



**VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ**  
BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY



**FAKULTA PODNIKATELSKÁ  
ÚSTAV FINANCÍ**

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT  
INSTITUTE OF FINANCES

# **ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY A JEJICH DAŇOVÉ DOPADY**

EMPLOYEE'S BENEFITS AND INCOME TAX IMPLICATIONS

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**  
BACHELOR'S THESIS

**AUTOR PRÁCE**  
AUTHOR

**ANNA ŠEBKOVÁ**

**VEDOUCÍ PRÁCE**  
SUPERVISOR

**ING. ZUZANA KRÍŽOVÁ, PH.D.**

BRNO 2015

# ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

**Šebková Anna**

---

Účetnictví a daně (6202R049)

Ředitel ústavu Vám v souladu se zákonem č.111/1998 o vysokých školách, Studijním a zkušebním řádem VUT v Brně a Směrnicí děkana pro realizaci bakalářských a magisterských studijních programů zadává bakalářskou práci s názvem:

## **Zaměstnanecké benefity a jejich daňové dopady**

v anglickém jazyce:

## **Employee's Benefits and Income Tax Implications**

Pokyny pro vypracování:

Úvod

Vymezení problému a cíle práce

Teoretická východiska práce

Analýza problému a současné situace

Vlastní návrhy řešení, přínos návrhů řešení

Závěr Seznam použité literatury

Přílohy

---

Podle § 60 zákona č. 121/2000 Sb. (autorský zákon) v platném znění, je tato práce "Školním dílem". Využití této práce se řídí právním režimem autorského zákona. Citace povoluje Fakulta podnikatelská Vysokého učení technického v Brně.

Seznam odborné literatury:

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. 2007. Management lidských zdrojů. Praha: C. H. Beck. 485 s. ISBN 978-80-7179-893-4

MACHÁČEK, Ivan. Zaměstnanecké benefity a daně. 2. aktualizované vydání. Praha: ASPI, 2013. 156 s. ISBN 978-80-7357-368-3.

MARKOVÁ, Hana. Daňové zákony 2015. Úplná znění k 1. 1. 2015. Praha: Grada, 2015. ISBN 987-80-247-5506-6.

PELC, Vladimír. Zaměstnanecké benefity v roce 2011. Praha: LEGES, 2011. 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0.

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Zuzana Křížová, Ph.D.

Termín odevzdání bakalářské práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2014/2015.

L.S.

---

prof. Ing. Mária Režňáková, CSc.  
Ředitel ústavu

---

doc. Ing. et Ing. Stanislav Škapa, Ph.D.  
Děkan fakulty

V Brně, dne 28.2.2015

## **Abstrakt**

Bakalářská práce se zaměřuje na problematiku zaměstnaneckých benefitů. V teoretické části se zabývá daňovou uznatelností z pohledu zaměstnavatele i zaměstnance. V praktické části je pomocí rozhovoru zjišťováno, jaké používají zaměstnanci benefity, o jaké benefity mají zájem a kolik druhů benefitů znají.

## **Abstract**

This thesis focuses on the issue of employee benefits. The theoretical part deals with the tax deductibility of employer perspective and employee perspective. In the practical part using a conversation to find out which employees use the benefits, what benefits they want and how many kinds of benefits they know.

## **Klíčová slova**

zaměstnanecké benefity, zaměstnanecké výhody, daň z příjmů, daňově uznatelné příjmy

## **Key words**

employee benefits, income tax, tax deductible income

### **Bibliografická citace**

ŠEBKOVÁ, Anna. *Zaměstnanecké benefity a jejich daňové dopady*. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2015. 54 s. Vedoucí bakalářské práce Ing. Zuzana Křížová, Ph. D.

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je původní a zpracovala jsem ji samostatně. Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná, že jsem ve své práci neporušila autorská práva (ve smyslu zákona č. 121 Sb., o právu autorském a o právech souvisejících s právem autorským).

V Brně dne 31. května 2015

.....

Podpis

## **Poděkování**

Ráda bych poděkovala Ing. Zuzaně Křížové, Ph. D., za vedení mé bakalářské práce a odborný dohled. Dále chci poděkovat panu Ing. Aleši Bujokovi za ochotnou spolupráci a cenné rady pro praktickou část práce. Děkuji také dalším zaměstnancům firmy za spolupráci a pomoc. Poděkování patří také mým rodičům a příteli, kteří mi při tvorbě bakalářské práce byli oporou.

