na pracovišti. (Pelc, 2011, str. 30)

Benefity mohou mít kladný dopad na spokojenost zaměstnance, pokud nedochází k podcenění situace zaměstnavatelem, který zaujme lhostejný postoj k sys-

tému poskytování benefitů. Může se stát, že dojde k pocitu nespravedlnosti u zaměstnance, což vede k nespokojenosti a nepříznivým vztahům na pracovišti. (Dvořáková a kol., 2012, str. 436)

Podle § 16 zákona č. 262/2006 Sb. Zákoníku práce, v aktuálním znění (dále jen ZP), mají zaměstnavatelé povinnost rovnoměrně zacházet se všemi zaměstnanci. Zajišťovat stejné pracovní podmínky a spravedlivé odměňování za práci. V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Dle zákona se za diskriminaci nepovažuje nestejně zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. (ZP, § 16)

Množství a struktura poskytovaných benefitů se obvykle navyšuje postupem času, kdy zaměstnanci změni postavení v organizaci směrem výše. (Dvořáková a kol., 2012, str. 437)

3.8 Členění zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity můžeme členit různými způsoby, z odlišných úhlů pohledů, na základě různých parametrů. Dle (Pelc, 2011) je nezbytné rozdělení z hlediska daňové a odvodové výhodnosti.

3.8.1 Členění zaměstnaneckých benefitů v souvislosti s problematikou daňové a odvodové výhodnosti (Pelc, 2011)

- Mimořádně výhodné

Pro zaměstnavatele jsou daňovým výdajem, pro zaměstnance jsou mimořádně výhodné, protože nejsou součástí vyměřovacího základu pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění u daně z příjmů fyzických osob, tudíž jsou osvobozeny.

- Částečně výhodné

V tomto případě jde o kombinace, kdy je buď výhoda pro zaměstnance, nebo pro zaměstnavatele. V prvním případě je pro zaměstnavatele benefit daňovým výdajem a pro zaměstnance to znamená, že je daňovým příjmem, který je součástí vyměřovacího základu pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. V druhém případě u zaměstnavatele nejsou daňově účinné, tudíž nejsou daňovým výdajem a u zaměstnance jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob.

3.8.2 Členění zaměstnaneckých benefitů z věcného hlediska (Pelc, 2011)

Členění zaměstnaneckých benefitů z věcného hlediska znamená, že rozděluje poskytované benefity na základě druhu benefitu a zaměření, či zařazení do konkrétní problematiky. Podle (Pelc, 2011) rozdělujeme na bezprostřední související podporu vztahu mezi zaměstnanci souvisejícím s pracovním zařazením, benefity zaměřené

na vzdělávání zaměstnanců, benefity související se zdravím zaměstnanců, benefity spojené se sociálním zařazením zaměstnanců a volnočasové benefity.

- Podpora zaměstnaneckého vztahu v souvislosti s pracovním zaměřením – příspěvek na dopravu a bydlení, což znamená poskytnutí služebního auta nebo bytu.
- Benefity zaměřené na vzdělávání zaměstnanců – poskytování širokého spektra školení, jazykových kurzů. Jde o způsob, jak zdokonalit znalosti personálu a zvýšit konkurenceschopnost zaměstnavatele.
- Benefity související se zdravím zaměstnance – pro zaměstnavatele je velmi důležité, aby jeho zaměstnanci podávali co nejlepší možný výkon, s tím je velmi úzce propojeno zdraví zaměstnance. V zájmu obou stran, zaměstnavatel poskytuje například závodní lékařskou péči, individuální zdravotní péči, příspěvek na dovolenou nebo týden dovolené navíc, poskytuje různé léčivé přípravky, či vitamíny, pobyty v lázních, placené dny nemoci aj.
- Benefity spojené se sociálním zařazením zaměstnance – jedná se o různé finanční podpory zaměstnance ve složitých sociálních situacích, formou půjčení peněžní částky.
- Benefity volnočasové – benefity poskytované formou permanentek do sportovních či kulturních zařízení.

3.8.3 Členění benefitů z hlediska charakteru výdajů zaměstnavatele (Pelc, 2011)

- Finanční – zaměstnanecká výhoda je poskytována formou peněžité částky odkazující na určité využití, například příspěvek na sportovní či kulturní akci nebo příspěvky na dovolenou.
- Nefinanční – zaměstnanecká výhoda je poskytována bez jakékoliv finanční formy, jedná se o poskytování výrobků a služeb se slevou, může to být i zapůjčení osobního automobilu i pro soukromé účely.

3.8.4 Členění benefitů z hlediska formy příjmů zaměstnance (Pelc, 2011)

- Peněžní – zaměstnanec obdrží jistý finanční obnos.
- Nepeněžní – zaměstnanec obdrží bezplatné nebo zvýhodněné služby, které zaměstnavatel poskytuje.

3.8.5 Členění benefitů na úhrnné a volitelné (Pelc, 2011)

- Úhrnné – neboli plošné, jsou takové benefity, na které mají nárok všichni zaměstnanci či nadpoloviční většina. Příkladem může být příspěvek na stravování.
- Volitelné – zaměstnanec má tu možnost si vybrat z nabídky výhod, které zaměstnavatel nabízí a vytvořit si tzv. „benefitní systém přímo sobě na míru.“ (Pelc, 2011, str. 35)

3.8.6 Členění benefitů z časového hlediska (Pelc, 2011)

- Benefity jednorázové neboli okamžité,
- benefity krátkodobé,
- benefity dlouhodobé.

3.9 Trendy v odměňování zaměstnanců v České republice

Je obecně známo, že v dnešní době vedle mzdy nebo platu hrají velkou roli poskytované benefity. Současným velmi oblíbeným trendem se stávají tzv. volnočasové benefity, které si můžeme spojit například s lístky do divadla, či na koncert, permanentkami do fitness centra, proslouženým víkendem v lázních nebo volným vstupem do aquaparku. Volnočasové benefity poskytují zaměstnanci jistý komfort, společenské vyžití a slouží k celkové osobní spokojenosti. (www.FinExpert.cz)

V České republice je prokázána oblíbenost poskytování krátkodobých hmotných benefitů, které mají okamžitý efekt – na rozdíl od vyspělých států Evropské unie, kde jsou trendem spíše dlouhodobé benefity. Pod pojmem krátkodobý hmotný benefit si můžeme představit stravenky, poskytnutí služebního automobilu i pro soukromé využívání aj. Je pravděpodobné, že v budoucnu se situace změní a dlouhodobé benefity se stanou více žádanými. Mezi dlouhodobé benefity patří zdravotní péče, penzijní systémy a různé typy pojištění. (Pelc, 2011, str. 35 – 39)

Pro mnohé zaměstnance je velmi populární možnost vybrat si z nabídky benefitů dle svých preferencí. Možnost individuální nabídky benefitů je velmi oblíbená u zaměstnavatelů organizací, kde je poměrně velký věkový rozdíl a různě orientované skupiny zaměstnanců, co se týče zájmů a sociálního zařazení. (Pelc, 2011, str. 39)

3.10 Informovanost zaměstnanců o poskytovaných benefitech

Je dokázáno na základě zkušeností z minulých let, že informovanost průměrného zaměstnance o benefitech, na které má nárok je nedostačující. I navzdory množství poskytovaných benefitů mají zaměstnanci malou představu o počtu výhod, které mohou obdržet. (Koubek, 2015, str. 19 – 21)

Je časté, že organizace nejeví nijak velký zájem o to, aby informovala o výhodách, které může zaměstnanec obdržet. Písemné materiály, které by měly existovat a informovat zaměstnance, jsou často nesrozumitelné a lehce přehlédnutelné mezi spoustou dokumentů, které zaměstnanec obdrží při přijetí do zaměstnání. Stává se také, že zaměstnavatel zvolí nevhodnou formu sdělení o poskytovaných benefitech. Řadoví zaměstnanci často nemají ani možnost se někde dočíst o všech poskytovaných výhodách. (Koubek, 2015, str. 20 – 21)

Důležité je, aby zaměstnavatel podával informace jasně, srozumitelně a poskytoval přímo do rukou každému zaměstnanci. Je důležité, aby zaměstnavatel informoval o případných změnách poskytovaných výhod. Je doporučeno využívat k podávání informací schůze, výroční zprávy či podnikový rozhlas. Informovat zaměstnance o poskytovaných benefitech by mělo být v zájmu zaměstnavatele, pro dobrý

chod organizace je důležitá spokojenost a motivace zaměstnanců. (Koubek, 2015, str. 22)

3.11 Právní předpisy související s poskytováním zaměstnaneckých výhod

- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v aktuálním znění,
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v aktuálním znění,
- Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvcích na státní politiku zaměstnanosti, v aktuálním znění,
- Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, v aktuálním znění,
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, v aktuálním znění.

3.12 Daňový režim zaměstnaneckých výhod na straně zaměstnance

Právě na daňovém a pojistném zatížení spočívá efektivita benefitů. Nejprve se zaměříme na daňový režim zaměstnaneckých výhod na straně zaměstnance. Vždy je nutné posoudit, jestli jde o příjem, který je předmětem daně z příjmu ze závislé činnosti. Pokud je naše odpověď kladná, je nutno si položit další otázku, zda příjem ze závislé činnosti podléhá dani z příjmu nebo je od ní osvobozen. Na tuto otázku je možné odpovědět na základě § 6 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v aktuálním znění (dále jen ZDP). V §6 odst. 1 až odst. 7 ZDP je uvedeno, co je a co není předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti. (Macháček, 2013, str. 25 – 26)

Osvobozená plnění zaměstnaneckých výhod, spadajících do předmětu daně z příjmů ze závislé činnosti, najdeme v § 6 odst. 9 ZDP. Zaměstnanecké benefity jsou poskytovány z fondu kulturních a sociálních potřeb, zaměstnavatelé, kteří nejsou součástí těchto fondů, poskytují benefity ze zisku (příjmu) po zdanění nebo z výdajů (nákladů). Konkrétně u ČD, a.s. poskytuje benefity ze sociálního fondu (dále jen SF ČD), který je vytvářen na základě kolektivní smlouvy ve výši 2% ročního objemu nákladů zúčtovaných na mzdy a náhrady mzdy (mzdové náklady). V § 6 odst. 7 jsou stanoveny limity, do jaké výše je poskytován zaměstnanecký benefit na straně zaměstnance a nepodléhá zdanění na straně zaměstnance daní z příjmů ze závislé činnosti. (Macháček, 2013, str. 25 – 26)

3.13 Daňový režim zaměstnaneckých výhod na straně zaměstnavatele

Pokud je zaměstnavatelem právnická osoba, sledujeme daňový režim podle daně z příjmu právnických osob, jestliže je zaměstnavatelem fyzická osoba, řídíme se podle daně z příjmu fyzických osob. V § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP je ustanoveno,

zda jsou výdaje (náklady) daňově uznatelnými (případně do limitu), či naopak, některé benefity mohou být daňově uznatelnými, pokud splní zákonem vymezené podmínky. V § 25 odst. 1 písm. h) ZDP nalezneme výdaje, které jsou výslovně vyloučeny z daňových výdajů. Jestliže je výdaj daňový, snižuje daňový základ, nebo prohlubuje daňovou ztrátu a je pro zaměstnavatele (poplatníka) daňově výhodný. (Pelc, 2011, str. 34)

3.14 Střetnutí daňového hlediska zaměstnavatele a zaměstnance

Z pohledu zdanění poskytovaných benefitů může dojít ke čtyřem různým kombinacím, a jsou to tyto:

- daňově uznatelný výdaj (náklad) pro zaměstnavatele a nezdanitelný příjem pro zaměstnance (nejvýhodnější varianta),
 - daňově neuznatelný výdaj (náklad) pro zaměstnavatele a nezdanitelný příjem pro zaměstnance (také výhodná varianta, z důvodu nejoblíbenějších a nejčastějších druhů benefitů, které jsou pro zaměstnance zajímavé v souvislosti s pojistnými odvody),
 - daňový výdaj (náklad) pro zaměstnavatele a zdanitelný příjem pro zaměstnance (nevýhodné z důvodu povinných pojistných odvodů),
 - nedaňový výdaj (náklad) pro zaměstnavatele a zdanitelný příjem pro zaměstnance (nevyhovující varianta).
- (www.portal.pohoda.cz)

3.14.1 Poskytování zaměstnaneckých výhod podle zákoníku práce

V zákoníku práce nikde nenajdeme paragraf o tom, zda je zakázáno poskytovat nadlimitní plnění zaměstnancům v souvislosti s poskytováním zaměstnaneckých výhod. Není podmínkou, aby bylo o zaměstnaneckých výhodách ujednáno v kolektivní smlouvě či vnitřním předpisu, toto plnění postačí zahrnout do pracovní smlouvy. Podle Ing. Ivana Macháčka (Macháček, 2013, str. 27) jde nejčastěji o odstupné, cestovní náhrady a odborný rozvoj zaměstnanců.

V § 67 a § 68 ZP se dozvídáme o výši odstupného, které závisí na délce zaměstnání ve společnosti. Zaměstnanec má nárok na odstupné ve výši jednonásobku průměrného výdělku, pokud byl u zaměstnavatele zaměstnán po kratší dobu, než je jeden rok. Na dvojnásobek průměrného výdělku má zaměstnanec právo, pokud byl zaměstnán ve společnosti více než jeden a méně než dva roky. Pokud byl zaměstnán více než dva roky, má právo na trojnásobek. Je důležité zmínit, že výše uvedené podmínky se uplatňují v případě, kdy dojde k rozvázání pracovního poměru na základě výpovědi dané zaměstnavatelem z důvodů, které najdeme v § 52 písm. a) až c) ZP. Jestliže došlo k rozvázání pracovního poměru z důvodů uvedených v § 52 písm. d) ZP, zaměstnanci připadá dvanásobek průměrného výdělku (Macháček, 2013, str. 27 – 28)

V § 151 až § 189 ZP se jedná o náhradách, které poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce. Jde o stravné během tuzemské i zahraniční pracovní cesty. Zaměstnavatel poskytuje na minimální spodní hranici stanoveného rozpětí, přičemž horní hranice nemá omezení. (Macháček, 2013, str. 28)

V § 227 až 235 ZP se píše o odborném rozvoji zaměstnanců, při nástupu do zaměstnání je zaměstnanec povinen se zaškolit a zaučit v činnosti, kterou bude vykonávat. Během trvání pracovního poměru probíhá různé prohlubování a zvyšování kvalifikace. V § 234 ZP se stanovuje, co všechno je nutné ohledně obsahu a podmínek k uzavření kvalifikační dohody. (Macháček, 2013, str. 28)

3.14.2 Poskytování zaměstnaneckých výhod podle zákona o daních z příjmů

Poskytování zaměstnaneckých benefitů z hlediska zákona o daních z příjmů je zakotveno v zákoně č. 589/1992 Sb., ZDP, v aktuálním znění. Důležité je nahlédnout do § 6 ZDP, který obsahuje seznam příjmů ze závislé činnosti a dále seznam příjmů osvobozených. Odstavce 1 až 6 říkají, jaké příjmy lze považovat za předmět daně z příjmů ze závislé činnosti. V odst. 7 nalezneme příjmy, které nelze považovat za předmět daně. Dále zde nalezneme různá omezení, limity pro jednotlivá plnění, v § 6 odst. 9 ZDP se píše o příjmech, které jsou od daně osvobozeny.

V § 24 jsou stanoveny daňově uznatelné výdaje (náklady) na straně zaměstnavatele. Jde o výdaje (náklady) vynaložené na sociální a pracovní podmínky, zdravotní péči a rozsah doby určené k odpočinku. Práva zaměstnanců vyplývají z kolektivní smlouvy, vnitřních předpisů, pracovní smlouvy a jiné smlouvy. (Koubek, 2013, str. 30) Paragrafy 24 a 25 vymezují, které náklady (výdaje) jsou daňově uznatelné a které nejsou daňově uznatelné.

3.14.3 Poskytování zaměstnaneckých benefitů podle pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění

Právním předpisem o poskytování zaměstnaneckých výhod z hlediska pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění je zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, v aktuálním znění. Veřejné zdravotní pojištění stanovují dva zákony, kterými jsou zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně na doplnění některých souvisejících zákonů, v aktuálním znění a zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, v aktuálním znění. Zákon vymezuje, co zahrnuje vyměřovací základ zaměstnance pro odvod pojistného.

3.15 Poskytování benefitů spojených s bezpečností a ochranou zdraví zaměstnance při práci

V souvislosti s bezpečností zaměstnance se jedná o poskytování pracovních pomůcek, jejichž funkce spočívá v ochraně před nástrahami a zraněními, které by mohly

nastat. Jedná se o pracovní oděv, obuv a různé čisticí a dezinfekční prostředky. Podmínky a pravidla o poskytování těchto benefitů jsou upravena v:

- nařízení vlády č. 495/2001 Sb., které stanovuje, jaké množství a za jakých podmínek jsou poskytnuty ochranné pracovní prostředky,
- nařízení vlády č. 361/2007 Sb., které stanovuje podmínky ochrany zdraví zaměstnance.

Zaměstnavatel může tyto benefity uplatnit jako daňový výdaj, pokud jsou v souladu s § 24 odst. 2 písm. j) bodem 1 ZDP a jsou splněny výše uvedené předpisy. § 25 odst. 1 písm. j) ZDP, říká, jestliže zaměstnavatel poskytuje plnění nad uvedený rozsah, stává se tak výdajem nedaňovým. (Krbečková, Plesníková, 2016, str. 30 – 33)

3.16 Popis vybraných zaměstnaneckých benefitů a jejich daňové a pojistné souvislosti

3.16.1 Penzijní připojištění se státním příspěvkem, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění

Tento typ benefitu řadíme mezi nejčastější a nejoblíbenější zaměstnanecké výhody, důvodem může být poskytování určité jistoty do budoucna, kdy zaměstnanec odejde do penze. Penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření tuto jistotu určitým způsobem zajišťují. (Armstrong, 2009, str. 355)

Do prosince roku 2012 bylo možné si sjednat tzv. penzijní připojištění, z důvodu penzijní reformy bylo penzijní připojištění nahrazeno tzv. doplňkovým penzijním spořením. Doplňkové penzijní spoření je možné uzavřít s novými penzijními společnostmi, které toto spoření spravují. (www.penize.cz/penzijni-prijosteni)

V důsledku penzijní reformy došlo k transformaci fondů, původní klienti penzijního připojištění byli převedeni do transformovaných fondů, šlo jen o formální záležitost, objem naspořených prostředků se nijak nezměnil. Nárok na státní příspěvek a daňové zvýhodnění zůstal zachovaný. Nemění se ani způsob placení, ani pravidla připisování zhodnocení, které je zpravidla jednou do roka. Zaměstnanci mají možnost vybrat si ze širokého spektra investičních profilů. (Macháček, 2013, str. 30)

Penzijní připojištění se státním příspěvkem a doplňkové penzijní spoření jsou zakotveny v zákonech č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem a v zákoně č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření. Každý z těchto programů se řídí zejména jedním z nich.