## OBSAH

Úvod.....	10
Cíle práce a metodika .....	11
Hlavní a dílčí cíle práce .....	11
Metodika tvorby práce .....	11
1 Odměňování a motivace pracovníků .....	14
1.1 Odměňování a hodnocení pracovníků.....	14
1.2 Motivace.....	14
1.3 Benefity .....	15
1.3.1 Vymezení pojmu „benefity“ .....	15
1.3.2 Význam benefitů.....	16
1.3.3 Benefity z daňového hlediska .....	17
2 Benefity, které jsou příjmem osvobozeným od daně z příjmů .....	18
2.1 Stravování zaměstnanců.....	18
2.1.1 Stravování z pohledu zaměstnavatele .....	19
2.1.2 Stravování z pohledu zaměstnance .....	19
2.2 Příspěvky na penzijní připojištění.....	20
2.2.1 Penzijní připojištění z pohledu zaměstnavatele .....	20
2.2.2 Penzijní připojištění z pohledu zaměstnance .....	20
2.3 Příspěvky na (soukromé) životní pojištění.....	21
2.3.1 Příspěvky na životní pojištění z pohledu zaměstnavatele.....	21
2.3.2 Příspěvek na životní pojištění s pohledu zaměstnance .....	22
3 Plnění z fondu kulturních a sociálních potřeb a osvobození od daně.....	23
3.1 Nepeněžní plnění formou užití zařízení .....	23
3.1.1 Nepeněžní plnění formou užití zařízení z pohledu zaměstnance.....	23
3.2 Příplatky na rekreaci .....	24
3.3 Příspěvek na kulturní pořady a sportovní akce .....	24
3.3.1 Příspěvek na kulturní pořady a sportovní akce z pohledu zaměstnance... 25	
3.3.2 Příspěvek na kulturní pořady a sportovní akce z pohledu zaměstnavatele 25	
3.4 Sociální výpomoci a půjčky .....	25
3.4.1 Půjčky na bytové účely .....	25
3.4.2 Půjčky k překlenutí tíživé finanční situace a při živelní pohromě.....	26
3.4.3 Sociální výpomoci .....	27
3.5 Dary.....	28
3.6 Příspěvky na dopravu do zaměstnání a ze zaměstnání.....	29
3.6.1 Příspěvky na dopravu z pohledu zaměstnance .....	29
3.6.2 Příspěvky na dopravu z pohledu zaměstnavatele .....	29
4 Poskytnutí motorového vozidla zaměstnavatelem.....	30
5 Základní údaje o firmě.....	31
5.1 Historie a současnost firmy.....	32
5.2 SWOT analýza .....	36
6 Benefity, které firma používá .....	37
6.1 Stravování zaměstnanců.....	37
6.2 Kondiční ozdravné pobyty zaměstnanců .....	38
6.3 Příspěvek na náklady na provoz zařízení sloužícímu kulturnímu a sociálnímu rozvoji a na zájmové činnosti .....	39
6.4 Příspěvky na tuzemské a zahraniční rekreace, zájezdy a dětské rekreace (tábory).....	39

6.4.1	Příspěvky na individuální tuzemský či zahraniční rekreační pobyt nebo zájezd .....	40
6.4.2	Příspěvek na hromadný zájezd – sportovní, kulturní a turistické akce v délce trvání 4 dny (3 noci) .....	40
6.4.3	Příspěvek na tábor dětí a mládeže (TDM) .....	40
6.5	Příspěvky na hromadně organizované kulturní a sportovní akce.....	41
6.6	Sociální výpomoci a půjčky .....	41
6.7	Dary věcné a peněžní .....	42
6.8	Jízdní výhody .....	42
6.9	Další benefity ve firmě.....	43
7	Vyhodnocení stavu zaměstnaneckých benefitů ve firmě a návrhy řešení .....	45
7.1	Rozhovory se zaměstnanci podniku.....	45
7.1.1	Názor zaměstnanců na benefity ve zvoleném podniku.....	45
7.2	Návrhy řešení .....	46
7.2.1	Penzijní a životní pojištění.....	46
7.2.2	Příspěvek na rekreaci .....	47
7.2.3	Kondiční ozdravné pobyty.....	48
	Závěr .....	50
	Seznam použitých zdrojů.....	51
	Seznam tabulek, obrázků a grafů .....	53
	Seznam příloh .....	54

# ÚVOD

Zaměstnanecké benefity jsou v dnešní době důležitým aspektem při rozhodování o nabídkách práce. I když tyto výhody nevyužívají všechny firmy, tak převážný počet velkých a středních firem mají o benefity zájem, protože vědí, že tím mohou získat a udržet si kvalitní a kvalifikované zaměstnance, kteří by jinak přešli ke konkurenci. Navíc jsou benefity daňově zvýhodněny, což poskytuje firmám, které se pro benefity rozhodnou, další přínos, oproti firmám, které benefity používat nechtějí.

Bakalářská práce se v teoretické části zabývá vysvětlením pojmu benefity, významem benefitů a charakteristikou vybraných benefitů. Vybrané benefity jsou zde dále podrobněji řešeny z daňového hlediska, kdy se z pohledu zaměstnavatele řeší daňová uznatelnost nákladů vynaložených na zaměstnanecké výhody a z pohledu zaměstnance osvobození peněžních příjmů nebo nepeněžního plnění přijatého formou benefitu. Teoretická část je zpracována pomocí autorů nejvýznamnějších publikací na toto téma s přihlédnutím k ustanovením zákonů roku 2014 a 2015.