Pro založení penzijního připojištění musí klient splňovat tyto podmínky:

- fyzická osoba, která dosáhla věku 18 let,
- fyzická osoba s trvalým pobytem na území ČR nebo na území jiného členského státu EU,
- fyzická osoba, která je účastníkem veřejného zdravotního nebo důchodového pojištění.

Minimální výše měsíčního příspěvku na straně zaměstnance činí 100 Kč. (www.financnicentrum.cz)

Poskytování těchto benefitů je nutné rozdělit na dvě části, zaprvé část plnění, kterou zaměstnavatel uplatní jako náklad a část, kterou lze poskytnout z prostředků fondů kulturních a sociálních potřeb (dále jen FKSP), s níž je spojena vyhláška č. 114/2002 Sb.

Dle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP je pro zaměstnance příspěvek na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění daňovým výdajem (nákladem). Výše příspěvku na penzijní připojištění se státním příspěvkem a životní pojištění poskytovaný zaměstnancem nemá žádná omezení, vyplývá z kolektivní, pracovní či jiné smlouvy nebo vnitřního předpisu. (Krbečková, Plesníková, 2016, str. 40 – 42)

Dle § 6 odst. 9 písm. p) ZDP jsou u zaměstnance od daně osvobozeny příspěvky v celkové výši 30 000 Kč za rok u stejného zaměstnavatele. Od začátku roku 2017 se díky novele ZDP příspěvek zvýší na 50 000 Kč za rok.

Jestliže je uzavřena smlouva o soukromém životním pojištění, je nutné uvést v jejím obsahu, že zaměstnanec má nárok na výplatu pojistného plnění až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve ve věku 60 let. Osvobozená částka činí 24 000 Kč za rok u stejného zaměstnavatele, pokud je částka vyšší, stává se zaměstnancovým zdanitelným příjmem. Částka osvobozená od daně z příjmů není zahrnuta do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. (Krbečková, Plesníková, 2016, str. 40 – 42)

Podle § 12 a § 12a vyhlášky č. 114/2002 Sb. je možné, aby zaměstnavatel přispěl na penzijní připojištění a životní pojištění z prostředků FKSP. Od začátku roku 2014 může zaměstnavatel z téhož fondu přispět i na doplňkové penzijní připojištění. Na doplňkové penzijní připojištění není možné přispět, pokud se jedná o zaměstnance státního podniku podle vyhlášky č. 310/1995 Sb., u něj lze pouze přispívat na penzijní připojištění.

Z prostředků FKSP lze přispět zaměstnancům, kteří uzavřeli smlouvu podle zákona č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření nebo smlouvu podle zákona č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem. Zároveň je možné poskytnout z fondu nejvýše 90 % z částky, již se zaměstnanec zavázal hradit. Příspěvek je buď poskytován ve stejné výši všem zaměstnancům, nebo v rozdílné výši, a to v odůvodněném případě. (Krbečková, Plesníková, 2016, str. 40 – 42)

3.16.2 Stravování zaměstnanců

Předpisy zabývající se stravováním zaměstnanců:

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 236, v aktuálním znění,
- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v aktuálním znění,
- Vyhláška č. 114/2002 Sb. a vyhláška č. 310/1995 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích,
- Vyhláška č. 84/2005 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v příspěvkových organizacích zřízenými územními samosprávnými celky.

Zaměstnavatel má ze zákona povinnost poskytnout zaměstnancům možnost stravování ve všech směnách, tato povinnost se nevztahuje na zaměstnance vyslané na pracovní cestu. (ZP)

Stravování může být zajištěno buď ve vlastním stravovacím zařízení, nebo externě prostřednictvím jiných stravovacích zařízení. Zaměstnavatel může poskytovat příspěvek na stravování jak v peněžní, tak i nepeněžní formě. Zaměstnavatel zahrnuje toto plnění do daňových výdajů (nákladů), záleží, jakou formou je příspěvek na stravování poskytován. (Krbečková, Plesníková, 2016, str. 36 – 38)

Stravování ve vlastním stravovacím zařízení:

Jestliže je stravování poskytováno ve vlastním zařízení, jedná se o náklady na provoz vlastního stravovacího zařízení, nezahrnující cenu potravin. Tyto výdaje (náklady) lze považovat za daňově uznatelné. Stravování, které probíhá ve vlastním stravovacím zařízení, ale je zařizováno skrze jiný subjekt, se také považuje za stravování ve vlastním stravovacím zařízení. Podle § 6 odst. 9 písm. b) ZDP jsou tato nepeněžní plnění osvobozena, tudíž se nezahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Jako daňově uznatelný výdaj (náklad) lze uznat příspěvek na stravování, jestliže je poskytnut zaměstnanci, který je přítomen alespoň 3 hodiny během jedné stanovené směny. (Krbečková, Plesníková, 2016, str. 36 – 38)

Stravování zajišťované skrze jiné subjekty:

Na straně zaměstnance nedochází k žádným změnám, jedná se též o nepeněžní plnění, které je v souladu s § 6 odst. 9 písm. b) ZDP, tudíž je osvobozeno a do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění se nezahrnuje. Stravenky jsou daňově výhodné pro zaměstnavatele i zaměstnance. Příspěvek na stravování je poskytnut až do výše 55 % ceny jednoho pokrmu (stravenky) za jednu směnu a maximálně 70 % stravného. Zaměstnanec, který je na pracovní cestě, má nárok na příspěvek až do výše 70 %, který je vymezen v § 6 odst. 7 písm. a) ZDP. Podle vyhlášky č. 385/2015 Sb., která vešla v platnost 1. ledna 2016, se mění mimo jiné sazba stravného, kde došlo k novým úpravám – jestliže pracovní cesta zaměstnance trvá 5 až 12 hodin, zaměstnavatel je povinen poskytnout stravné ve výši 70 až 83 Kč.

3.16.3 Vzdělávání zaměstnanců

Obecně je známo, že člověk se prakticky učí celý život. Zdokonalování se v oboru a prohlubování vědomostí zaměstnavatelé přímo vyžadují a také často nabízejí jako zaměstnaneckou výhodu. Podle § 227 až 235 ZP se za odborný rozvoj zaměstnanců považují zaškolení a zaučení, odborná praxe absolventů škol, prohlubování kvalifikace a zvyšování kvalifikace.

Zaměstnavatel je ze zákona povinen zaškolit nebo zaučit nového zaměstnance, který buďto přišel do nového zaměstnání a není dostatečně kvalifikován nebo přechází na jiný druh práce nebo nové pracoviště. Náklady spojené se zaškolováním a zaučováním jsou v režii zaměstnavatele.

Za absolventa školy se považuje zaměstnanec, který ukončil studium, má kvalifikaci, která odpovídá sjednané práci, kterou bude vykonávat, ale jeho praxe nepřesáhla dva roky. Zaměstnavatel má povinnost na své náklady zaměstnanci praxi poskytnout. (Macháček, 2013, str. 30)

Podle § 230 ZP se pod pojmem prohlubování kvalifikace rozumí nejen pravidelné doplňování vědomostí, ale i jejich udržování a obnovování. Zaměstnanec má povinnost prohloubit si svoji kvalifikaci k vykonávání sjednané práce, a to např. účastí na školeních a splnění různých zkoušek. Zaměstnanci by tato příležitost měla být umožněna a to na náklady zaměstnavatele.

Dle § 231 ZP pojem zvýšení kvalifikace znamená změnu hodnoty kvalifikace, zaměstnanec se stává způsobilým pro výkon práce, kde bylo nezbytné zvýšení kvalifikace. Zaměstnanec dosáhl vyšší kvalifikace díky studiu, vzdělávání, školení aj., za zvyšování kvalifikace zaměstnanci náleží patřičná mzda nebo plat.

U zaměstnance je rozhodující podmínkou to, zda jde o vzdělávání, které souvisí s činností firmy či naopak. Náklady spojené s rozvojem vlastních vzdělávacích zařízení a náklady spojené s odborným rozvojem zaměstnanců můžeme považovat za daňové výdaje zaměstnavatele. Dále jsou daňově uznatelné výdaje na rekvalifikaci zaměstnanců, jestliže jsou spojeny s předmětem činnosti zaměstnavatele a to podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Nepeněžitá plnění, která souvisejí se vzděláváním, vynaložená zaměstnavatelem, jsou u zaměstnance osvobozena od daně z příjmů fyzických osob, jsou tzv. nepeněžním příjmem zaměstnance, což znamená, že z hlediska pojistného se nezahrnují do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.

3.16.4 Poskytování bezplatných nebo zlevněných jízdenek zaměstnancům a rodinným příslušníkům zaměstnavatelů veřejné dopravy osob

Jedná se o mimořádně zvýhodněný benefit, který je v souladu s § 6 odst. 9. písm. e) ZDP, což znamená, že je osvobozen od daně z příjmů a nezahrnuje se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Můžeme říci, že pro zaměstnavatele je z hlediska daně z příjmů daňově nepodstatný. (Krbečková, Plesníková, 2016 str. 39)

Z praktického hlediska lze říci, že poskytování bezplatných nebo zlevněných jízdenek slouží k vyplnění volných sedadel v dopravních prostředcích, tudíž zaměstnavateli nevznikají žádné další náklady. (Krbečková, Plesníková, 2016, str. 39)

3.16.5 Poskytování osobního automobilu i pro soukromé účely

Řada zaměstnavatelů poskytuje v mnoha ohledech praktický benefit a tím je využívání firemního automobilu, jak pro služební záležitosti, tak i pro soukromé využití. Osobní automobil může zaměstnavatel buďto vlastnit, pořídit na finanční či operativní leasing nebo vypůjčit. Vozidlo je možné poskytnout nejen zaměstnancům, kteří uzavřeli pracovní smlouvu, ale i těm, kteří uzavřeli dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti. Právo na tento benefit mají i společníci a jednatelé s.r.o., členové statutárních orgánů, komanditisté a likvidátoři. (www.portal.pohoda.cz)

Z daňového hlediska dle § 6 odst. 6 ZDP, jestliže zaměstnavatel poskytuje bezplatně osobní automobil pro služební i soukromé požívání, příjem zaměstnance činí 1 % vstupní ceny vozidla. Tato částka se počítá za každý započatý měsíc a stává se součástí mzdy zaměstnance. Spodní hranice činí 1000 Kč, tedy je-li 1 % ze vstupní ceny nižší než 1000 Kč, příjem zaměstnance činí 1000 Kč. Tato částka je součástí

zdanění a zahrnuje se do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Jestliže během kalendářního měsíce zaměstnavatel poskytne zaměstnanci postupně více motorových vozidel, jednoprocenní částka se počítá z nejvyšší vstupní ceny vozidla. Pokud poskytne více motorových vozidel současně, jednoprocenní částka se počítá ze součtu vstupních cen těchto vozidel.

Co se týče pohonných hmot, pokud si je zaměstnanec nehradí sám, ale hradí je zaměstnavatel, jedná o další poskytovaný benefit, jehož hodnota by byla součástí zdanitelného příjmu zaměstnance.

Všechny náklady spojené s provozováním automobilu se stávají pro zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem (nákladem). V případě, kdy by zaměstnavatel na základě předem dohodnutých podmínek vyplývajících z kolektivní smlouvy, pracovní smlouvy nebo vnitřního předpisu hradil pohonné hmoty, tato položka by se stala pro něj daňově uznatelným výdajem (nákladem). (www.portal.pohoda.cz)

3.16.6 Příspěvek na rekreaci a zájezdy

Zaměstnavatel má dvě možnosti, jak poskytnout příspěvek na rekreaci. Tuto formu příspěvku je možné realizovat buďto nepeněžní formou nebo formou peněžních příspěvků. Mezi nepeněžní formu příspěvku můžeme také zařadit poskytování rekreace ve vlastním zařízení.

Příspěvek na rekreaci poskytovaný nepeněžní formou:

Jedná se o příspěvek, kdy zaměstnanec neobdrží částku ve formě peněz, ale zaměstnavatel uhradí částku např. na zakoupený zájezd přímo cestovní kanceláři. Z daňového hlediska je tato forma řešena v § 6 odst. 9 písm. d) ZDP, v případě, kdy by zaměstnanec dostal peníze v hotovosti nebo na běžný účet, výše příspěvku by se stala předmětem zdanění, včetně sociálního a zdravotního pojištění. Příspěvek na rekreaci, který je osvobozen od daně z příjmů činí 20 000 Kč za jedno zdaňovací období. Tato zaměstnanecká výhoda je výhodná pro obě strany, z pohledu zaměstnavatele se jedná o nedaňový výdaj (náklad), příspěvek je hrazen z prostředků FKSP, proto není možné jej uznat jako daňově uznatelný. Pro zaměstnance jde o daňově osvobozený příjem. Tudíž se poskytnutá částka ve výši 20 000 Kč nezahrnuje do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění, pouze nadlimitní hodnota nepeněžního plnění.

Příspěvek na rekreaci poskytovaný peněžní formou:

Zaměstnavatel může svým zaměstnancům poskytovat příspěvek přímo v hotovosti nebo na běžný účet. Tento příspěvek avšak nelze na straně zaměstnance osvobodit od daně z příjmů, částka ve výši 20 000 Kč i částka vyšší se stává zdanitelným příjmem a zahrnuje se do vyměřovacího základu. Na straně zaměstnavatele se jedná o daňový výdaj (náklad), pokud by byl příspěvek hrazen z prostředků FKSP, šlo by o daňově neuznatelný výdaj (náklad). (www.portal.pohoda.cz)

4 Vlastní práce

4.1 Způsob řízení společnosti ČD, a.s.

Řídícími orgány akciové společnosti ČD, a.s. jsou řídicí výbor, dozorčí rada, představenstvo a valná hromada. Mezi organizační složky společnosti patří generální ředitelství, organizační jednotky a výkonné jednotky. Úkolem představenstva je rozhodování o záležitostech mimo záležitosti, které jsou v kompetenci dozorčí rady společnosti ČD, a.s.

Představenstvo projednává s odborovými organizacemi schvalování volebního řádu, který stanovuje podmínky o volbách a odvoláních členů dozorčí rady.

V hlavní kompetenci dozorčí rady je správa majetku, předkládání svých vyjádření valné hromadě, schvalování ročního podnikatelského plánu zahrnujícího i podnikatelskou strategii.

Prostřednictvím řídicího výboru společnosti ČD, a.s. stát vykonává práva akcionářů. Řídící výbor je složen ze zaměstnanců Ministerstva dopravy, Ministerstva financí, Ministerstva průmyslu a Ministerstva pro místní rozvoj.

Vrcholovou organizační složkou společnosti je generální ředitelství, v čele je představenstvo, které má v kompetenci jednotlivé úseky, jimiž jsou:

- úsek představenstva (ÚP),
- úsek spolupráce s regiony a investic (ÚRI),
- úsek osobní dopravy (ÚOD),
- úsek techniky, servisu a majetku (ÚTSM),
- úsek projektů a mezinárodních vztahů (ÚPMV).

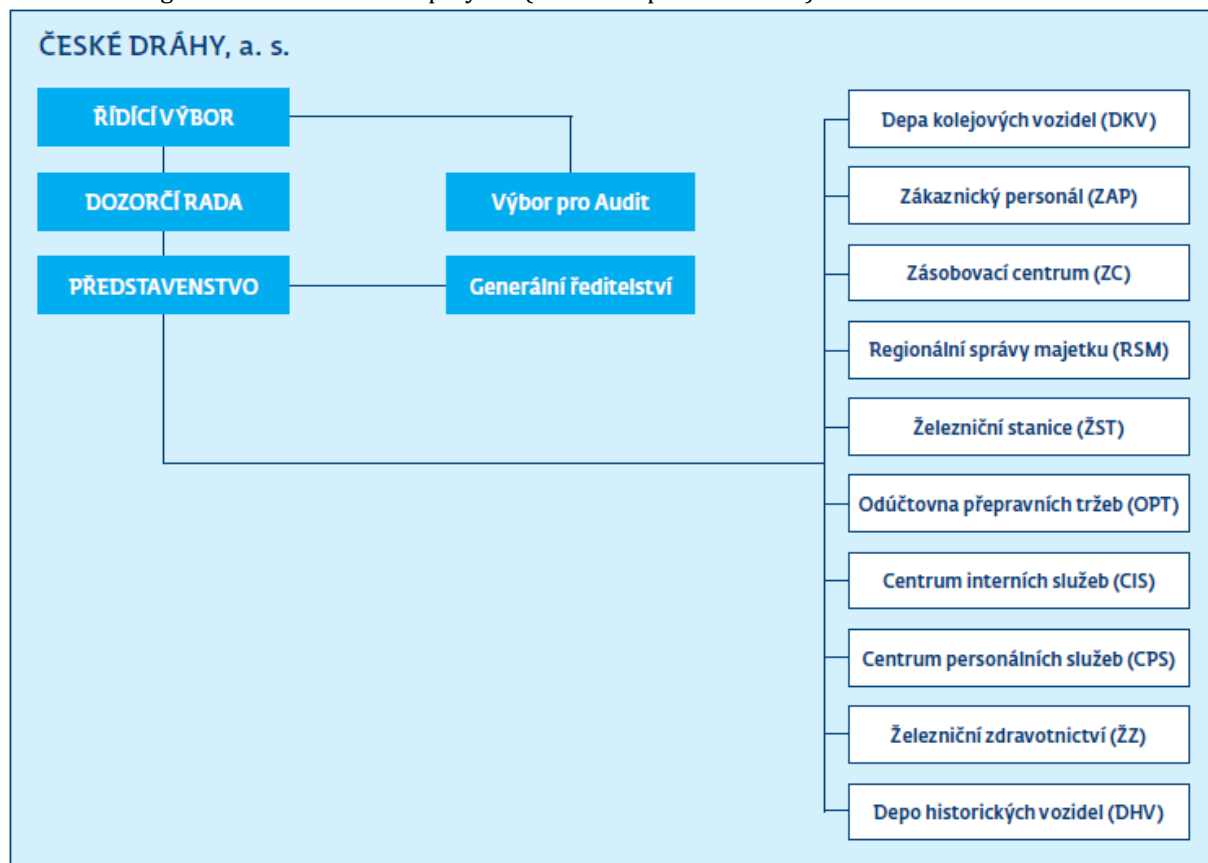
Mezi organizační jednotky patří:

- Odúčtovna přepravních služeb (OPT),
- zásobovací centrum (ZC),
- zákaznický personál (ZAP),
- železniční zdravotnictví (ŽZ),
- centrum personálních služeb (CPS),
- centrum interních služeb (CIS),
- regionální správa majetku (RSM).