V praktické části se nachází krátké seznámení s vybranou firmou. Jsou zde uvedeny základní informace o firmě uvedené v obchodním rejstříku, historie firmy a SWOT analýza. V následující části práce se analyzuje skladba benefitů ve společnosti pomocí interních zdrojů (Podniková kolektivní smlouva, Zásady pro tvorbu a použití FKSP, Zásady hospodaří s finančními prostředky odborové organizace apod.)

Dále se bakalářská práce zabývá rozhovory se zaměstnanci o benefitech ve vybraném podniku. Pomocí rozhovoru zjistím informovanost zaměstnanců o benefitech a názory zaměstnanců na používání benefitů ve firmě. Poznatky z teorie i z rozhovoru aplikuji v návrzích na změnu skladby zaměstnaneckých benefitů tak, aby byla změna přínosem pro zaměstnance, ale aby to i pro podnik bylo výhodné, tedy aby byl výdaj daňově uznatelný.

# CÍLE PRÁCE A METODIKA

## Hlavní a dílčí cíle práce

Hlavním cílem bakalářské práce je analyzovat a navrhnout složení zaměstnaneckých benefitů pro vybranou firmu tak, aby byl přínos výhodný pro zaměstnance, ale aby byly navržené změny daňově uznatelným nákladem pro podnik, čímž se sníží základ pro výpočet daně z příjmů. Touto úpravou by tedy měl podnik ročně odvádět státu nižší daň než dosud.

Dílčími cíli je seznámení se s publikacemi zabývajícími se zaměstnaneckými benefity a využití teoretických poznatků k navržení optimální skladby benefitů ve firmě. Dále analýza současného stavu nabízených benefitů v podniku. Mým cílem je také zjištění, zda mají zaměstnanci firmy o benefitech dostatek informací, jestli benefity využívají a o jaké benefity je nejvyšší zájem. Toto budu zjišťovat pomocí rozhovorů s vybranými zástupci.

## Metodika tvorby práce

V teoretické části provedu shrnutí poznatků o jednotlivých benefitech z dostupných literárních zdrojů.

V praktické části uvedu základní informace o vybrané společnosti a provedu SWOT analýzu. Zhodnotím současnou situaci v podniku a formou rozhovoru zjistím informovanost vybraných jedinců o benefitech a současné využívání benefitů ve firmě.

**SWOT analýza** obsahuje silné a slabé stránky společnosti, příležitosti a hrozby. Magdalena Čevelová (2011) na svém webu uvádí, že název SWOT je odvozen od anglických slov Strengths (silné stránky), Weaknesses (slabé stránky), Opportunities (příležitosti) a Threats (hrozby).

SWOT analýzu lze vytvořit pomocí tabulky 2x2, kdy levou část tvoří faktory, které mají na firmu pozitivní vliv (silné stránky a příležitosti) a pravá polovina obsahuje faktory s negativním vlivem na firmu (slabé stránky a hrozby). Horní oddíl tvoří interní faktory (silné stránky a slabé stránky) a v dolním oddíle se nachází externí faktory (příležitosti a hrozby).

**Rozhovor** definují ve svých publikacích Kozlová (2007) a Janoušek (1986), informace o rozhovoru budu tedy čerpat od nich.

Rozhovor je technika sběru informací, při které tazatel získává informace od dotazovaného (respondenta) pomocí ústního dotazování vedeného „tváří v tvář“ nebo telefonicky. Podle míry závaznosti a pořadí otázek vymezuje Janoušek (1986) i Kozlová (2007) typy rozhovoru na:

- standardizovaný (řízený) rozhovor – má pevně stanovené otázky i jejich pořadí. Neklade na tazatele příliš velké nároky. Formálně se blíží dotazníku. Používají se hlavně uzavřené otázky, vedle nich se však mohou použít i otázky otevřené. Nelze formulovat nové otázky, měnit pořadí nebo formulaci předem připravených otázek. Výhodou je minimalizace omylů při formulaci otázek.
- Nestandardizovaný (neřízený) rozhovor – nemá předem stanovené otázky, má volný průběh. Předem je určený pouze směr, kterým se má rozhovor ubírat a cíl (zkoumaná oblast). Na tazatele jsou při tomto typu rozhovoru kladeny vysoké nároky. Výhodou jsou větší možnosti při komunikaci s respondentem.
- Polostandardizovaný (polořízený) rozhovor – přechod mezi předchozími typy. Podle okolností se přiklání více ke standardizovanému nebo k nestandardizovanému rozhovoru. Bývá stanoven základ a používají se doplňující otázky.

Pro rozhovor se zaměstnanci ve firmě jsem se rozhodla vybrat polostandardizovaný rozhovor, který se bude více přiklánět ke standardizovanému (otázky předem připraveny v určitém pořadí), nicméně při neúplné, nebo nedostatečné odpovědi bude použita doplňující otázka. Mělo by to pomoci ke správnému zjištění potřebných informací.

Janoušek (1986) se dále zabývá registrací rozhovoru. **Registrace rozhovoru** může být průběžná nebo dodatečná. Průběžná registrace je podrobnější, klade však vyšší nárok na tazatele, hlavně u nestandardizovaného rozhovoru; zaznamenávat rozhovor může i třetí osoba, čímž odpadá vyšší nárok na tazatele, nicméně z pohledu respondenta může být, dle mého názoru, třetí osoba rušivým elementem; výhodou se může zdát hlasový záznam (např. pomocí diktafonu), který je velmi přesný, přepis

záznamu je však pracný. Následná (dodatečná) registrace klade zase vysoké nároky na paměť.