Výkonnými jednotkami společnosti ČD, a.s. jsou Depa kolejových vozidel (dále jen DKV) a Depo historických vozidel (dále jen DHV). DKV zajišťují celkovou údržbu železničních kolejových vozidel, odstraňují následky železničních nehod aj. V České republice je celkem pět DKV a to v Praze, Brně, České Třebové, Olomouci a Plzni. V kompetenci DHV je údržba historických kolejových vozidel, případně jejich pronájem, odprodej a využívání pro muzejní účely. Na našem území se DHV nachází v Lužné u Rakovníka. (www.ceskedrahy.cz)

4.1.1 Organizační struktura Skupiny ČD

Obr. 3 Organizační struktura skupiny ČD (stav k 31. prosinci 2015)



Zdroj: Výroční zpráva Skupiny ČD, 2015, str. 19

4.2 Struktura zaměstnanců ČD, a.s. JMK

Organizační struktura ČD, a.s. je rozčleněna na výkonné jednotky, kterými jsou depa kolejových vozidel (dále jen DKV) a organizační složky, kterými jsou zákaznický personál (dále jen ZAP), regionální obchodní centrum (dále jen ROC), centrum personálních služeb (dále jen CPS), centrum interních služeb (dále jen CIS) a regionální správa majetku (dále jen RSM). Celkový počet zaměstnaných společnosti ČD, a.s. JMK ke dni 1. 12. 2016 činí 1867 osob.

V organizační složce ZAP pracuje celkem 658 zaměstnanců, počet pracujících v ROC, CIS a CPS je v součtu 50 zaměstnanců a ve složce RSM je zaměstnáno 25 osob.

V DKV je celkově 1134 zaměstnanců. Jako příklad podrobnějšího rozdělení zaměstnanců na technickohospodářské pracovníky (dále jen THP) a dělníky uvádím tabulku s počtem pracovníků v jednotlivých okresech JMK. (Řízený rozhovor se zaměstnancem centra personálních služeb)

Tab. 2 Počet zaměstnanců společnosti ČD, a.s. DKV v jednotlivých okresech JMK

okres	THP	počet dělníků	celkem
Brno město	102	712	814
Brno venkov	1	31	32
Břeclav	4	83	87
Hodonín	14	141	155
Vyškov	0	3	3
Znojmo	4	39	43
celkem	125	1009	1134

Zdroj: Řízený rozhovor se zaměstnancem centra personálních služeb

4.3 Zásady hospodaření se sociálním fondem ČD, a.s. v roce 2016

Sociální fond ČD, a.s. je fondem zaměstnavatele, který zabezpečuje kulturní, sociální a jiné další potřeby zaměstnanců. V rámci SF ČD je možné poskytnout příspěvky na:

- „zlepšování pracovního prostředí a sociálního zázemí, zvyšování úrovně celkové péče o zaměstnance,
- kulturní, sportovní, zájmovou a společenskou činnost,
- rekreace, zájezdy,
- tábory dětí a mládeže, léčebné a ozdravné pobyty,
- sociální výpomoci pro zaměstnance,
- finanční dary,
- úhradu nákladů odborových organizací, působících u ČD, jež jim vznikají v souvislosti s plněním oprávnění vyplývajících z pracovněprávních předpisů,
- na penzijní připojištění zaměstnanců.“ (Zásady hospodaření se sociálním fondem Českých drah, a.s. na rok 2016, str. 2)

Výše zmíněné výhody, zabezpečované ze SF ČD, je možné poskytnout zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům, dále jsou výhody poskytovány také důchodcům, jakožto bývalým zaměstnancům, kteří byli zaměstnáni u společnosti ČD, a.s. před odchodem do penze. Za rodinné příslušníky se považuje manžel/manželka nebo registrovaný partner/partnerka, žijící se zaměstnancem v jedné domácnosti, druh/družka, žijící se zaměstnancem v jedné domácnosti alespoň 12 měsíců. Nárok na výhody ze SF ČD mají děti zaměstnanců, kteří splňují podmínku povinné školní docházky a poté studium do dosažení 26 let. (Zásady hospodaření se sociálním fondem Českých drah, a.s. na rok 2016, str. 3)

4.4 Poskytované benefity

Zaměstnavatel ČD, a.s. v rámci programu zaměstnaneckých výhod poskytuje tyto benefity:

- příspěvek na stravování,
- příspěvek na soukromé životní pojištění,
- příspěvek na penzijní připojištění,
- příspěvek na rekreační pobyt a zájezdy,

- doprava (In karta),
- dny dovolené navíc,
- služební automobil,
- služební telefon,
- jazykové kurzy.

4.4.1 Příspěvek na stravování

Dle kolektivní smlouvy společnost ČD, a.s. umožňuje svým zaměstnancům stravování podáváním teplé stravy, kterou zajišťuje lokální dodavatel. Zaměstnanci mají možnost navštěvovat zařízení provozující veřejné stravování, jehož poloha je nejbližší místu vykonávání zaměstnání.

Každý zaměstnanec, který byl během pracovní směny na pracovišti alespoň 6 hodin, má nárok na úhradu zaměstnavatelem ve výši 40 % ceny jednoho hlavního jídla. Zbytek ceny je strháván na základě dohody ze mzdy zaměstnance.

V případě, kdy nelze umožnit návštěvu tohoto zařízení, společnost poskytuje zaměstnanci poukázku na jídlo v nominální hodnotě 80 Kč.

Určitým skupinám zaměstnanců, kterými jsou strojvedoucí, strojvedoucí v přípravě, vlakvedoucí osobních vlaků, průvodčí osobních vlaků, vedoucí stevard SC Pendolino, stevard SC Pendolino, průvodčí stevard a u zaměstnání posunovač, vedoucí posunu, vozmistr a staniční dozorce v případě, že pracovní cesta souvisí s doprovodem vlaku, je zaměstnavatel povinen poskytnout poukázku na jídlo v nominální hodnotě 100 Kč. Jestliže délka směny trvá více než 12 hodin, zaměstnavatel je povinen poskytnout další poukázku na jídlo v nominální hodnotě 40 Kč. Výše uvedená skupina zaměstnanců musí splňovat tyto podmínky:

- pracovní směna je od začátku do ukončení delší než 6 hodin a přítomnost zaměstnance v dobu směny trvá alespoň 3 hodiny,
- pracovní cesta během směny trvá déle než 1 hodinu.

4.4.2 Příspěvek na soukromé životní pojištění

Společnost ČD, a.s. poskytuje svým zaměstnancům příspěvek na soukromé životní pojištění ve výši 750 Kč měsíčně ze strany zaměstnavatele. Zaměstnanci si můžou dle svojí volby přispět jimi určenou částku.

Nárok na tento benefit mají zaměstnanci s pracovní smlouvou nepřetržitě po dobu nejméně 1 roku. Příspěvek je určen pro zaměstnance, kteří uzavřou písemnou smlouvu o životním pojištění na produkty ING Životní pojišťovny. Zaměstnavatel poskytuje příspěvek pouze na konkrétní daňově uznatelné druhy životního pojištění.

4.4.3 Příspěvek na penzijní připojištění

Zaměstnanci společnosti ČD, a.s. jsou zařazeni do příslušných kategorií, které jsou očíslovány čísla od jedničky do pětiky. Příspěvek na penzijní připojištění se liší dle klasifikace zaměstnání. Seznam klasifikace zaměstnání je uveden v příloze č. 5.

Obr. 4 Výše příspěvku na penzijní připojištění dle kategorie zaměstnanců

Kategorie zaměstnanců	příspěvek/Kč
neoznačené profese - kategorie 1	800,00
vybrané profese- kategorie 2	900,00
vybrané profese - kategorie 3	1100,00
vybrané profese - kategorie 4	1100,00
vybrané profese- kategorie 5	1250,00

Zdroj: Zásady pro poskytování příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem, doplňkové penzijní spoření a životní pojištění zaměstnancům Českých drah, a.s., str. 2

Nárok na tento benefit mají zaměstnanci s pracovní smlouvou nepřetržitě po dobu nejméně 1 roku. Zaměstnanec, který se rozhodne tento benefit využít a uzavře smlouvu o penzijním spoření, je povinen se účastnit na příspěvku ve výši nejméně 300 Kč. Výše příspěvku bude srážena každý měsíc ze mzdy.

Zaměstnanec, který má zájem o tento benefit a splňuje podmínky pro poskytnutí příspěvku, podá žádost vedení společnosti a ta rozhodne o schválení nebo případném zamítnutí.

Jestliže zaměstnanec splňuje podmínky pro poskytování příspěvku penzijního spoření a současně také pro poskytování příspěvku na životní pojištění, může si nechat převést neboli sloučit příspěvek na životní pojištění s příspěvkem na penzijní připojištění.

Jestliže má zaměstnanec uzavřenou pouze smlouvu o penzijním připojištění, může požádat o navýšení příspěvku na penzijní připojištění, a to ve výši příspěvku odpovídajícího životnímu pojištění.

4.4.4 Doprava (In karta)

Společnost ČD, a.s. poskytuje svým zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům bezplatné jízdné, každý zaměstnanec bez ohledu na pozici, kterou ve společnosti zaujímá, obdrží speciální kartu neboli tzv. In kartu. Zaměstnanci a jejich rodinní příslušníci jsou povinni ročně uhradit pouze tzv. prolongační poplatek, který činí v současné době pro zaměstnance 1000 Kč a 500 Kč pro důchodce a děti. Do karty je nainstalován čip, díky kterému In karta slouží jako elektronická jízdenka a prostředek evidence docházky zaměstnanců do zaměstnání.

In karta slouží pro pravidelné cesty s vyšším komfortem bez potřeby kupování dalších jízdenek, zaměstnanec má možnost neomezeného cestování ve 2. třídě vlakem na území České republiky a Slovenska. Zaměstnancům jsou v omezeném počtu poskytovány volné jízdenky do zahraničí.

4.4.5 Příspěvek na rekreační pobyt a zájezdy

Společnost ČD, a.s. v rámci SF ČD poskytuje svým zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům příspěvek na tuzemské, zahraniční pobytové rekreace a zájezdy. Podle ZDP je příspěvek poskytován do výše 20 000 Kč, jestliže je tato částka překročena, je připočtena ke mzdě a stává se předmětem ZDP.

Zaměstnancům společně s jejich rodinnými příslušníky je umožněno jednou za rok využít dotovaný poukaz na rekreaci z katalogu cestovní kanceláře ČD travel, s.r.o. nebo z katalogu cestovních kanceláří, majících sídlo v České republice.

V případě dotované rekreace z katalogu ČD travel, s.r.o. je příspěvek poskytnut ve formě nepeněžitěho plnění, v katalogu jsou již uvedené ceny, které jsou sniženy o výši příspěvku.

V případě rekreace z katalogu cestovních kanceláří, majících sídlo v České republice, je příspěvek poskytován též ve formě nepeněžitěho plnění. Příspěvek může být pouze do výše 250 Kč na pobytový den. Poskytnutá částka na rekreaci v tuzemsku nebo zájezd lze poskytnout maximálně do výše 50 % z ceny poukazu, nejvýše však do výše 1500 Kč pro zaměstnance a 500 Kč pro rodinné příslušníky. Jestliže se jedná o rekreaci v zahraničí příspěvek, lze poskytnout maximálně do výše 40 % z ceny, nejvýše však do výše 2500 Kč pro zaměstnance a 1000 Kč pro rodinné příslušníky.

4.4.6 Dny dovolené navíc

Společnost ČD, a.s. poskytuje svým zaměstnancům dny dovolené navíc, jedná se o prodloužení o 10 pracovních dní. Celkově je tedy poskytnuto 30 dní ročně. Dny dovolené navíc jsou poskytovány na základě kolektivní smlouvy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací.

4.4.7 Služební automobil

Dle Opatření Generálního ředitele ČD, a.s. pro pořizování, přidělování a používání silničních motorových vozidel Českých drah, a.s. společnost poskytuje silniční motorové vozidlo (dále jen SMV) podle kategorie, do níž zaměstnanec spadá. Služební silniční motorová vozidla ČD, a.s. (dále jen SMV ČD) se dělí do 4 skupin, a to A, B, C a D.

Vozidla v kategorii A jsou tzv. statutární vozidla, slouží generálnímu řediteli (dále jen GŘ), náměstkům GŘ, tajemníkovi GŘ a členům představenstva, jestliže jsou zaměstnanci ČD, a.s. Statutární vozidla slouží ke služebním cestám, uživatelé SMV mají přiděleného řidiče z povolání.

Vozidla v kategorii B jsou tzv. referentská vozidla, slouží k dlouhodobému užívání pro zaměstnance ve vedoucí pozici. Referentské vozidlo je přiděleno vedoucímu zaměstnanci, jehož práce vyžaduje časté služební jízdy, pokud nemá přiděleného řidiče z povolání.

Vozidla v kategorii C jsou tzv. dispoziční vozidla, slouží ke krátkodobému užívání pro služební jízdy. Dispoziční vozidlo neslouží pro soukromé účely.

V kategorii D jsou soukromá vozidla zaměstnance. Varianta využití soukromého vozidla pro zaměstnance je možná v případě, kdy je výhodnější než jiné možné varianty. Použití soukromého vozidla zaměstnance probíhá na základě uzavření dohody o používání soukromého vozidla zaměstnance pro služební účely. Zaměstnanci vozidla přísluší za každý 1 km základní náhrada a náhrada výdajů za spotřebované pohonné hmoty, jestliže použil soukromé vozidlo na žádost zaměstnavatele. V případě, kdy zaměstnanec použil soukromé vozidlo k pracovní cestě se souhlasem zaměstnavatele, náleží mu náhrada jízdních výdajů, a to ve výši jízdného za určený hromadný dopravní prostředek. Zaměstnavatel je povinen zabezpečit zaplacení silniční daně.

4.4.8 Služební telefon

Většina zaměstnanců obdrží mobilní telefon pro služební i soukromé používání. Nárok na služební telefon vzniká na základě interního předpisu „Používání mobilních telefonů, datových zařízení a účastnických stanic ŽSTS účastnických stanic ŽSTS v prostředí Českých drah, a.s.“

Výše úhrady tarifu od zaměstnavatele se liší, a to na základě postavení ve společnosti. Tyto náklady může zaměstnavatel zahrnout do daňově uznatelných nákladů.

4.4.9 Jazykové kurzy

V rámci zvyšování kvalifikace v jazykových znalostech společnost umožňuje všem svým zaměstnancům jazykové kurzy. Zaměstnancům jsou nabídnuty kurzy anglického nebo německého jazyka a to v různých úrovních.

Zaměstnavatel hradí jazykový kurz v plné výši provozním zaměstnancům, kteří mají v kvalifikačních požadavcích stanovenou jazykovou úroveň. Vedoucím zaměstnancům zaměstnavatel hradí 50 % z ceny jednoho kurzu s možností individuální výuky nebo ve dvojici s rodilým mluvčím a českým lektorem. Ostatním zaměstnancům je hrazena výuka ve výši 50 % jednoho kurzu pro skupinu 3 až 8 posluchačů. Podíl zaměstnance na zaplacení kurzu je řešen srážkou ze mzdy po ukončení kurzu, obvykle každý rok v měsíci lednu.

4.5 Systém mzdového ohodnocení zaměstnanců ČD, a.s.

Zaměstnanci společnosti ČD, a.s. jsou odměňováni časovou mzdou. „Časová mzda se určuje jako měsíční tarif nebo mzda sjednaná ve smlouvě o mzdě odpovídající odpracované době, popř. jako součin hodinového mzdového tarifu přiznaného tarifního stupně a odpracované doby.“ (Podniková kolektivní smlouva Českých drah na rok 2016, str. 46)

Dle interního předpisu Katalogu prací ČD, a.s., který obsahuje klasifikace zaměstnání (dále jen KZAM), jsou zařazeny jednotlivé pracovní činnosti do tarifních stupňů podle složitosti, obtížnosti, odpovědnosti a významu práce pro společnost. Katalog prací zahrnuje všechny KZAM, které se ve společnosti vyskytují.

„Základem kvalifikační náročnosti (míry nároků na teoretickou, praktickou, psychickou a fyzickou úroveň zaměstnance, který bude pracovní činnost, respektive funkci vykonávat) je charakteristika složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací vyjádřená v 16 tarifních stupních.“ (Katalog prací ČD, a.s., 2010, str. 8)

Někteří zaměstnanci jsou povinni, se dle pracovní smlouvy připravit na sjednanou pracovní činnost, kterou budou vykonávat nebo vykonat odbornou zkoušku. Během přípravy na výkon pracovní činnosti nebo až do doby vykonání odborné zkoušky jsou zaměstnanci zařazeni o jeden tarifní stupeň níže, než je sjednaná pracovní činnost, kterou budou vykonávat.

Zařazení povolání zaměstnance do tarifního stupně je provedeno na základě tzv. Katalogu prací, kde jsou jednotlivá povolání zařazena do tarifních stupňů. Zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnanci takové pracovní činnosti, které odpovídají přiznanému tarifnímu stupni. V případě, kdy není možné určit zařazení zaměstnance do tarifního stupně podle Katalogu prací, z důvodu podstatné změny obtížnosti práce, navrhne vedoucí organizační složky zařazení zaměstnance o jeden tarifní stupeň výše. Po dobu schvalování návrhu o přeřazení je zaměstnanci vyplácena mzda určená podle původního zařazení do tarifního stupně. Jestliže dojde ke schválení o přeřazení do vyššího stupně, zaměstnanci je eventuální rozdíl ve mzdě zpětně doplacen. (Podniková kolektivní smlouva Českých drah na rok 2016, str. 46)

Tab. 3 Kvalifikační předpoklady

Tarifní stupeň	Orientační kvalifikační předpoklady (stupeň vzdělání + odborná praxe)
1	A, B, C (vždy + zaučení nebo zaškolení)
2	A, B, C, D (vždy + zaučení nebo zaškolení)
3	D, E
4	E, J, H
5	J + 1 rok praxe, H, K
6	H + 2 roky praxe, K + 1 rok praxe, M, L
7	H + 3 roky praxe, K + 2 roky praxe, M + 1 rok praxe, L + 1 rok praxe
8	H + 4 roky praxe, K + 3 roky praxe, M + 2 roky praxe, L + 2 roky praxe
9	M + 3 roky praxe, L + 3 roky praxe, N + 1 rok praxe, R
10	M + 4 roky praxe, L + 4 roky praxe, N + 2 roky praxe, R + 1 rok praxe
11	M + 6 roků praxe, L + 6 roků praxe, N + 2 roky praxe, R + 2 roky praxe, T + 1 rok praxe
12	N + 4 roky praxe, R + 3 roky praxe, T + 1 rok praxe
13	R + 4 roky praxe, T + 3 roky praxe
14	R + 6 roků praxe, T + 5 roků praxe
15	R + 8 roků praxe, T + 7 roků praxe, V + 5 roků praxe
16	T + 8 roků praxe, V + 7 roků praxe

Zdroj: Katalog prací ČD, a.s., 2010, str. 9

Tab. 4 Vysvětlení stupňů vzdělání v předchozí tabulce - Kvalifikační předpoklady

vzdělání	název
A	bez vzdělání (nedokončený 1. stupeň základní školy)
B	neúplné základní vzdělání (dokončený 1. stupeň základní školy)
C	základní vzdělání (jednoletá a dvouletá praktická škola)
D	nižší střední vzdělání (tříletá příprava v praktické škole)
E	nižší střední odborné vzdělání (vzdělávací programy učilišť, odborných učilišť)
J	střední nebo střední odborné vzdělání bez maturity i výučního listu
H	střední odborné vzdělání s výučním listem (absol. nematuritních vzděl. programů)
K	úplné střední všeobecné vzdělání
M	úplné střední odborné vzdělání s maturitou (bez vyučení)
L	úplné střední odb. vzdělání s vyučením i maturitou
N	vyšší odborné vzdělání (vyšší odb. školy, konzervatoře, pomaturitní studium spec.)
R	bakalářské vzdělání (VŠ vzdělání dosažené absolvováním bakalářských zkoušek)
T	vysokoškolské vzdělání (magisterské, inženýrské a lékařské programy)
V	doktorské vzdělání (doktorský stud. program, postgrad. studium a vědecká výchova)

Zdroj: Katalog prací ČD, a.s., 2010, str. 9

Tab. 5 Sazby mzdových tarifů ČD, a.s.