Pro svou bakalářskou práci jsem se rozhodla pořizovat záznam průběžnou registrací pomocí zápisu do notebooku. Tato metoda se mi jeví i přes vyšší nároky na tazatele jako nejlepší z výše uvedených, jelikož přepisování záznamu může být časově náročné a třetí osoba mi přijde vzhledem k rázu věci nevhodná. Dodatečná registrace nepřipadá v úvahu.

# 1 ODMĚŇOVÁNÍ A MOTIVACE PRACOVNÍKŮ

## 1.1 Odměňování a hodnocení pracovníků

Pro výkon práce v zaměstnání musí mít zaměstnanec nějaký motiv. Blažek (2011) a Janoušková (2005) se shodují v tom, že velmi silným a zároveň základním motivem je plat (mzda). Řadí ho mezi tzv. instrumentální důvody, protože mu umožňuje, aby si za něj pořídil prostředky (výrobky, služby) buď přímo potřebné pro život, nebo o které má zájem, které chce.

Plat je významný hned z několika hledisek:

- „*plat zajišťuje živobytí,*
- *výše platu vyjadřuje postavení zaměstnance a to nejen ve vnitřní hierarchii podniku, ale také ve vztahu k sousedům, přátelům a dalším skupinám ve společnosti,*
- *zvýšení platu je potvrzením pracovních úspěchů, plat může být i kompenzací za život zbavený citů a hlubších emocionálních vztahů s ostatními“ (Janoušková, 2005, s. 9).*

Abychom mohli zaměstnance odměnit (mzdou/platem), je třeba pracovníka nejprve zhodnotit. Hodnocení můžeme zaměřit na výsledky jeho práce (výkonnost) nebo na chování pracovníka. Tímto se zabývá Hroník (2006) a Koubek (1997). Pokud se zaměstnavatel zaměří na výsledky práce (což bývá v řadě firem v ČR časté), bude hodnotit množství, kvalitu práce, včasnost či náklady. Tyto charakteristiky bývají dobře měřitelné a lze je snadno objektivně zjistit. V případě, že se zaměstnavatel zaměří raději na pracovní chování, musí pracovat s těžko měřitelnými i těžko zjistitelnými charakteristikami, jako je iniciativa, rozvážnost, kritičnost, schopnost vést, schopnost rozhodovat se, disciplinovanost, znalosti, píle, ochota apod.

## 1.2 Motivace

Lindner (1998) ve své publikaci vysvětluje, co je to motivace. Motivace je vnitřní síla, která pohání jednotlivce k dosažení osobních a organizačních cílů. Elton Mayo provedl studii, která zjišťuje, že zaměstnanci nejsou motivováni pouze penězi.

Stejný názor má i Niermeyer (2005) a Bělohlávek (2003), který píše, že finanční odměna je sice silný motivační prostředek, ale existují ještě další motivační nástroje, které mohou být někdy i silnější: jisté zaměstnání, pochvala, zajímavý úkol, odborný rozvoj, uznání, hrdost na firmu atd. Dále vyjmenovává užitečné pomůcky pro motivaci, jsou jimi:

- průzkum spokojenosti – hodnocení pracovního prostředí, odměňování, lidských vztahů, způsobů řízení, vztahu k firmě atd.,
- motivační program – bývá postaven na výsledcích průzkumu spokojenosti,
- zaměstnanecké výhody – zabývám se jimi v práci, mohou být přidělovány plošně nebo podle osobních výsledků pracovníka,
- cafeteria systém – přidělování bodů, přiděl bodů pak mohou čerpat na některé položky nabízené zaměstnavatelem (např. návštěva kulturní akce nebo rekreace)
- mzdové nástroje,
- osobní rozvoj,
- pochvala či kritika.

## 1.3 Benefity

### 1.3.1 Vymezení pojmu „benefity“

Podle definice Krbečkové (2010) jsou benefity zaměstnanecké výhody. Za benefit lze považovat vše, co zaměstnavatelé poskytují nad rámec mzdy, či platu, a to bez ohledu na to, jsou-li ke konkrétnímu plnění závazání některým z právních předpisů (např. zákoníkem práce, nařízením vlády apod., či nikoliv).