Tarifní stupeň	Měsíční tarif	Hodinový mzdový tarif pro pracovní dobu			
		40 hod.	38,5 hod.	37,5 hod.	36 hod.
1	10 620	61,00	63,60	65,20	67,60
2	12 190	70,10	73,00	74,80	77,60
3	13 720	78,90	82,20	84,20	87,40
4	15 260	87,70	91,40	93,60	97,20
5	16 720	96,10	100,10	102,60	106,50
6	18 320	105,30	109,70	112,40	116,70
7	19 820	113,90	118,70	121,60	126,20
8	21 250	122,10	127,20	130,40	135,40
9	22 770	130,90	136,30	139,70	145,00
10	24 370	140,10	145,90	149,50	155,20
11	25 760	148,00	154,30	158,00	164,10
12	27 360	157,20	163,80	167,90	174,30
13	28 740	165,20	172,10	176,30	183,10
14	30 630	176,00	183,40	187,90	195,10
15	34 290	197,10	205,30	210,40	218,40
16	37 840	217,50	226,60	232,10	241,00

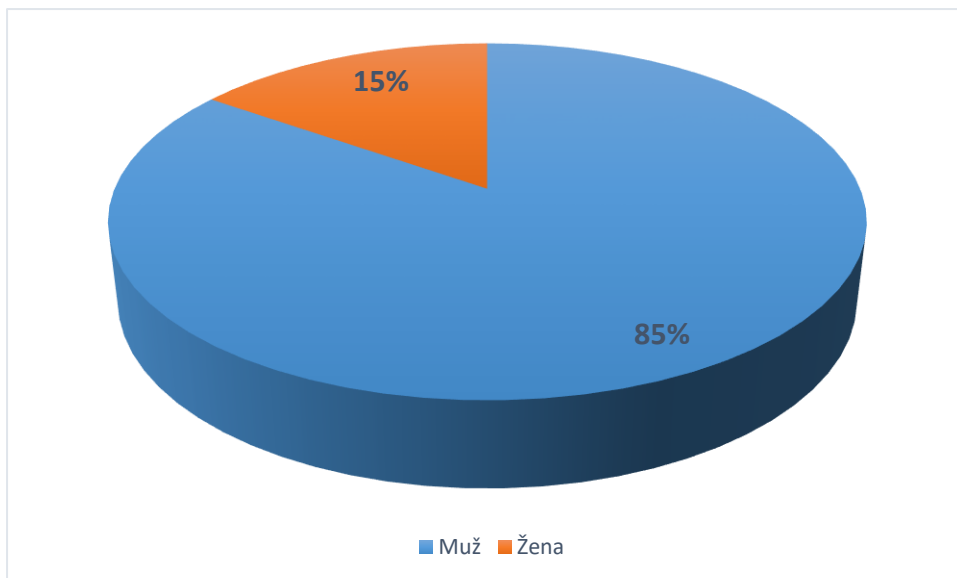
Zdroj: Podniková kolektivní smlouva Českých drah na rok 2016. str. 62

4.6 Dotazníkové šetření

4.6.1 Výsledky dotazníkového šetření v grafickém znázornění

Otázka č. 1: Jaké je vaše pohlaví?

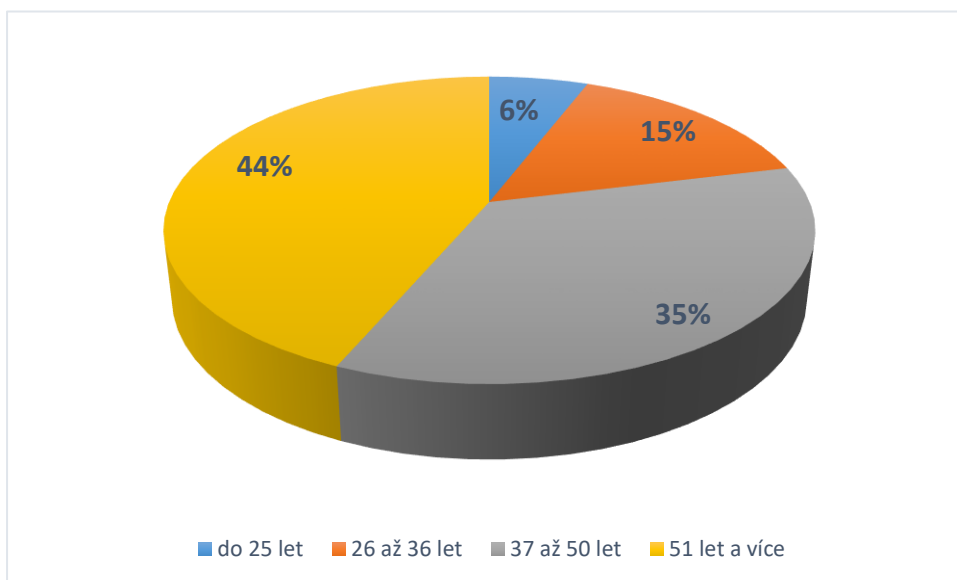
Obr. 5 Struktura respondentů společnosti ČD, a.s. v %



Zdroj: Vlastní práce

Otázka č. 2: Jaký je váš věk?

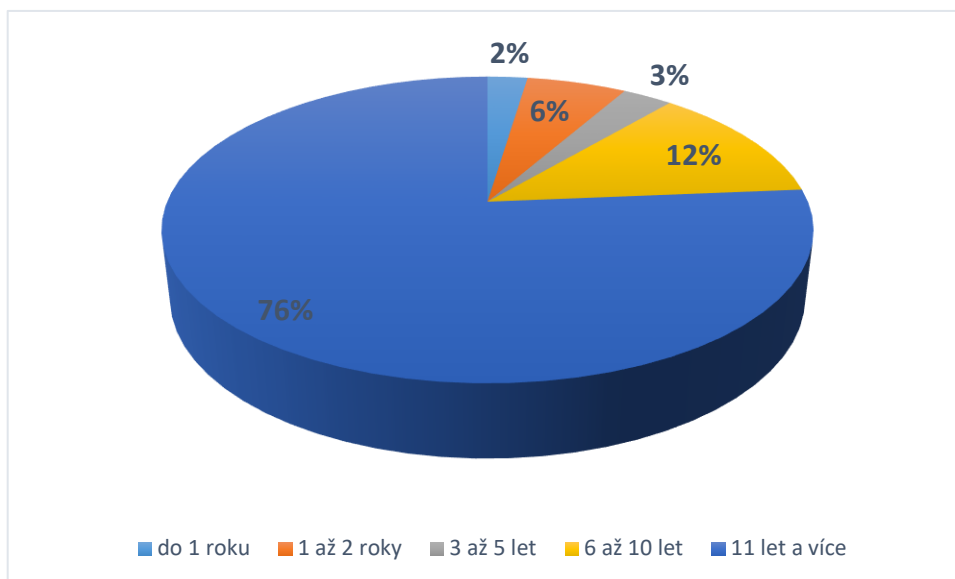
Obr. 6 Věková struktura respondentů společnosti ČD, a.s. v %



Zdroj: Vlastní práce

Otázka č. 3: Kolik let ve společnosti České dráhy, a.s. pracujete?

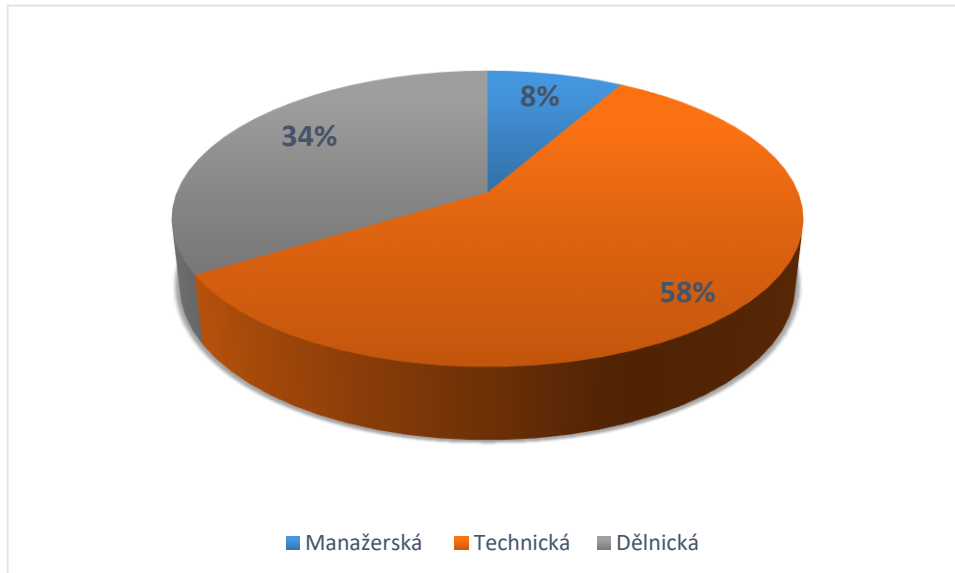
Obr. 7 Struktura respondentů společnosti ČD, a.s. z hlediska délky pracovního poměru v %



Zdroj: Vlastní práce

Otázka č. 4: Jaká je vaše pracovní pozice ve společnosti?

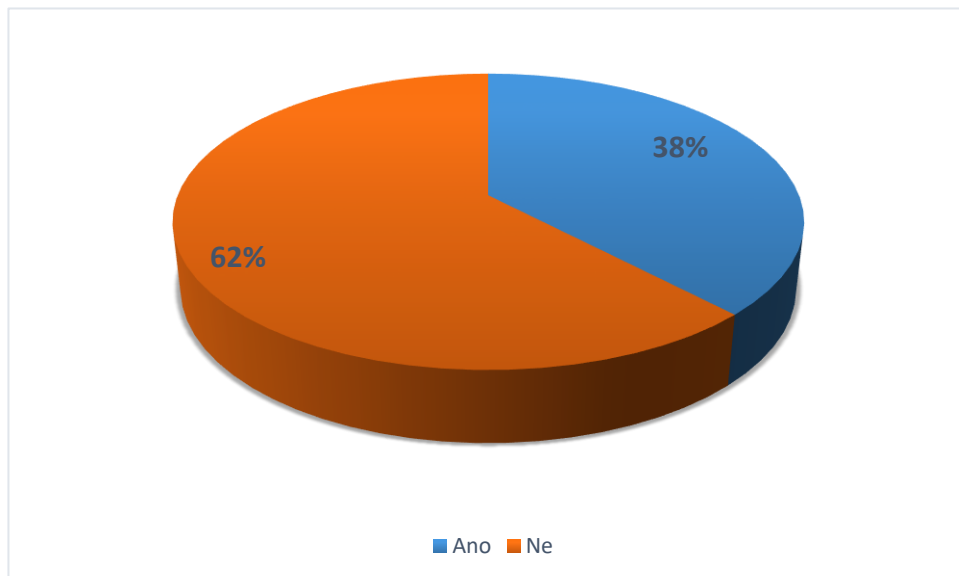
Obr. 8 Struktura respondentů společnosti ČD, a.s. z hlediska pracovní pozice v %



Zdroj: Vlastní práce

Otázka č. 5: Motivovaly Vás nabízené benefity při výběru zaměstnání u Českých drah, a.s.?

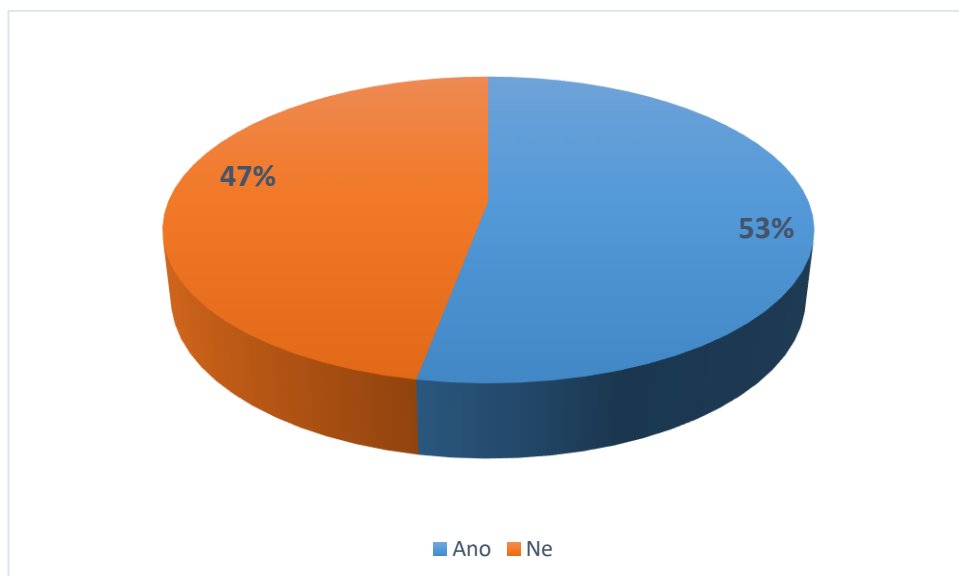
Obr. 9 Struktura odpovědí respondentů společnosti ČD, a.s. na otázku motivace zaměstnaneckými benefity při rozhodování pracovat ve společnosti v %



Zdroj: Vlastní práce

Otázka č. 6: Myslíte si, že jste dostatečně informováni o množství poskytovaných benefitů?

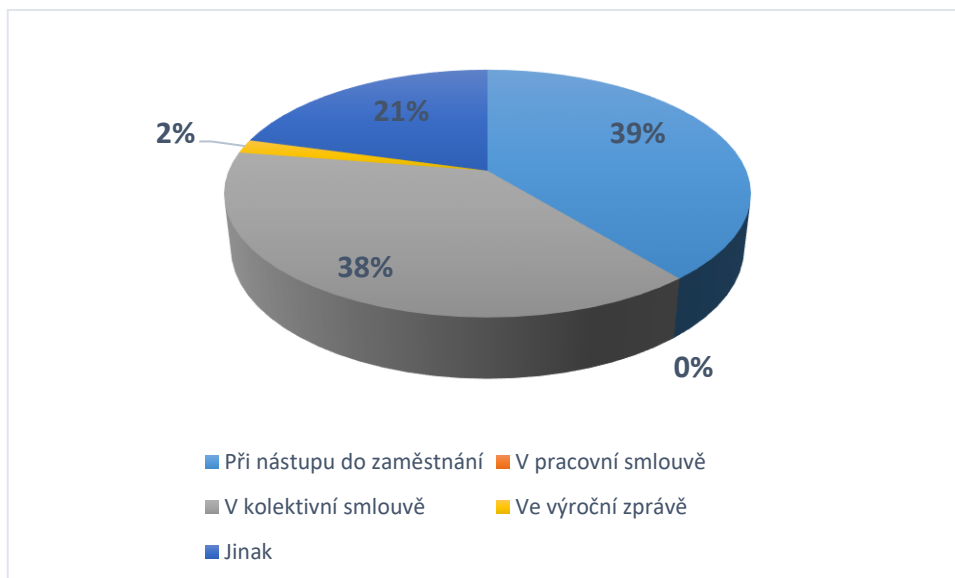
Obr. 10 Struktura odpovědí respondentů společnosti ČD, a.s. na otázku informovanosti o množství poskytovaných benefitů v %



Zdroj: Vlastní práce

Otázka č. 7: Jak jste se dozvěděli o možnosti využívání poskytovaného balíčku benefitů?

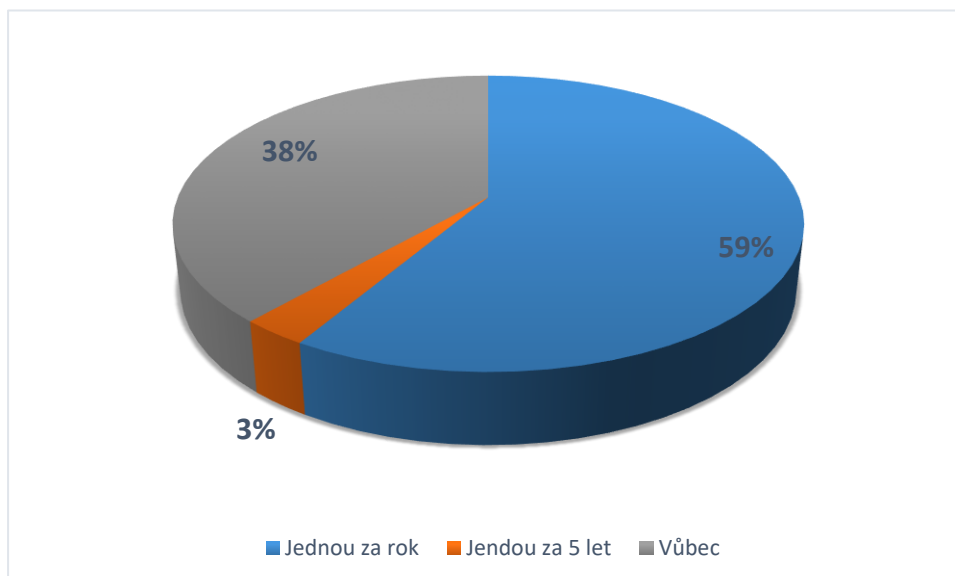
Obr. 11 Struktura odpovědí respondentů společnosti ČD, a.s. na otázku způsobu poskytování informací respondentů o možnosti využívání zaměstnaneckých benefitů v %



Zdroj: Vlastní práce

Otázka č. 8: Jak často jste informováni o možnosti využívání poskytovaného balíčku benefitů?