Dvořáková (2007) vyjmenovává typické znaky zaměstnaneckých benefitů:

- nebývají závislé na zásluhách: rozsah a struktura se často zlepšuje s postavením zaměstnance v organizaci a délkou trvání pracovního poměru,
- zpravidla nestimulují ke krátkodobému pracovnímu výkonu,
- neznamenají, že všichni zaměstnanci je vnímají jako výhodu, např. penzijní připojištění nebo nadstandartní zdravotní péče může připadat mladému zaměstnanci méně důležitá,

- jsou zavedeny proto, že kopírují trend nebo morální závazky a nejsou podloženy racionální analýzou,
- u velkých a bohatých organizací nalezneme širokou škálu benefitů, malé podniky jich nabízejí omezený počet,
- jakmile jsou zavedeny, je obtížné je zrušit; zaměstnanci je vnímají spíše jako přirozenou součást pracovního vztahu než jako nadstandardní péči,
- doposud nelze předložit jasný důkaz o tom, že benefity přitahují uchazeče o zaměstnání. Je však pravděpodobné, že odrazují zaměstnance, aby ukončili pracovní poměr,
- mohou pozitivně působit na pracovní spokojenost, ale vždy podněcují nespokojenost, jestliže je jejich přiznávání spravováno nesystémově a ledabyle, že to vyvolává pocity nespravedlnosti, obvinění z nadržování či favorizování,
- mohou být poskytovány na základě kolektivní smlouvy, pracovní smlouvy či jiné smlouvy popř. vnitřního předpisu.

### **1.3.2 Význam benefitů**

Podle názoru Armstronga (2009) slouží zaměstnanecké výhody k osobním potřebám pracovníků, zvyšují jejich oddanost organizaci a demonstrují to, že jejich zaměstnavatelé pečují o jejich blahobyt a pohodu. Ne všem zaměstnavatelům jde o péči a blahobyt pracovníků, ale stejně nabízí zaměstnanecké výhody, aby si zajistili konkurenceschopnost. Některé zaměstnanecké výhody musí být zabezpečeny ze zákona (mateřská dovolená).

Benefity jsou důležité pro společnost jako celek, na tom se shodují Rappaport (2013) a Janoušková (2005). Jsou nezbytné k finančnímu zabezpečení jednotlivých zaměstnanců. Z pohledu zaměstnavatele jsou benefity důležité pro přilákání a udržení si zaměstnanců. Udržení zdravé pracovní síly (díky zdravotní péči -> benefit) poskytuje úsporu dlouhodobých nákladů (absence zaměstnanců kvůli nemoci). Lze jimi také motivovat k dobré pracovní kázi a vyšším výkonům. Používání benefitů dělá firmě

dobré jméno a pomáhá ušetřit na daních. Odměny v podobě benefitů závisí na firmě, nepostradatelnosti zaměstnance a významnosti jeho funkce.

### **1.3.3 Benefity z daňového hlediska**

Z pohledu daňového dělí Janoušková (2005) benefity na příjmy, které nejsou předmětem daně a příjmy, které jsou od daně z příjmů osvobozeny, tyto skupiny konkrétně charakterizuje takto:

- Příjmy, které nejsou předmětem daně

Jsou to příjmy, které nejsou předmětem daně zaměstnanců, ale jsou daňovým výdajem zaměstnavatele. Tyto příjmy jsou ze zdanění vyjmuty z důvodů sociálních, souvisejících s pracovními a sociálními podmínkami zaměstnanců. Týkají se zejména nepeněžitých plnění.

Patří mezi ně například „cestovné“ a „stravné“, hodnota poskytovaných stejnokrojů a pracovních oblečení, určených pro výkon zaměstnání včetně příspěvku na jejich udržování, náklady za opotřebení vlastního nářadí, hodnota osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků apod.

- Příjmy, které jsou od daně z příjmů osvobozeny

Tyto příjmy jsou z hlediska daně z příjmů osvobozeny od zdanění. Znamená to, že jejich hodnota se nepřičítá k příjmu zaměstnance. Jde například o: školení zaměstnanců, poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti a občerstvení, ubytování zaměstnanců, prodej zboží, služby či bytu zaměstnanci za cenu nižší než je cena obvyklá.

- Plnění ze sociálního fondu a osvobození od daně

Jsou taková poskytování plnění ze strany zaměstnavatele, která jsou vázána na podmínku, že toto plnění zaměstnavatel poskytuje z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, plnění ze zisku (příjmů) po jeho zdanění, plnění jako nedaňový náklad (na vrub nákladů, které nejsou náklady na dosažení, zajištění a udržení příjmů). Tato plnění lze poskytovat svým zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům.

Poskytování plnění zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům z příslušných sociálních fondů nebo z FKSP musí být ve formě:

- nepeněžního plnění – formou užití zařízení, formou příspěvku, nepeněžní dar, rekreace,
- peněžního zvýhodnění – poskytování půjček zaměstnanci, sociální výpomoc nejbližším pozůstalým, příspěvek na dopravu.

Janoušková (2005) tvrdí, že ze sociálního fondu lze poskytovat jakékoli plnění. Je však velmi důležité vzít v úvahu legislativní omezení. Zákon č. 586/1992 Sb. vymezuje plnění, jež jsou od zdanění osvobozeny a tato plnění nejsou ani součástí zdravotního a sociálního zabezpečení.

## **2 BENEFITY, KTERÉ JSOU PŘÍJMEM OSVOBOZENÝM OD DANĚ Z PŘÍJMŮ**

Pro tyto benefity je charakteristické, že se hodnota příjmu nepřičítá k základu daně pro výpočet daně z příjmu zaměstnance. Příjem je sice předmětem daně, ale je osvobozen podle § 4 zákona č. 586/1992 Sb.