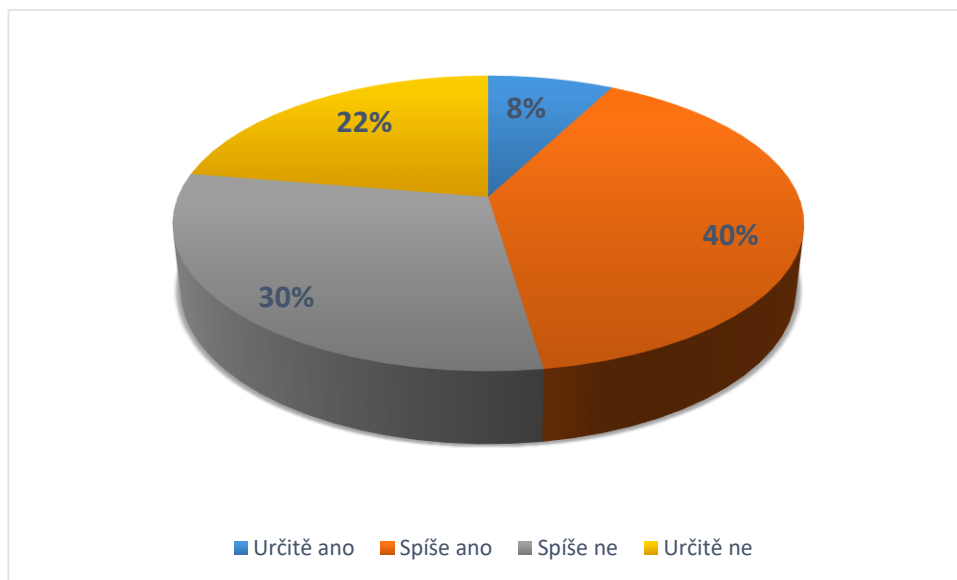
Obr. 12 Struktura odpovědí respondentů společnosti ČD, a.s. na otázku pravidelnosti informování o možnosti poskytovaného balíčku benefitů v %



Zdroj: Vlastní práce

Otázka č. 9: Motivují Vás benefity k odvedení lepšího výkonu v práci?

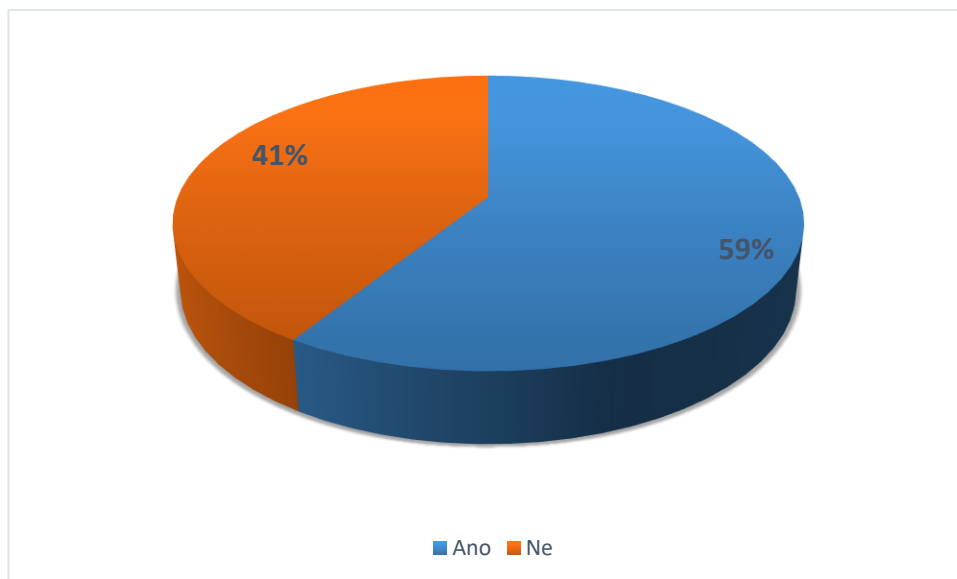
Obr. 13 Struktura odpovědí respondentů společnosti ČD, a.s. na otázku motivace k odvedení lepšího výkonu v práci v %



Zdroj: Vlastní práce

Otázka č. 10: Myslíte si, že by byla vaše motivace větší při rozšíření poskytování benefitů (navýšení nabídky)?

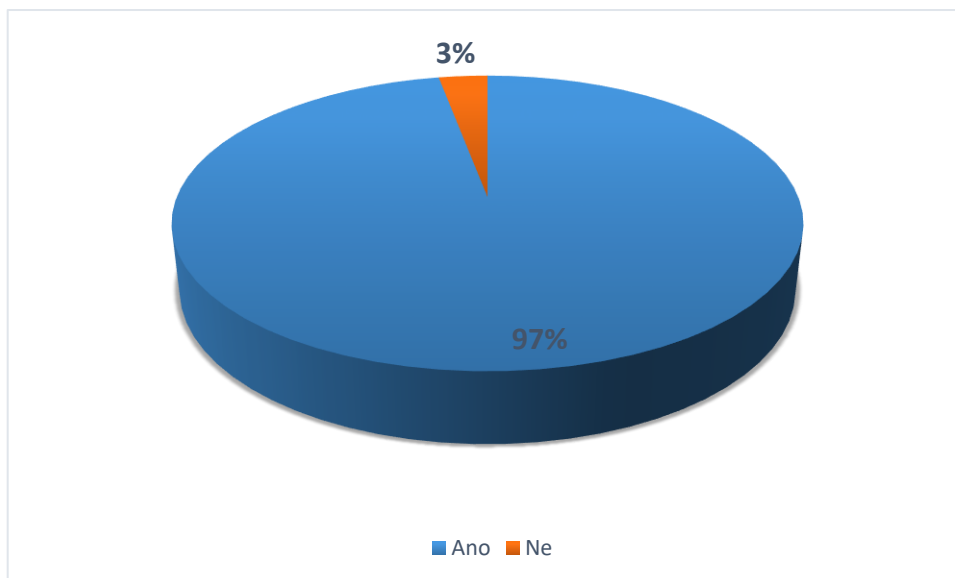
Obr. 14 Struktura odpovědí respondentů společnosti ČD, a.s. na otázku větší motivace při navýšení nabídky poskytovaných benefitů v %



Zdroj: Vlastní práce

Otázka č. 11: Využíváte benefity, které Vám zaměstnavatel České dráhy, a.s. poskytuje?

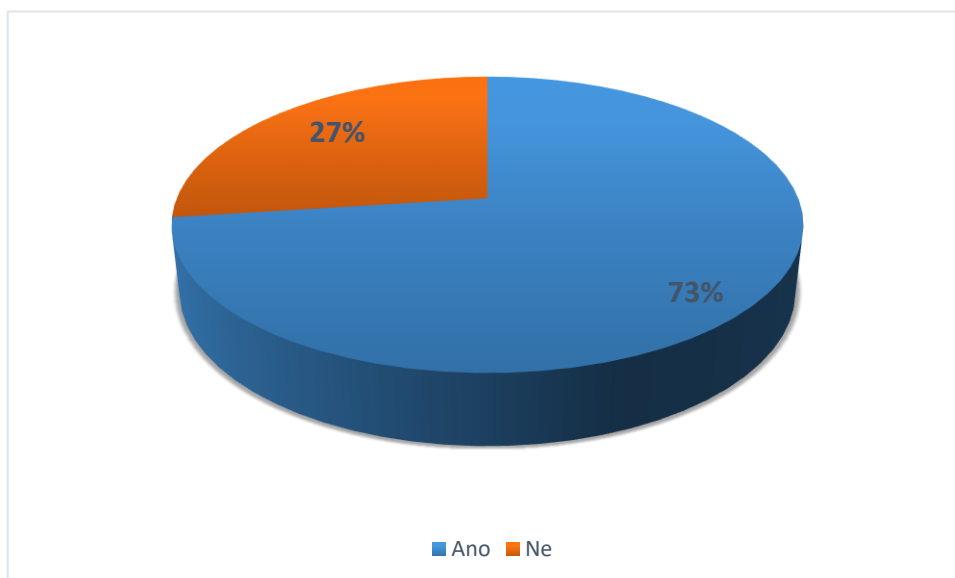
Obr. 15 Struktura odpovědí respondentů společnosti ČD, a.s. na otázku využívání výhod poskytovaných zaměstnavatelem v %



Zdroj: Vlastní práce

Otázka č. 12: Využívá vaše rodina benefitů, které jsou vám poskytovány?

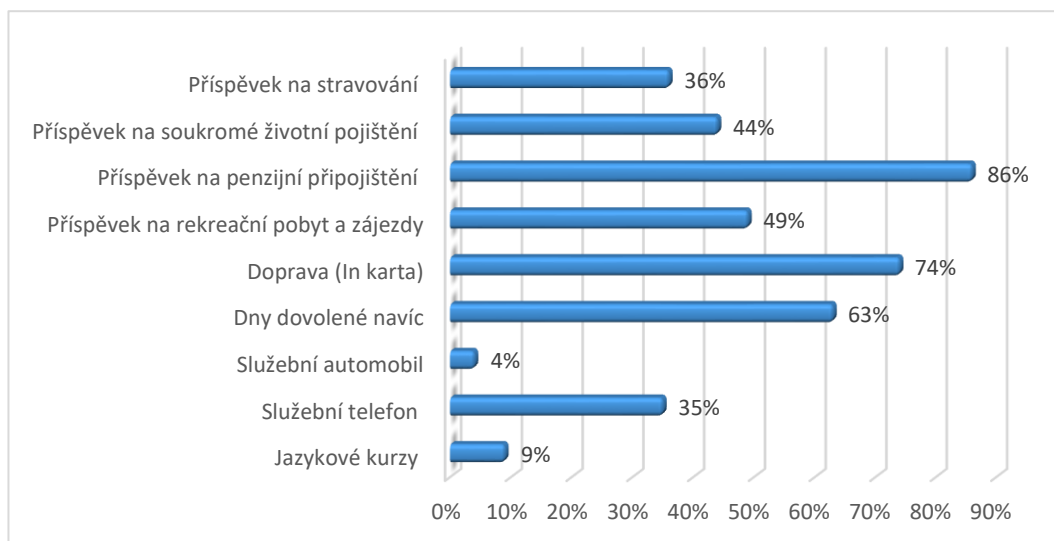
Obr. 16 Struktura odpovědí respondentů společnosti ČD, a.s. na otázku využívání benefitů rodinnými příslušníky zaměstnance v %



Zdroj: Vlastní práce

Otázka č. 13: Které benefity jsou podle vašeho mínění nejlepší?

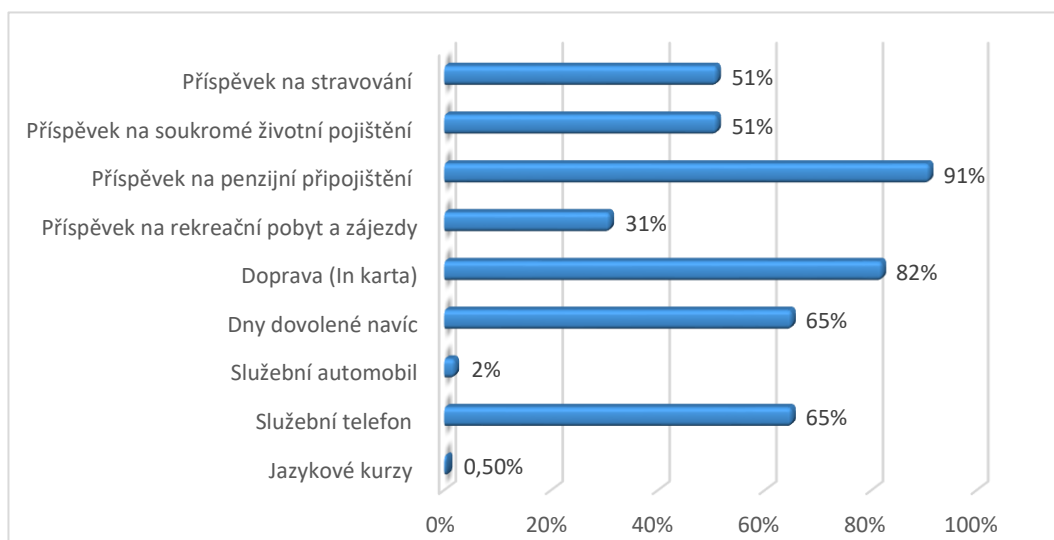
Obr. 17 Struktura odpovědí respondentů společnosti ČD, a.s. na otázku mínění nejlepších poskytovaných benefitů v %



Zdroj: Vlastní práce

Otázka č. 14: Které benefity využíváte?

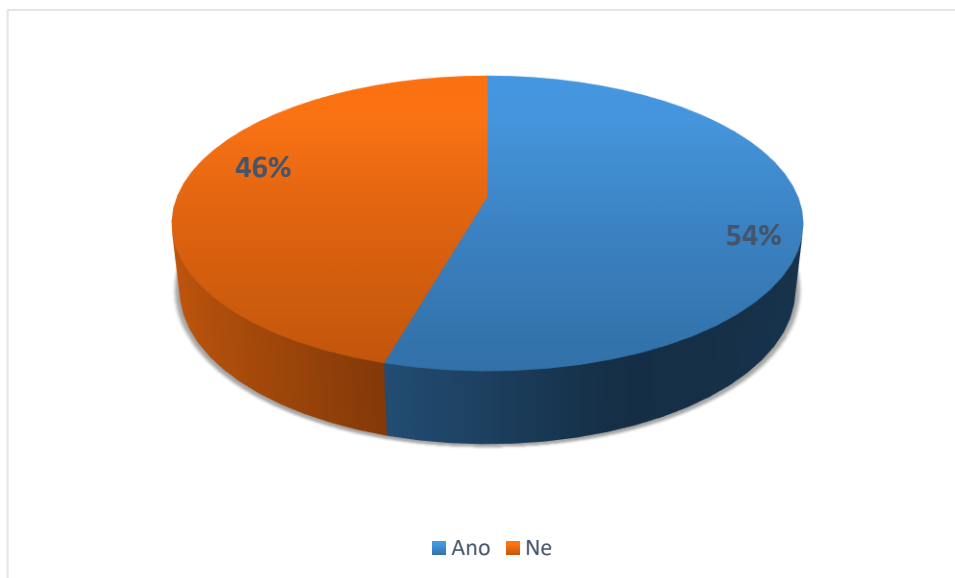
Obr. 18 Struktura odpovědí respondentů společnosti ČD, a.s. na otázku výběru využívaných poskytovaných benefitů v %



Zdroj: Vlastní práce

Otázka č. 15: Myslíte si, že je nabídka benefitů je dostatečná?

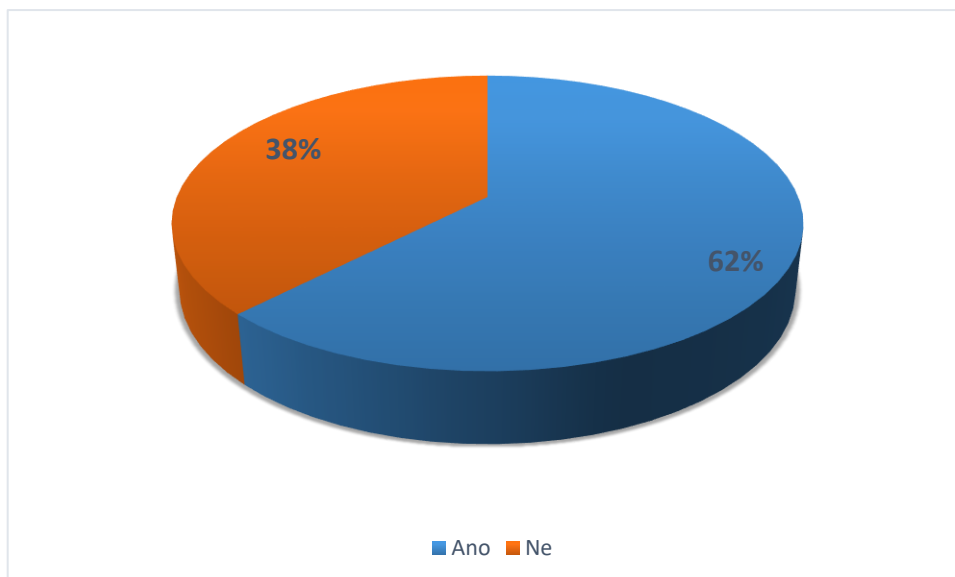
Obr. 19 Struktura odpovědí respondentů společnosti ČD, a.s. na otázku názoru na dostatečnou nabídku poskytovaných benefitů v %



Zdroj: Vlastní práce

Otázka č. 16: Máte možnost využít vlak jako dopravní prostředek do zaměstnání?

Obr. 20 Struktura odpovědí respondentů společnosti ČD, a.s. na otázku možnosti využívání vlaku jako dopravního prostředku do zaměstnání v %

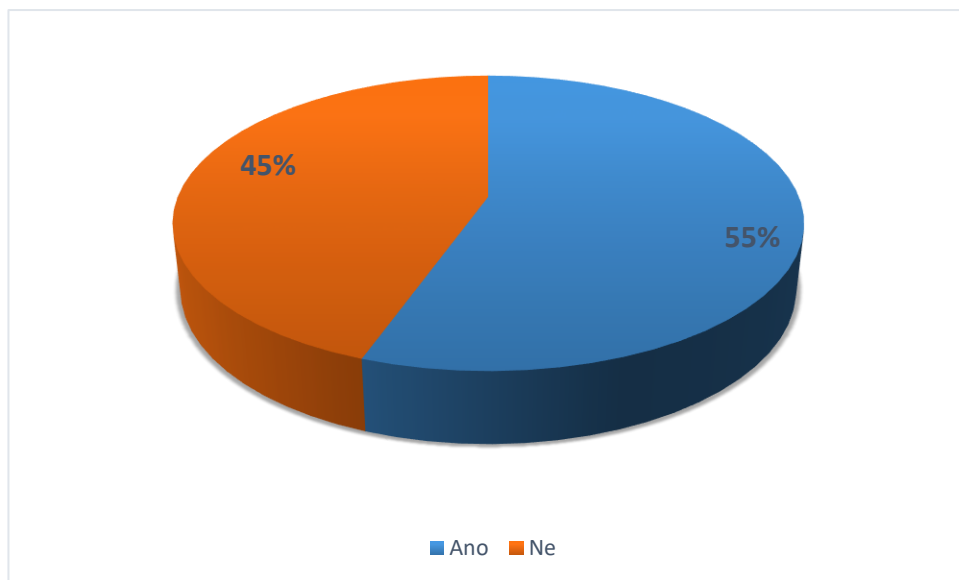


Zdroj: Vlastní práce

Otázka č. 17: Pokud ano, jezdíte vlakem do zaměstnání?

Dopřít se do zaměstnání má možnost 62 % dotazovaných respondentů.