### **2.1 Stravování zaměstnanců**

Příspěvky na stravování obsahuje publikace od Šteinfelda (2004), který společně s Janouškovou (2005) uvádí, že zaměstnavatel je povinen poskytnout svým zaměstnancům stravování ve všech směnách. Šteinfeld (2004) rozlišuje tři základní způsoby poskytování a to:

- provoz vlastního zařízení závodního stravování,
- poskytnutí příspěvku na stravování, které zajišťuje jiný subjekt a
- nákup stravenek a jejich prodej zaměstnancům s příspěvkem zaměstnavatele.

Janoušková (2005) rozlišuje pouze dva způsoby a to:

- vlastní zařízení závodního stravování provozované, buď zaměstnanci, nebo pomocí jiného subjektu,

- nákup stravenek a jejich prodej zaměstnancům s příspěvkem zaměstnavatele.

Sloučila tedy Šteinfeldův první a druhý způsob do jednoho.

### **2.1.1 Stravování z pohledu zaměstnavatele**

Jelikož je poskytnutí stravy povinností zaměstnavatele, jedná se z pohledu zaměstnavatele o náklad (výdaj) na dosažení, zajištění a udržení příjmů a tedy je daňově uznatelný, ale pouze tehdy, pracuje-li zaměstnanec déle než 3 hodiny. Pokud zaměstnavatel provozuje vlastní zařízení, upozorňuje Janoušková (2005) na to, že je třeba oddělit od ostatních výdajů, které jsou daňově účinné, výdaje na potraviny, jelikož ty daňově účinné nejsou. Pokud stravování v závodě zajišťuje jiný subjekt, je daňově účinný: „*příspěvek do výše 55 % ceny hlavního jídla v průběhu jedné pracovní směny, maximálně však do výše 70 % stravného při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin podle zákoníku práce*“. (Janoušková, 2005, s. 77)

Stravenkami se zabývá Šteinfeld (2004), píše, že zaměstnanec by neměl uhradit méně než 45% ceny stravenky, tedy zaměstnavatel by měl uhradit maximálně 55%, aby pro něj byl náklad daňově uznatelný.

### **2.1.2 Stravování z pohledu zaměstnance**

Z pohledu zaměstnance jsou tyto příspěvky dle Šteinfelda (2004) osvobozené od daně z příjmů, ať už se jedná o příspěvek na stravování v závodním zařízení nebo o stravenku. Zákon však přesně stanovuje, že: „*od daně je osvobozena hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů*“. (zákon č. 586/1992 Sb., §6 odst. 9, písm. b) Janoušková (2005) kvůli tomuto znění zákona zpochybňuje, zda se při využívání stravenek splňují dané legislativní podmínky (stravenku lze použít k zaplacení rodinného nákupu místo použití na oběd), nicméně přiznává, že je to legální a Šteinfeld (2004) dodává, že se jedná o běžnou praxi, která je obhajována v odborné literatuře a respektována správci daně.

## 2.2 Příspěvky na penzijní připojištění

Dle Janouškové (2005) se jedná o penzijní připojištění se státním příspěvkem, kdy státní příspěvek se odvíjí od měsíčního příspěvku účastníka, viz tabulka.

Měsíční platba	Státní příspěvek
100 - 199	50 Kč + 40 % z částky nad 100 Kč
200 - 299	90 Kč + 30 % z částky nad 200 Kč
300 - 399	120 Kč + 20 % z částky nad 300 Kč
400 - 499	140 Kč + 10 % z částky nad 400 Kč
500 a více	150 Kč

Tabulka č. 1: Státní příspěvek na penzijní připojištění (zdroj: Česká tisková kancelář)

Jak uvádí Macháček (2010) jedná se o velmi výhodný benefit, který v současnosti využívá většina firem. Je výhodný jak pro zaměstnance, tak pro podnik.

### 2.2.1 Penzijní připojištění z pohledu zaměstnavatele

Česká tisková kancelář (2015) na svém webu uvádí, že od roku 2008 v zákoně o daních z příjmů najdeme o penzijním připojištění, že příspěvky jsou daňově uznatelné pro zaměstnavatele, pokud jsou v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvě. Není tedy zákonem stanovený maximální limit.

### 2.2.2 Penzijní připojištění z pohledu zaměstnance

V zákoně č. 586/1992 Sb. se uvádí, že pro zaměstnance jsou od daně z příjmů osvobozeny platby zaměstnavatele na penzijní připojištění a životní pojištění v celkovém úhrnu 30 000 Kč.

V rámci §15 ZoDP si zaměstnanec může ze základu daně odečíst ještě částku v celkovém úhrnu 12 000 Kč (za penzijní připojištění se státním příspěvkem, penzijní pojištění podle smlouvy o penzijním pojištění a doplňkové penzijní spoření podle smlouvy o doplňkovém spoření). Kdy částka, kterou můžeme odečíst u penzijního připojištění se státním příspěvkem „se rovná úhrnu příspěvků zaplacených poplatníkem

na jeho penzijní připojištění se státním příspěvkem na zdaňovací období sníženému o 12 000 Kč.“ (zákon č. 586/1992 Sb., §15 odst. 5, písm. a)

## **2.3 Příspěvky na (soukromé) životní pojištění**

Tento finanční benefit popisuje Janoušková (2005). Přispívá na něj pouze zaměstnavatel a zaměstnanec (tedy ne i stát). Životní pojištění slouží převážně ke krytí rizika smrti.

Je velmi variabilní, přesto je v poslední době využíváno zejména ke spoření a zhodnocení úspor. Jedná se o tři druhy pojištění: pro případ dožití, pro případ smrti či dožití a na důchodové pojištění.

### **2.3.1 Příspěvky na životní pojištění z pohledu zaměstnavatele**

Příspěvky na životní pojištění, které jsou osvobozeny od daně z příjmů, jsou v zákoně č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů definovány takto: „*Příspěvek na pojistné, které hradí zaměstnavatel pojišťovně za zaměstnance na jeho pojištění pro případ dožití nebo pro případ smrti nebo dožití, nebo na důchodové pojištění, a to i při sjednání dřívějšího plnění v případě vzniku nároku na starobní důchod, nebo invalidní důchod pro invaliditu třetí stupně, nebo v případě, stane-li se zaměstnanec invalidním ve třetím stupni podle zákona o důchodovém pojištění, nebo v případě smrti, na základě pojistné smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem jako pojistníkem a pojišťovnou, která je oprávněna k provozování pojišťovací činnosti na území České republiky podle zákona upravujícího pojišťovnictví, nebo jinou pojišťovnu usazenou na území členského státu Evropské unie, Norska nebo Islandu, za podmínky, že ve smlouvě byla sjednána výplata pojistného plnění až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení věku 60 let, a dále za podmínky, že právo na plnění z pojistných smluv soukromého životního pojištění má pojištěný zaměstnanec, a je-li pojistnou událostí smrt pojištěného, osoba určená podle zákona upravujícího pojistnou smlouvu, kromě zaměstnavatele, který hradil příspěvek na pojistné.*“ (zákon č. 586/1992 Sb., §6 odst. 9 písm. p) 3.)

Ze zákona č. 586/1992 Sb. tedy vyplývá, že životní pojištění je daňově uznatelné jen pokud splní několik podmínek:

- Příspěvek musí zaměstnavatel uhradit pojišťovně na zaměstnancův účet životního pojištění – nikoliv na bankovní účet zaměstnance.
- Může se jednat pouze o pojištění pro případ dožití, pro případ smrti nebo dožití nebo na důchodové pojištění.
- Pojišťovna musí být oprávněna k provozování pojišťovací činnosti na území České republiky podle zákona upravujícího pojišťovnictví.
- Ve smlouvě musí být sjednána výplata pojistného plnění až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení věku 60 let. (Pokud však plnění nastane dříve – např. z důvodu nečekané invalidity třetího stupně, příspěvky jsou stále daňově uznatelné.)
- Nárok na plnění z pojistné smlouvy má jen pojištěný zaměstnanec. Pokud je pojistnou událostí smrt pojištěného, pak osoba určená podle zákona upravujícího pojistnou smlouvu, ne však zaměstnavatel.

Limity pro daňovou uznatelnost jsou stejné jako u penzijního připojištění a byly též uvedeny na webu České tiskové kanceláře. Pro zaměstnavatele je tedy daňově uznatelná celá částka, pokud je příspěvek na životní pojištění zakotven v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu zaměstnavatele, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě.

### **2.3.2 Příspěvek na životní pojištění s pohledu zaměstnance**

Pro zaměstnance jsou od daně z příjmů osvobozeny platby zaměstnavatele na penzijní připojištění a životní pojištění v celkovém úhrnu 30 000 Kč, viz zákon č. 586/1992. Znamená to, že zaměstnavatel může přispět celou částkou na penzijní připojištění, nebo celou částkou (30 000 Kč) na životní pojištění, nebo v libovolném poměru. Pokud zaplatí v celkovém úhrnu více než 30 000 Kč, část, která přesahuje 30 000 Kč, se stává daňově neuznatelnou. Pro rok 2015 najdeme nově v zákoně, že osvobození platby zaměstnavatele platí jen pro ty smlouvy, které „*neumožní dřívější výběr naspořených prostředků než po uplynutí 60 měsíců ode dne uzavření smlouvy a současně nikoli dříve než v roce, v němž poplatník dovrší 60 let věku*“. (Marková, 2015, s. 5)

Podle §15 ZoDP si poplatník může odečíst zaplacené pojistné ve zdaňovacím období na jeho soukromé životní pojištění, pokud jeho životní pojištění splňuje podmínky, které jsou uvedeny výše (od roku 2015 platí i zde, že osvobození můžeme uplatnit jen pokud smlouva neumožňuje dřívější výběr naspořených prostředků) a některé další podmínky, které jsou uvedeny v zákoně o daních z příjmů v §15 odst. 6, maximálně však částku 12 000 Kč za zdaňovací období, a to i v případě, že má poplatník uzavřeno více smluv s více pojišťovnami. (zákon č. 586/1992 Sb.)