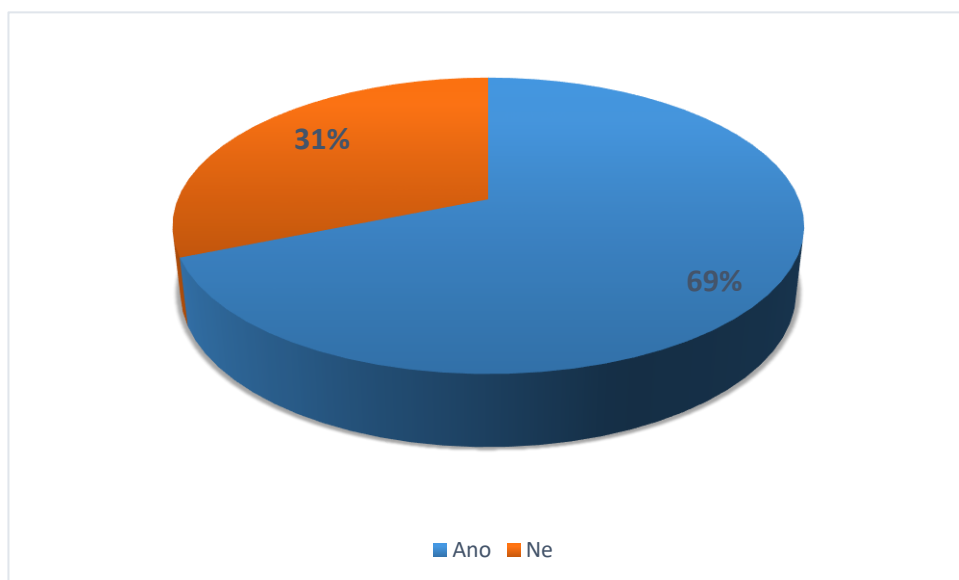
Obr. 21 Struktura odpovědí respondentů společnosti ČD, a.s. na otázku využívání možnosti jízdy vlakem do zaměstnání v %



Zdroj: Vlastní práce

Otázka č. 18: Jezdíte na výlety vlakem?

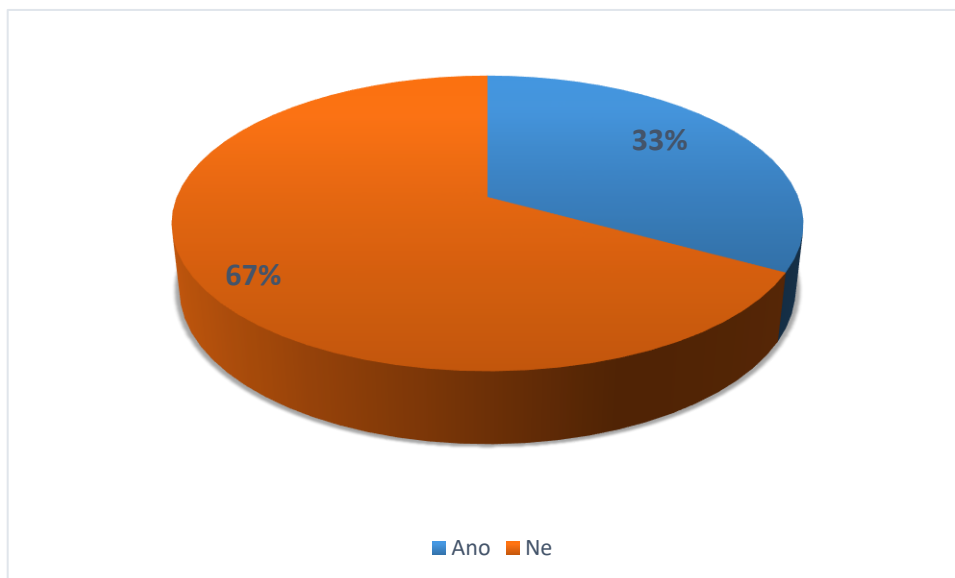
Obr. 22 Struktura odpovědí respondentů společnosti ČD, a.s. na otázku využívání vlaku jako dopravního prostředku na výlety v %



Zdroj: Vlastní práce

Otázka č. 19: Jezdíte na rekreaci přes cestovní kancelář ČD travel, s.r.o.?

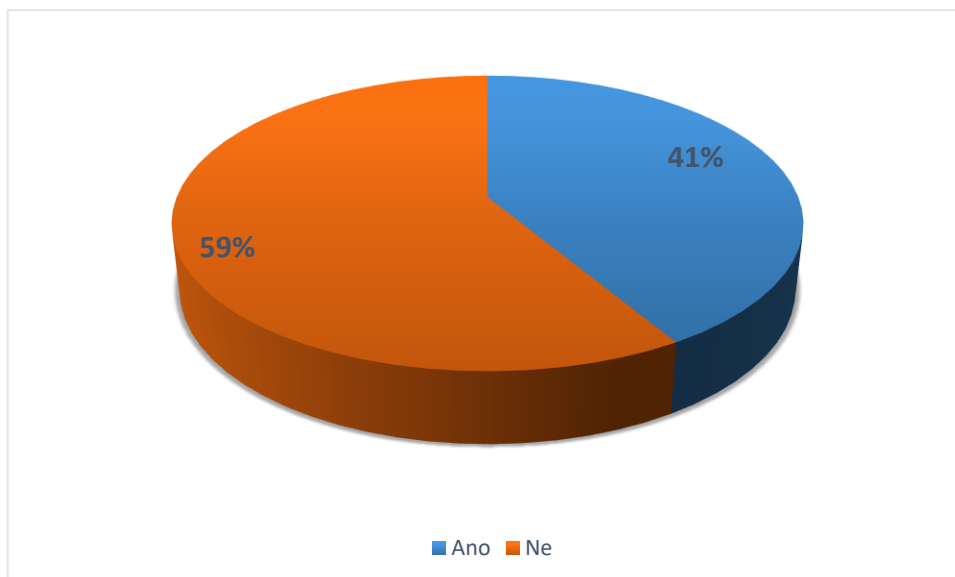
Obr. 23 Struktura odpovědí respondentů společnosti ČD, a.s. na otázku využívání cestovní kanceláře ČD travel, s.r.o. v %



Zdroj: Vlastní práce

Otázka č. 20: Je pro Vás finančně výhodné jezdit na dovolenou přes ČD travel, s.r.o. ve srovnání s ostatními cestovními kancelářemi?

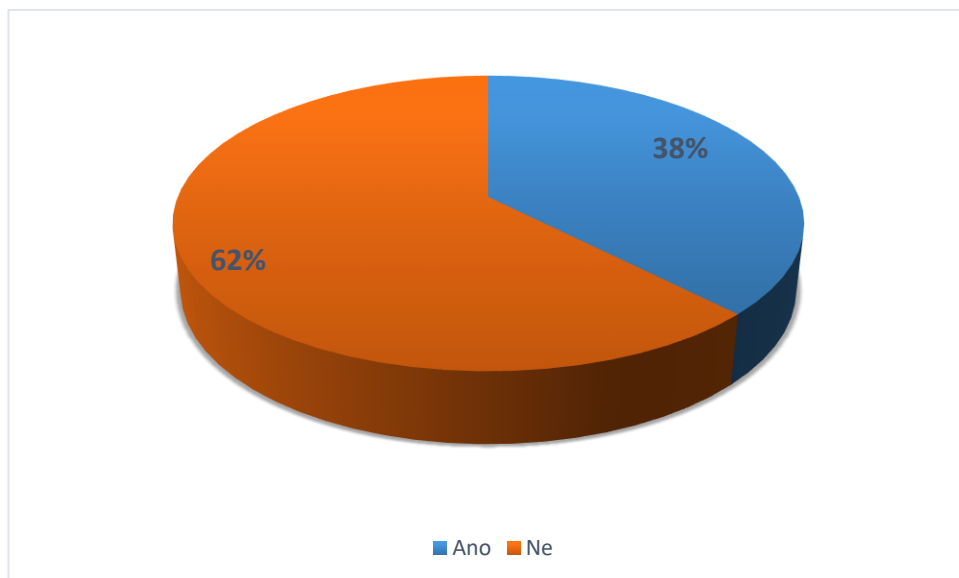
Obr. 24 Struktura odpovědí respondentů společnosti ČD, a.s. na otázku výhodnosti cestování na dovolenou s ČD travel, s.r.o. z hlediska finančního v %



Zdroj: Vlastní práce

Otázka č. 21: Využíváte zvýhodněnou cenu jízdenek vlakem do zahraničí?

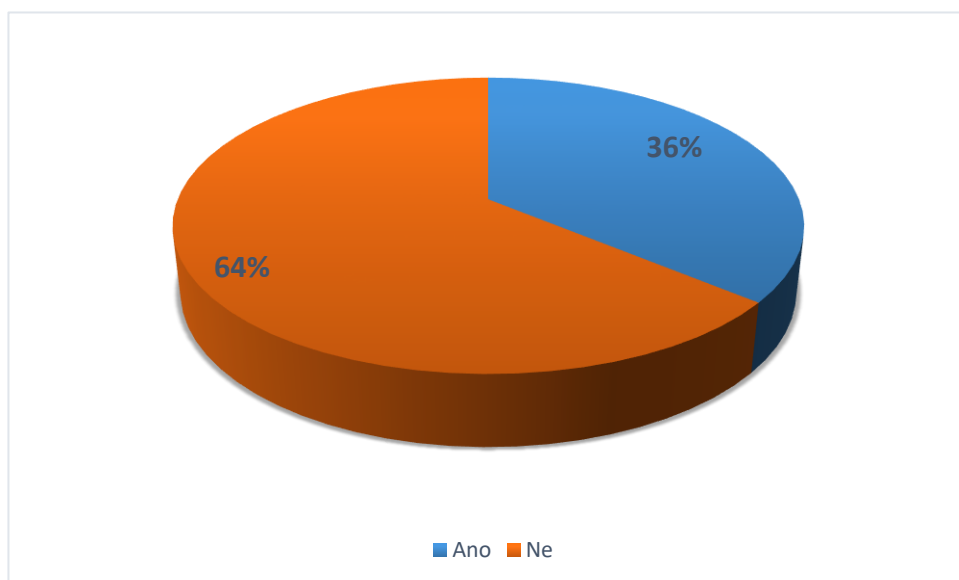
Obr. 25 Struktura odpovědí respondentů společnosti ČD, a.s. na otázku využívání zvýhodněné ceny jízdenek vlakem do zahraničí v %



Zdroj: Vlastní práce

Otázka č. 22: Máte možnost profesního růstu?

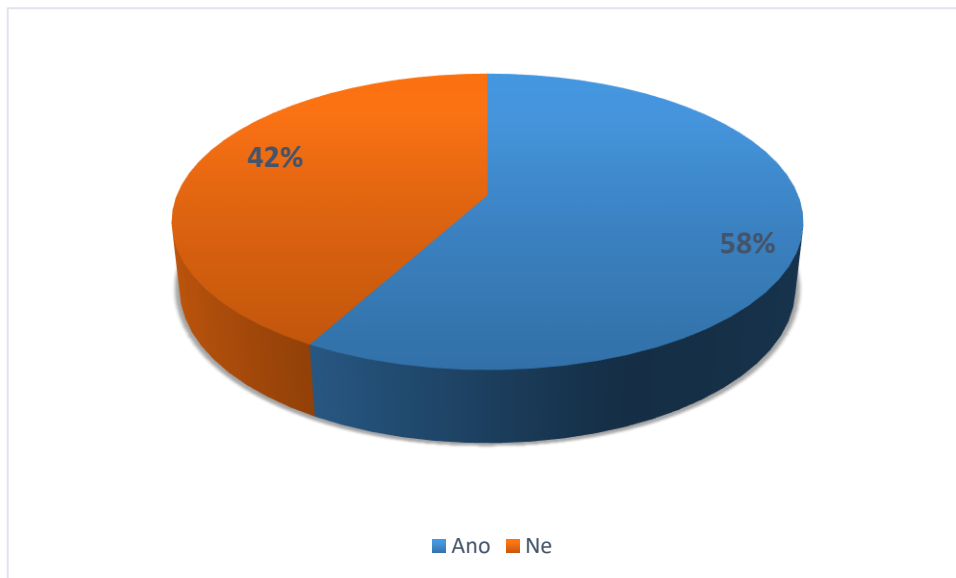
Obr. 26 Struktura odpovědí respondentů společnosti ČD, a.s. na otázku možnosti profesního růstu v %



Zdroj: Vlastní práce

Otázka č. 23: Je pro vás profesní růst důležitý?

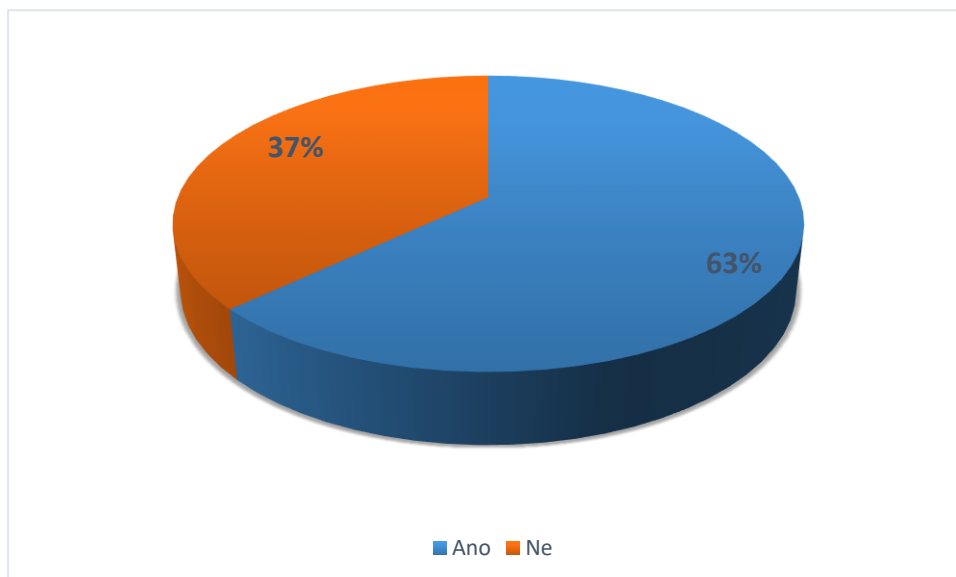
Obr. 27 Struktura odpovědí respondentů společnosti ČD, a.s. na otázku důležitosti profesního růstu v %



Zdroj: Vlastní práce

Otázka č. 24: Poskytuje vám zaměstnavatel možnost zvýšení kvalifikace (jazykové kurzy, školení apod.)?

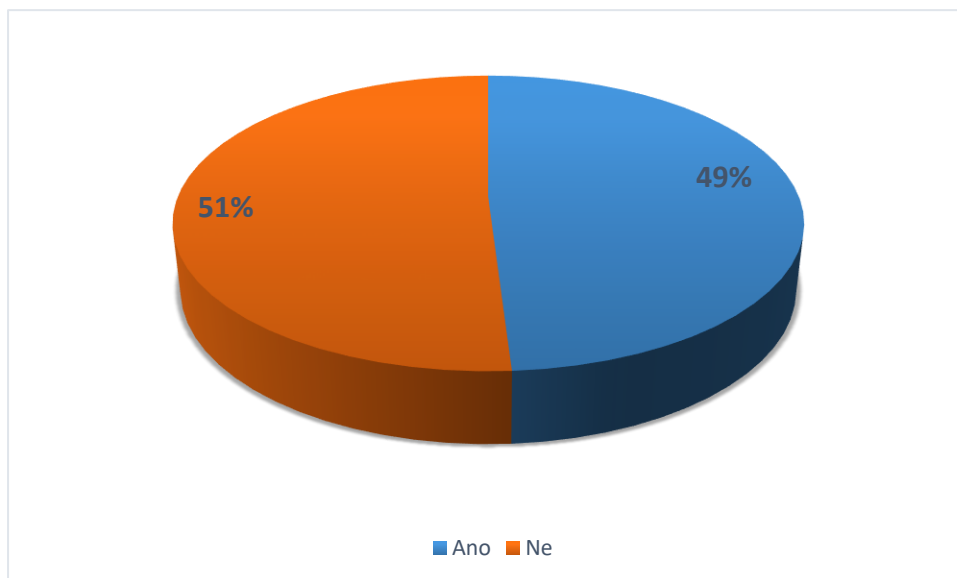
Obr. 28 Struktura odpovědí respondentů společnosti ČD, a.s. na otázku možnosti zvýšení kvalifikace v %



Zdroj: Vlastní práce

Otázka č. 25: Myslíte si, že by měla být provedena zásadní změna v nabídce stávajících benefitů?

Obr. 29 Struktura odpovědí respondentů společnosti ČD, a.s. na otázku, zda by měla být provedena změna v nabídce stávajících benefitů v %



Zdroj: Vlastní práce

4.6.2 Výsledky dotazníkového šetření ve společnosti ČD, a.s.

V dotazníkovém šetření jsem se zaměřila na zaměstnance společnosti ČD, a.s. v Jihomoravském kraji. V rámci dotazníkového šetření bylo osloveno 1867 zaměstnanců Jihomoravského kraje, celkem odpovědělo 597 respondentů, z nichž 85 % byli muži a 15 % ženy. Z hlediska věkové struktury bylo nejvíce respondentů zastoupeno v rozmezí 51 let a více s podílem 44 %, dále s podílem 35 % respondentů v rozmezí 37 až 50 let, pouhých 15 % respondentů bylo v rozmezí 26 až 36 let a zbývajících 6 % bylo ve věku do 25 let. Z výsledků vyplývá, že se společnost snaží udržet zaměstnance po dlouhou dobu, celkem 76 % respondentů pracuje ve společnosti 11 let a více. Na dotazníkový výzkum odpovědělo 58 % respondentů z technické sféry, 34 % z dělnické sféry a zbývajících 8 % z manažerské sféry.

Na otázku motivace zaměstnaneckými benefity při rozhodování o budoucím zaměstnání odpovědělo celkem 62 % respondentů kladně.

Z hlediska dostatečné informovanosti o množství poskytovaných benefitů odpovědělo 53 % respondentů kladně a zbývajících 47 % záporně. Celkem 39 % respondentů se o možnosti poskytovaného balíčku benefitů dozvědělo při nástupu do zaměstnání, 38 % respondentů bylo informováno v kolektivní smlouvě, 2 % respondentů ve výroční zprávě a 0 % respondentů v pracovní smlouvě. Zbývajících 21 % se o možnosti využívání poskytovaných benefitů dozvědělo jiným způsobem, např. od kolegů, ústním sdělením zaměstnavatele a prostřednictvím elektronické pošty.

Respondenti jsou informováni o možnosti využívání poskytovaného balíčku benefitů jednou za rok v 59 % případů, jednou za 5 let v 38 % případů a 21 % respondentů není informováno vůbec.

Respondenti se cítí motivovaní zaměstnaneckými benefity k odvedení lepšího výkonu v 48 % případů. Na otázku, zda by byla motivace větší při navýšení nabídky benefitů, odpovědělo 59 % respondentů kladně.

Většina (97 %) respondentů využívá poskytované benefity, rodinní příslušníci respondentů využívají zaměstnaneckých výhod v 73 % případů.

Nejoblíbenějšími z poskytovaných benefitů respondentů podle výsledku dotazníkového šetření jsou:

- Příspěvek na penzijní připojištění – 86 %,
- doprava (In karta) – 74 %,
- dny dovolené navíc – 63 %,
- příspěvek na rekreační pobyt a zájezdy – 49 %,
- příspěvek na soukromé životní pojištění – 44 %.

Mezi nejvyužívanější zaměstnanecké benefity patří:

- Příspěvek na penzijní připojištění – 91 %,
- doprava (In karta) – 82 %,
- dny dovolené navíc – 65 %,
- služební telefon – 65 %,
- příspěvek na stravování – 51 %,
- příspěvek na soukromé životní pojištění – 51 %.

Velmi oblíbeným a nejvyužívanějším benefitem je příspěvek na penzijní připojištění, obecně je známo, že tento typ benefitu je oblíbený z důvodu poskytování určité jistoty v období penze.

Respondenti kladně reagovali na otázku, zda je nabídka benefitů dostatečná v 54 % případů. Možnost využití vlaku jako dopravního prostředku do zaměstnání má 62 % respondentů, pouze 55 % z nich ji ale využívá.

Na výlety vlakem jezdí 69 % respondentů. Cestovní kancelář ČD, a.s. využívá 33 % respondentů, že je cestování s ČD, a.s. výhodnější ve srovnání s ostatními cestovními kancelářemi tvrdí 41 % respondentů. Zvýhodněnou jízdenku do zahraničí využívá 38 % respondentů.

Možnost profesního růstu má pouze 36 % respondentů a pro 58 % dotazovaných je profesní růst důležitý. Zaměstnavatel poskytuje jazykové kurzy a různá školení 63 % respondentů.

Na otázku, zda by měla být provedena zásadní změna v nabídce stávajících benefitů odpovědělo 49 % respondentů kladně a 51 % respondentů záporně.

5 Diskuze

Pro úspěšnou motivaci zaměstnanců je důležité mít správně nastaven systém poskytovaných benefitů. Dobře propracovaný systém benefitů nejen vede k lepším výkonům, ale i k udržení si věrných a spolehlivých zaměstnanců ve společnosti. Díky tomu odpadají náklady spojené s hledáním nových kvalifikovaných zaměstnanců. Zaměstnancům je poskytováno široké spektrum benefitů. Společnost ČD, a.s. nabízí příspěvek na stravování, příspěvek na soukromé životní pojištění, příspěvek na penzijní připojištění, příspěvek na rekreační pobyt a zájezdy, bezplatné nebo zlevněné dopravní jízdenky, deset dní dovolené navíc, služební automobil, služební telefon a jazykové kurzy.

K vyhodnocení motivace a spokojenosti zaměstnanců s benefity, které společnost ČD, a.s. poskytuje, jsem uskutečnila dotazníkové šetření. Aby získaná data byla průkazná, bylo mým cílem získat alespoň 30 % respondentů z celkového počtu oslovených. Díky spolupráci s centrem personálních služeb ČD, a.s. JMK a zaměstnanci DKV Brno jsem rozeslala dotazníky všem zaměstnancům společnosti ČD, a.s. v Jiho-moravském kraji a získala jsem požadovaný počet respondentů.

Na dotazník odpovědělo podstatně více mužů než žen. Tento fakt je dle mého názoru zapříčiněn oborem, kterým se společnost zabývá. Ve společnosti je zaměstnáno 69 % mužů z celkového počtu zaměstnanců. Ve výsledku jsem získala nejvíce odpovědi od respondentů z technické sféry, dále z dělnické sféry a nejméně odpověděli respondenti pracující v manažerské sféře. Zpravidla je ve společnosti zastoupeno nejméně zaměstnanců v manažerské sféře. Pro přehlednost jsem získaná data zpracovala do grafů.

Celkem 76 % dotazovaných je u společnosti zaměstnáno déle než 11 let. Je zřejmé, že se společnost snaží udržet stále zaměstnance mimo jiné i nabídkou benefitů. V rámci dotazníkového šetření jsem se zeptala respondentů, zda je aktuální nabídka benefitů motivovala při výběru zaměstnání u společnosti ČD, a.s. Nadpoloviční většina, konkrétně 62 %, odpověděla záporně. Dle mého názoru je výsledek zkruslený, možné je, že nabídka benefitů nehrála významnou roli při výběru zaměstnání u společnosti, ale hraje významnou roli v setrvání zaměstnání u společnosti. Tato otázka není stěžejní částí výzkumu, ač by to tak mohlo vypadat.

V dotazníku je zahrnuta otázka, zda jsou zaměstnanci společnosti, ČD, a.s. dostatečně informováni o množství poskytovaných benefitů, 53 % respondentů odpovědělo kladně. Možným zlepšením je zvýšení informovanosti o nabídce poskytovaných benefitů. Pravidelné informování zaměstnanců by mělo probíhat alespoň jednou za půl roku. Informování zaměstnanců o nároku na využívání benefitů by mohlo probíhat jednoduchou cestou např. formou elektronické pošty. Případný dokument o nabídce poskytovaných benefitů by měl být jasný a srozumitelný.

Benefity jako prostředek motivace vedou 48 % respondentů k odvedení lepšího výkonu, 8 % z nich je o tomto plně přesvědčeno. Respondenti reagovali kladně na otázku, zda by při navýšení nabídky benefitů měli větší motivaci k lepšímu výkonu.

Dle mého názoru, by důraz na pravidelnější informovanost zaměstnanců o nabídce poskytovaných benefitů mohl vést k větší motivaci zaměstnanců k odvedení lepšího výkonu.

Většina respondentů včetně jejich rodinných příslušníků využívá zaměstnaneckých benefitů. Společnost se díky nabídce benefitů snaží udržet stále zaměstnance, příkladem může být oblíbená In karta.

Respondenti měli za úkol z nabídky benefitů vybrat ty, které považují za nejlepší. Dle jejich mínění mezi 5 nejlepších benefitů patří příspěvek na penzijní připojištění (86 %), poskytování bezplatných jízdenek – In karta (74 %), dny dovolené navíc (63 %), příspěvek na rekreační pobyt a zájezdy (49 %) a příspěvek na soukromé životní pojištění (44 %).

Bezkonkurenčně byly za dva nejlepší benefity označeny příspěvek na penzijní připojištění a poskytování In karty neboli bezplatné jízdenky. Obecně lze říci, že příspěvek na penzijní připojištění patří mezi velmi žádané. Tento fakt je zapříčiněn skutečnostmi dnešní doby, spojenými s finanční nejistotou v období stáří. Tento typ benefitu poskytuje alespoň jisté finanční zajištění po odchodu zaměstnance do starobního důchodu.

Poskytování In karty je jednou z velmi populárních zaměstnaneckých výhod, společnost svým zaměstnancům, kteří uhradili tzv. prolongační poplatek, poskytuje neomezeně cestovat ve vlacích ČD, a.s. ve druhé třídě. V České republice má na In kartu nárok 219 tisíc lidí, avšak ne všichni ji využívají, důvodem může být nedostupnost železnice v okolí bydliště, vlastníky jsou i důchodci, kteří již nejsou natolik mobilní. Ve výsledcích dotazníkového šetření má více jak polovina respondentů možnost využít vlak jako dopravní prostředek do zaměstnání a také více než polovina tuto možnost využívá.

V současné době je diskutováno v médiích i to, že ČD, a.s. jsou povinny poskytovat In karty zaměstnancům MD, SŽDC aj. Tímto vzniká nevýhoda pro společnost vůči ostatním dopravcům na trhu. (www.ekonomika.idnes.cz)

Respondenti nejvíce využívají příspěvek na penzijní připojištění (91 %), poskytování bezplatných jízdenek – In karta (82 %), dny dovolené navíc (65 %), služební automobil (65 %), příspěvek na stravování (51 %) a příspěvek na soukromé životní pojištění (51 %).

Mezi nejméně oblíbené benefity patří jazykové kurzy. Dle mého názoru jsou velmi oblíbené dlouhodobé zaměstnanecké benefity, kterými jsou např. příspěvky na penzijní připojištění a příspěvky na soukromé životní pojištění, tyto benefity postupně vytlačují krátkodobé zaměstnanecké benefity, za které můžeme označit např. stravenky aj.

Na otázku zda jezdí na výlety vlakem, odpovědělo 69 % respondentů kladně. Cestování vlakem je v mnoha ohledech pro zaměstnance společnosti výhodné, díky bezplatnému cestování a komfortu v dopravních vlacích, které společnost nabízí. Společnost ČD, a.s. je většinovým vlastníkem cestovní kanceláře ČD travel, s.r.o., tato cestovní kancelář s dvacetiletou tradicí není pouze určena pro železničáře. Přesto služby, které cestovní kancelář poskytuje, nejvíce využívají železničáři. Z toho dů-

vodu ČD, travel, s.r.o. sestavuje nabídku orientovanou na požadavky železniční klientely. Cílem společnosti je nabídnout, co nejvíce cenově dostupné rekreace. Nadpoloviční většina respondentů (67 %) využívá cestovní kancelář ČD travel, s.r.o. a 59 % respondentů jezdí na rekreaci s ČD, travel s.r.o. Zvýhodněná jízdenka do zahraničí vlakem již není tak oblíbená, více jak polovina respondentů tuto výhodu nevyužívá. Na základě interního předpisu Katalogu prací ČD, a.s. určuje společnost striktní pravidla požadavků o vzdělání a praxi na určitou pracovní pozici. Pracovní činnosti jsou rozděleny do 16 tarifních stupňů, přičemž každý stupeň má rozdílné nároky na vzdělání zaměstnance a jeho praxi. Lze říci, že čím vyšší vzdělání zaměstnanec dosáhne, tím má větší nárok na vyšší mzdové ohodnocení. Jedním z cílů dotazníkového šetření bylo zjistit, zda zaměstnavatel umožňuje respondentům profesní růst. Pouze 36 % respondentů odpovědělo kladně. Pro více jak polovinu respondentů je profesní růst důležitý. Nadpoloviční většině respondentů je poskytováno zvyšování kvalifikace různými školeními a zlepšení se v jazykových dovednostech. Avšak respondenti nejeví příliš vysoký zájem o jazykové kurzy. Tento fakt může být zapříčiněn nepotřebností jazykových dovedností v zaměstnání. Lze říci, že v manažerské sféře bude větší zájem o zdokonalování se v jazycích než v dělnické sféře.

Poslední otázka směřovala ke zjištění mínění respondentů, zda by měla být provedena zásadní změna v nabídce benefitů. Na tuto otázku odpovědělo 49 % kladně. Dle mého názoru by bylo vhodné provádění každoročního průzkumu o spokojenosti s poskytovanými benefity mezi zaměstnanci. Případně zjištění jejich názoru na určité benefity a umožnit jim napsat návrh benefitů, které by si přáli. Samozřejmě vím, že takovým výzkumem je potřeba se dlouhodobě zabývat a dát možnost se vyjádřit všem zaměstnancům a odborové organizaci. Díky tomu se zabrání ukvapeným závěrům, které by mohly zapříčinit nespokojenost zaměstnanců s případnými změnami v nabídce benefitů.

6 Závěr

Bakalářská práce se zabývala zaměstnaneckými benefity společnosti ČD, a.s. Nejprve jsem se zaměřila na historii železnice na našem území, dále jsem představila základní údaje o společnosti ČD, a.s. Následně jsem psala o problematice zaměstnaneckých benefitů jak z obecného tak právního hlediska.

Hlavním cílem práce bylo vyhodnocení míry spokojenosti zaměstnanců společnosti ČD, a.s. s prostřednictvím poskytovaných benefitů.

V literární rešerši je popsána problematika právní úpravy péče o zaměstnance, která je spojena s poskytováním zaměstnaneckých benefitů. Dále jsou zde charakterizovány jednotlivé zaměstnanecké benefity, které jsou možné v České republice zaměstnanci poskytovat. Jednotlivé benefity jsou popsány včetně daňové a odvodové výhodnosti jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele.

V rámci vlastní práce jsem provedla dotazníkové šetření, které bylo korespondováno zaměstnanců ČD, a.s. na území Jihomoravského kraje. Cílem bylo získat alespoň 30 % z celkového počtu zaměstnanců ČD, a.s. na území Jihomoravského kraje. Díky ochotné spolupráci se zaměstnanci společnosti se cíl zdařil.

Součástí dotazníku byly otázky, které se zaměřovaly na kvalitu benefitů a jejich využívání. Dále jsem se ptala, které benefity zaměstnanci nejvíce využívají a jestli byli motivováni nabídkou benefitů při hledání zaměstnání u společnosti. Mimo jiné součástí šetření bylo i zjišťování, zda společnost umožňuje osobní a odborný růst. V další otázce jsem se ptala, zda je osobní a odborný růst pro zaměstnance důležitý.

Následuje vyhodnocení dotazníkového šetření, výsledky tohoto výzkumu mi posloužily pro zhodnocení spokojenosti a míry motivace zaměstnanců společnosti ČD, a.s. Nadpoloviční většina respondentů si myslí, že by byli více motivováni k odvedení lepšího výkonu při navýšení nabídky poskytovaných benefitů.

Většina respondentů využívá zaměstnaneckých benefitů společně s nimi i jejich rodinní příslušníci. Respondenti nebyli zcela motivováni nabídkou benefitů při výběru zaměstnání u společnosti, za to jsou prostřednictvím zaměstnaneckých výhod motivováni k setrvání u společnosti.

Vzhledem k velikosti společnosti je systém podmínek v souvislosti s poskytovanými benefity zakotven v několika interních předpisech, které jsou striktně dodržovány.

Velmi oblíbenými benefity jsou příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění. Dále je velmi oblíbená In – karta, která umožňuje výhodné cestování ve vlacích společnosti ČD, a.s. Společnost poskytuje svým zaměstnancům jazykové kurzy a různá školení. Domnívám se, že z pohledu širokého spektra zaměstnaneckých výhod, které společnost nabízí, jde o velmi lukrativní zaměstnání.

Společnost si uvědomuje, že je velmi důležité udržování kvalifikovaných zaměstnanců, kteří vytváří dobrý obraz na venek. Díky spolehlivým zaměstnancům se snaží být konkurenceschopnou na dopravním trhu. Dále poskytuje možnost zaměstnávání absolventů vybraných škol a nabízí jim odborný růst a kvalifikaci v zaměstnání. Prostřednictvím spolupráce s vybranými učiteli, středními a vysokými ško-

lami se společnost snaží podchytit zájem absolventů. Nabízí dlouhodobé perspektivní zaměstnání v železniční dopravě. Lze říci, že je zaměstnancům umožněn odborný i osobní růst z odpovídajícím ohodnocením.

7 Literatura

7.1 Literatura

- ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. 1. české vyd. Praha: Grada, 2009, 442 s. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-2890-2.
- DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Řízení lidských zdrojů*. Vyd. 1. V Praze: C. H. Beck, 2012, 560 s. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9.
- KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 5., rozš. dopl. vyd. Praha: Management Press, 2015, 400 s. ISBN 978-80-7261-288-8.
- KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. Olomouc: ANAG, 2016, 184 s. Práce, mzdy, pojištění.
- PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů čili jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha: Leges, 2011, 240 s. Praktik. ISBN 978-80-87212-66-0.
- PTÁČKOVÁ MÍSAŘOVÁ, Petra a Milena OTAVOVÁ. *Daň z příjmů srozumitelně*. Vydání první. Ostrava: Key Publishing s.r.o., 2015, 168 s. Ekonomie (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-243-3.
- SCHREIER, Pavel. *Naše dráhy ve 20. století*. Praha: Mladá fronta, 2010, 192 s. ISBN 978-80-204-2312-2.
- SCHREIER, Pavel. *Příběhy z dějin našich drah: kapitoly z historie českých železnic do roku 1918*. Praha: Mladá fronta, 2009, 208 s. ISBN 978-80-204-1505-9.

7.2 Elektronické zdroje

- České dráhy, a.s. [online]. [cit. 2016-12-31]. Dostupné z: <http://www.ceskedrahy.cz/>
- FinExpert.cz: *Jak na firemní benefity, aby uspokojovaly zaměstnance?* [online]. [cit. 2016-11-25]. Dostupné z: <http://finexpert.e15.cz/jak-na-firemni-benefity-aby-uspokojovaly-zamestnance>
- IDNES.cz. *Režijní průkazy potichu končí. V rychlicích už nemusí platit* [online]. [cit. 2017-01-02]. Dostupné z: http://ekonomika.idnes.cz/rezijky-potichu-konci-v-rychlicich-uz-nemusi-platit-f9k-/eko-doprava.aspx?c=A120502_203641_eko-doprava_brd
- KUNT, Miroslav. *Vedlejší (regionální) dráhy - problémy vzniku* [online]. [cit. 2016-12-21]. Dostupné z: <http://archiv.kvalitne.cz/studie/lokalky/index.htm>
- Korydory.cz: *Historie jízdních (režijních) výhod zaměstnanců drah* [online]. [cit. 2016-11-03]. Dostupné z: <http://www.koridory.cz/archives/5281/>
- Peníze.cz: *Penzijní připojištění (III. pilíř)* [online]. [cit. 2016-11-11]. Dostupné z: <http://www.penize.cz/penzijni-pripojisteni>

- Portál.POHODA.cz. Zaměstnanecké benefity [online]. [cit. 2016-12-31]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/ucetnictvi/zamestnanecke-benefity/>
- Portál.POHODA.cz. Firemní auto z pohledu zaměstnance [online]. [cit. 2016-12-31]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/firemni-auto-z-pohledu-zamestnance/>
- Portál.POHODA.cz. *Firemní auto z pohledu zaměstnavatele* [online]. [cit. 2016-12-31]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/dph/firemni-auto-z-pohledu-zamestnavatele/>
- Portál.POHODA.cz. *Příspěvek zaměstnancům na dovolenou či rekreaci* [online]. [cit. 2016-12-31]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/dan-z-prijmu/prispevek-zamestnancum-na-dovolenou-ci-rekreaci/>

7.3 Právní předpisy

- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v aktuálním znění,
Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v aktuálním znění,
Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvcích na státní politiku zaměstnanosti, v aktuálním znění,
Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, v aktuálním znění,
Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, v aktuálním znění.
Vyhláška č. 114/2002 Sb. a vyhláška č. 310/1995 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích.
Vyhláška č. 84/2005 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v příspěvkových organizacích zřízenými územními samosprávnými celky.

7.4 Další zdroje

- Opatření Generálního ředitele ČD, a.s. pro pořizování, přidělování a používání silničních motorových vozidel Českých drah, a.s., 2016
Opatření ŘO10 k zajištění jazykového vzdělávání na rok 2016 a jazykovému přezkoušení, 2016
Prezentace výsledků hospodaření Skupiny ČD, 2015
Podniková kolektivní smlouva Českých drah, a.s. na rok 2016
Statistická ročenka Skupiny České dráhy, 2015
Výroční zpráva Skupiny České dráhy, 2015
Zásady pro poskytování příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem, doplňkové penzijní spoření a životní pojištění zaměstnancům Českých drah, a.s., 2016
Zásady hospodaření se sociálním fondem Českých drah, a.s. na rok 2016

Přílohy

A Příloha č. 1 – vzor dotazníku pro zaměstnance společnosti ČD, a.s.

Vážený respondente, Vážená respondentko,
Ráda, bych Vás požádala o vyplnění následujícího dotazníku, který je cílen na zaměstnance společnosti České dráhy, a.s. a poslouží jako podklad k výzkumu, který bude vyhodnocen c mé bakalářské práci. Vyplnění dotazníku zabere cca 4 minuty. Celý dotazníku je anonymní a veškeré Vámi zadané údaje budou využity výhradně pro účely tohoto výzkumu. Dále Vás chci požádat o pravdivé a uvážlivé odpovědi, jedině tak bude mít celý výzkum smysl. Předem moc děkuji za Váš čas.

Marie Kaňová (studentka Provozně ekonomické fakulty Mendelovy univerzity v Brně)

1. Jakého jste pohlaví?

- Muž
- Žena

2. Jaký je váš věk?

- do 25 let
- 26 až 36 let
- 37 až 50 let
- 51 let a více

3. Kolik let ve společnosti České dráhy, a.s. pracujete?

- do 1 roku
- 1 až 2 roky
- 3 až 5 let
- 6 až 10 let
- 11 let a více

4. Jaká je vaše pracovní pozice ve společnosti?

- Manažerská
- Technická
- Dělnická

5. Motivovaly Vás nabízené benefity při výběru zaměstnání u Českých drah, a.s.?

- Ano
- Ne

6. Myslíte si, že jste dostatečně informování o množství poskytovaných benefitů?

- Ano
- Ne

- 7. Jak jste se dozvěděli o možnosti využívání poskytovaného balíčku benefitů?**
- Při nástupu do zaměstnání
 - V pracovní smlouvě
 - V kolektivní smlouvě
 - Jinak (pokud jinak, kde?)
- 8. Jak často jste informováni o možnosti využívání poskytovaného balíčku benefitů?**
- Jednou za rok
 - Jednou za 5 let
 - Vůbec
- 9. Motivují Vás benefity k odvedení lepšího výkonu v práci?**
- Určitě ano
 - Spíše ano
 - Spíše ne
 - Určitě ne
- 10. Myslíte si, že by byla vaše motivace větší při rozšíření poskytování benefitů (navýšení nabídky)?**
- Ano
 - Ne
- 11. Využíváte výhod, které Vám zaměstnavatel České dráhy, a.s. poskytuje?**
- Ano
 - Ne
- 12. Využívá Vaše rodina zaměstnaneckých benefitů?**
- Ano
 - Ne
- 13. Které benefity jsou podle vašeho mínění nejlepší?**
- Příspěvek na stravování
 - Příspěvek na soukromé životní pojištění
 - Příspěvek na penzijní připojištění
 - Příspěvek na rekreační pobyt a zájezdy
 - Doprava (In karta)
 - Dny dovolené navíc
 - Služební automobil
 - Služební telefon
 - Jazykové kurzy

14. Které benefity využíváte?

- Příspěvek na stravování
- Příspěvek na soukromé životní pojištění
- Příspěvek na penzijní připojištění
- Příspěvek na dovolenou
- Příspěvek na rekreační pobyty a zájezdy
- Doprava (In karta)
- Dny dovolené navíc
- Služební automobil
- Služební telefon
- Jazykové kurzy

15. Myslíte si, že nabídka benefitů je dostatečná?

- Ano
- Ne

16. Máte možnost využít vlak jako dopravní prostředek do zaměstnání?

- Ano
- Ne

17. Pokud ano, jezdíte vlakem do zaměstnání?

- Ano
- Ne

18. Jezdíte na výlety vlakem?

- Ano
- Ne

19. Jezdíte na rekreaci přes cestovní kancelář ČD travel, s.r.o.?

- Ano
- Ne

20. Je pro Vás finančně výhodné jezdit na dovolenou přes ČD travel, s.r.o. ve srovnání s ostatními cestovními kancelářemi?

- Ano
- Ne

21. Využíváte zvýhodněnou cestu jízdenek vlakem do zahraničí?

- Ano
- Ne

22. Máte možnost profesního růstu?

- Ano
- Ne

23. Je pro vás profesní růst důležitý?

- Určitě ano
- Spíše ani
- Spíše ne
- Určitě ne

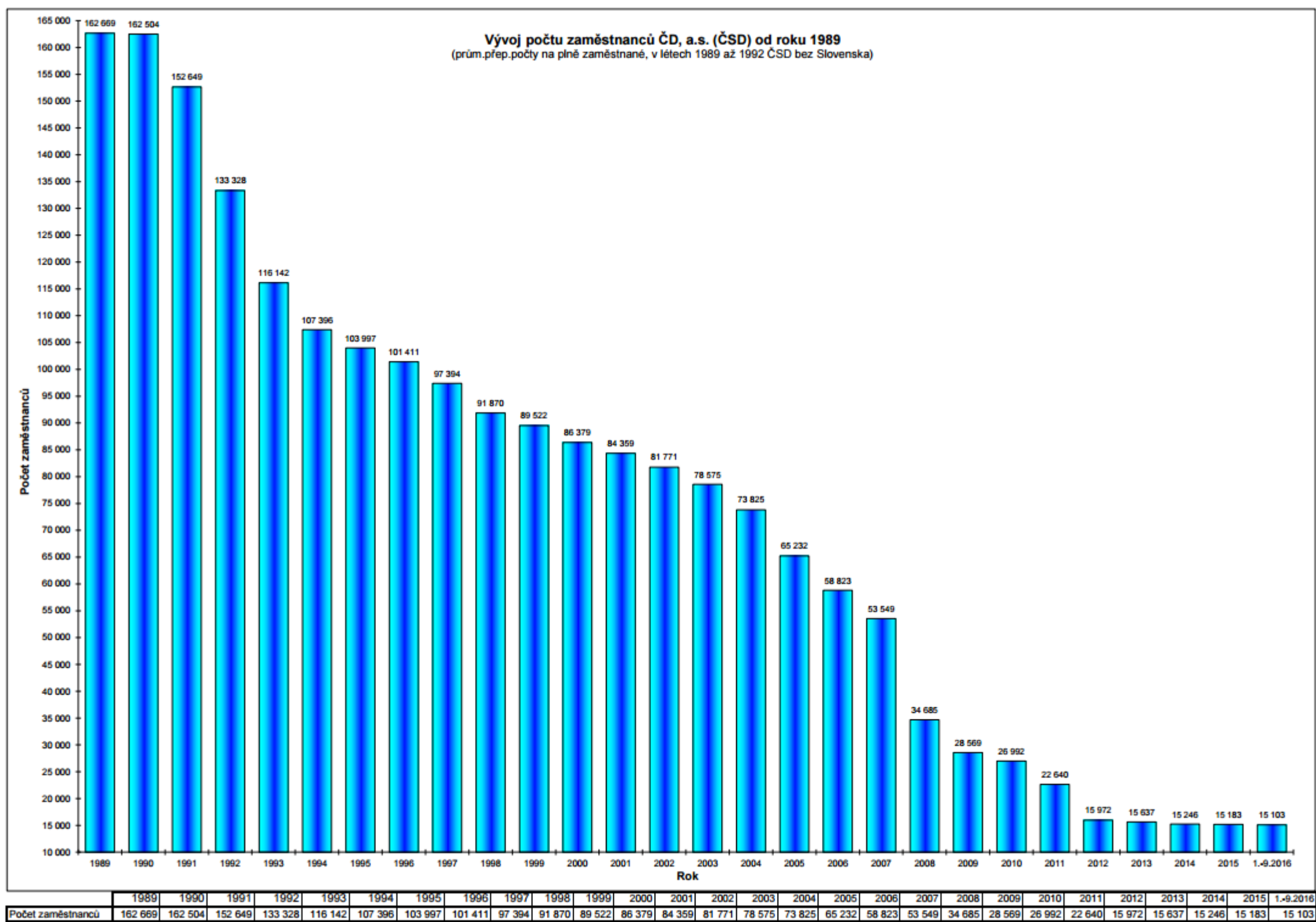
24. Poskytuje vám zaměstnavatel možnost zvýšení kvalifikace (jazykové kurzy, školení apod.)?

- Ano
- Ne

25. Myslíte si, že by měla být provedena zásadní změna v nabídce stávajících benefitů?

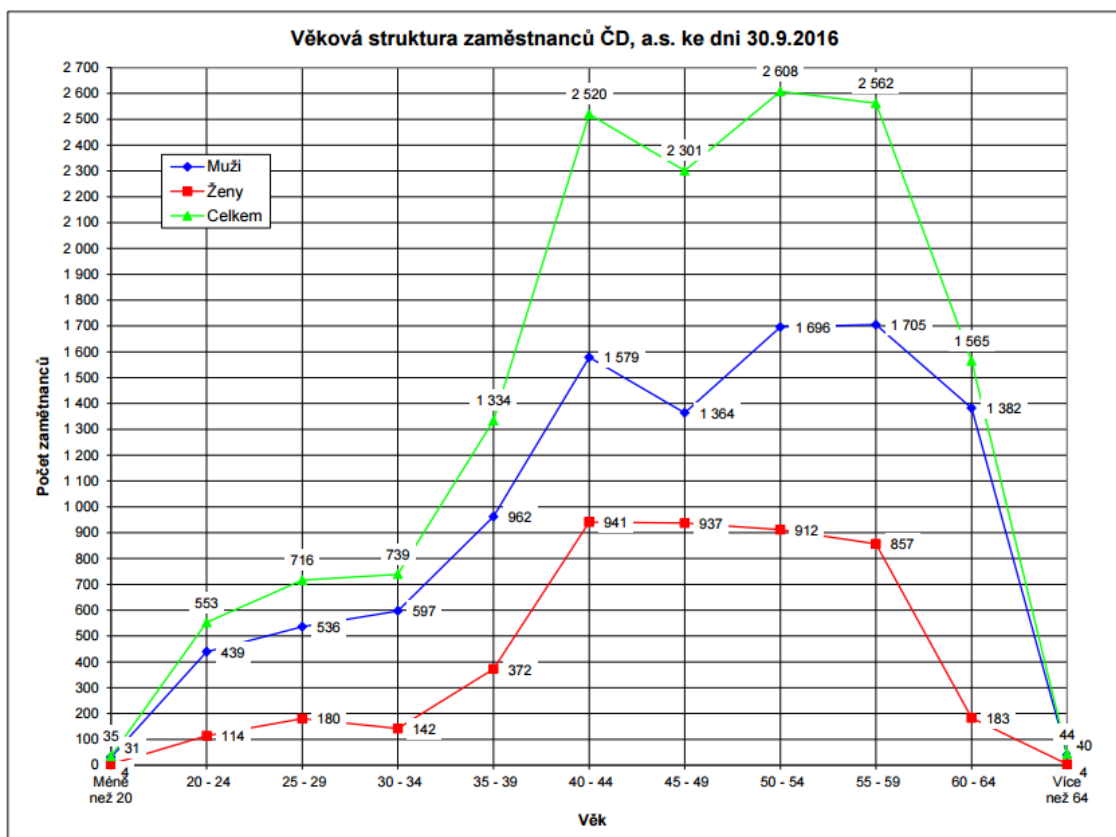
- Ano
- Ne

B Příloha č. 2 Vývoj počtu zaměstnanců ČD, a.s. (ČSD) od roku 1989



Zdroj: www.ceskedrahy.cz

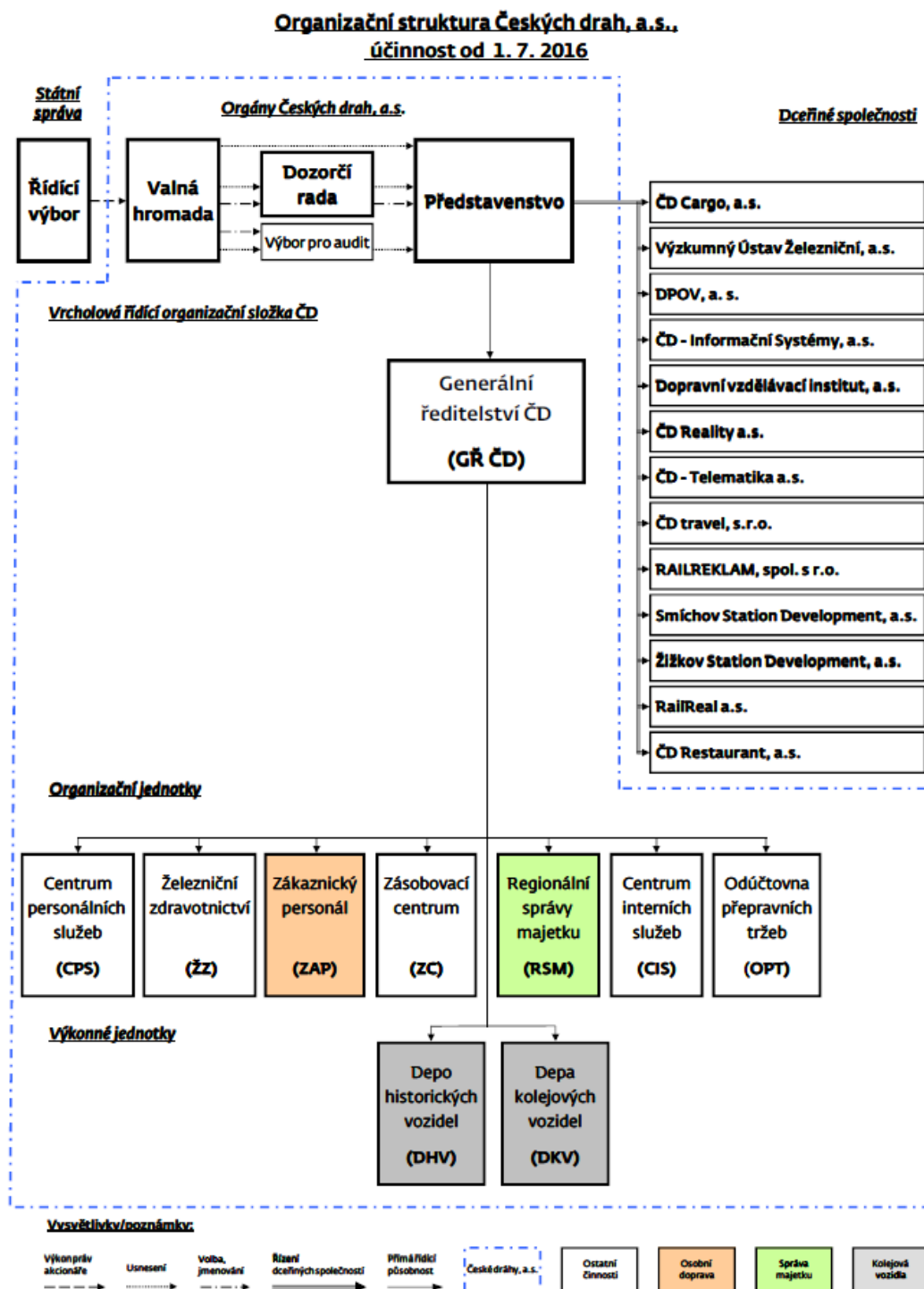
C Příloha č. 3 Věková struktura zaměstnanců ČD, a.s. ke dni 30. 9. 2016



Kategorie	Prům. věk	Věk											Celkem
		Méně než 20	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	Více než 64	
Muži	46,79	31	439	536	597	962	1 579	1 364	1 696	1 705	1 382	40	10 331
Ženy	46,75	4	114	180	142	372	941	937	912	857	183	4	4 646
Celkem	46,78	35	553	716	739	1 334	2 520	2 301	2 608	2 562	1 565	44	14 977

Zdroj: www.ceskedrahy.cz

D Příloha č. 4 Organizační struktura Českých drah, a.s., účinnost od 1. 7. 2016



Zdroj: www.ceskedrahy.cz

E Příloha č. 5 Seznam klasifikace zaměstnání

Kategorie 5

KZAM	Název povolání
51121	Vlakvedoucí osobních vlaků
51122	Průvodčí osobních vlaků
51124	Vedoucí stevard Pendolino
51125	Stevard Pendolino
83111	Strojvedoucí Pendolino
83112	Strojvedoucí
83119	Strojvedoucí s OOS

Kategorie 4

KZAM	Název povolání
31606	Výpravčí
31621	Kontrolor vozby
72247	Vozmistr kol.voz.
83132	Vedoucí posunu
83136	Posunovač
83138	Tranzitér připravář
81805	Řidič drážního speciálního vozidla

Kategorie 3

KZAM	Název povolání
21494	Ústřední dispečer
31601	Traťový dispečer
31607	Dozorčí osobní přepravy-vedoucí směny
31608	Dozorčí provozu-vedoucí směny
31628	Strojmistr
31634	Vedoucí dispečer
31635	Provozní dispečer
41332	Vlakový revizor
41335	Komandující
41336	Nádražní
83135	Signalista
83137	Výhybkář
83141	Staniční dozorce
83142	Dozorce výhybek
83143	Závorář
83144	Závorář s prodejem jízdenek
83145	Hradlař - hláskář
83146	Hradlař - hláskář s prodejem jízdenek
83148	Dozorce depa
93394	Točnař - čerpař

Kategorie 2

KZAM	Název povolání
21328	Syst. Inž.spr.aplik.admin.
34226	Referent D a P
34227	Odborný referent D aP
41315	Skladník přepravy
41318	Skladištní dozorce
41333	Operátor železniční dopravy
41334	Vozový disponent
42143	Osobní pokladník
42222	Recepční
42244	Informátor železniční dopravy
51691	Bezpečnostní pracovník
72239	Četař
72341	Mech. mot. lok. a mot. vozů
72343	Zámečnick kolejevoých vozidel
72427	Elektromechanik
72432	Mechanik elektronických zař.
72433	Zab., sděl. elektromechanik
81621	Topič
83211	Řidič osobních automobilů
83249	Řidič nákl. a spec. siln. vozidel
83329	Strojník pracovních strojů
91415	Domovník, správce domů
91521	Vrátný
91522	Hlídač
91624	Čistič – dezinfektor
91622	Čistič odpad. a kanaliz. zařízení
93398	Staniční dělník
91623	Čistič lok. a žel. vozů, čistič oken

Kategorie 1

Všichni zaměstnanci neuvedení v kategorii 2, 3, 4 a 5

Zdroj: Zásady pro poskytování příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem, doplňkové penzijní spoření a životní pojištění zaměstnancům Českých drah, a.s., 2016 str. 8 – 9