## **3 PLNĚNÍ Z FONDU KULTURNÍCH A SOCIÁLNÍCH POTŘEB A OSVOBOZENÍ OD DANĚ**

### **3.1 Nepeněžní plnění formou užití zařízení**

Pelc (2005) a Janoušková (2005) se shodují v tom, že se užívají převážně tato zařízení: rekreační zařízení firmy a předškolní zařízení (mateřské školy). Dále Pelc (2005) pokračuje ve výčtu zdravotnickými a vzdělávacími zařízeními, závodní knihovnou a tělovýchovnými a sportovními zařízeními. Janoušková (2005) je přesvědčena o tom, že dále se za závodní zařízení dá považovat kulturní zařízení, podnikové bytové hospodářství, ubytovny a další zařízení. Naopak zmíněná tělovýchovná a sportovní zařízení (tělocvičny, hřiště, bazény...) zařazuje do skupiny benefitů, které poskytuje zaměstnavatel prostřednictvím jiných subjektů formou pronájmu těchto zařízení. Všechny tyto výhody mohou využít jak zaměstnanci firmy, tak také rodinní příslušníci.

#### **3.1.1 Nepeněžní plnění formou užití zařízení z pohledu zaměstnance**

Zde Macháček (2010) cituje zákon o daních z příjmů. *„Od daně z příjmů ze závislé činnosti je u zaměstnance osvobozeno nepeněžní plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnancům z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub nedaňových výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) a dosažení zajištění a udržení příjmů:*

- *ve formě možnosti používat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, předškolní zařízení, závodní knihovny, tělovýchovný a sportovní zařízení nebo,*

- *ve formě příspěvku na kulturní pořady a sportovní akce při poskytnutí rekreace včetně tuzemského či zahraničního zájezdu je u zaměstnance z hodnoty nepeněžního plnění od daně osvobozena v úhrnu nejvýše částka 20 000 Kč za kalendářní rok.*“ (Macháček, 2010, s. 109)

### **3.2 Příplatky na rekreaci**

Příspěvek na rekreaci se hradí z fondu FKSP a zabývá se jím Krbečková (2010). Můžeme z něj přispět zaměstnanci a současně i jeho rodinným příslušníkům. Důležitou podmínkou pro osvobození je, že toto plnění musí být nepeněžní, tedy zaměstnavatel zaplatí přímo společnosti, která zájezd, rekreační pobyt apod. pořádá (zaměstnavatel nesmí zaměstnanci dát na rekreaci peníze).

Janoušková (2005) to nazývá „nepeněžní plnění formou poskytnutí poukazu na rekreaci“, kdy zaměstnavatel zakoupí poukaz a následně ho poskytne zaměstnanci, princip je ale v zásadě stejný – zaměstnavatel dá peníze poskytovateli zájezdu/rekreace a zaměstnanec zaplatí o tuto částku méně.

Na co konkrétně lze příspěvek poskytnout, to řeší Krbečková (2010). Příspěvek lze poskytnout na tuzemské i zahraniční rekreace, rehabilitace, zájezdy, dětské rekreace nebo tábory, rovněž na pobyt v lázních, pokud se nejedná o součást léčebného procesu (tedy léčba v lázních nařízená lékařem). Příspěvek nelze poskytnout na poukaz, které si zaměstnanec už uhradil sám (jednalo by se o peněžní plnění), na dopravu vlastním autem nebo na samostatnou jízdenku.

### **3.3 Příspěvek na kulturní pořady a sportovní akce**

Pelc (2005) uvádí, že zaměstnavatel může přispívat na kulturní, tělovýchovné a sportovní akce, jak vlastní, tak i pořádané jinými subjekty. Jednotlivá plnění (příspěvky) vyjmenovává Janoušková (2005). Jedná se především o:

- příspěvek na nákup vstupenek na kulturní akce
- příspěvek na divadelní předplatné,

- pronájmy tělocvičny, hřiště, ledové plochy, bazénu, kurtů apod. a kulturní akce pořádané zaměstnavatelem pro své zaměstnance (např. vánoční večírek) plně hrazené z prostředků sociálního fondu.

K těmto plněním lze přidat několik dalších, která uvádí Macháček (2010). Jedná se o:

- nákup vstupenek/permanentek do sportovních zařízení jako jsou bazény, fitness centra, aquaparky, masážní salony nebo posilovny apod.,
- nákup vstupenek na sportovní akce
- poskytnutí poukázek na nákup zdravotnického zboží (vitamíny), nebo na poskytnutí služby apod.

### **3.3.1 Příspěvek na kulturní pořady a sportovní akce z pohledu zaměstnance**

Pelc (2005) a Macháček (2010) se shodují v tom, že pokud se jedná o nepeněžní plnění hrazené ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění, nebo na vrub nedaňových výdajů, pak je tento příspěvek u zaměstnance osvobozen.

### **3.3.2 Příspěvek na kulturní pořady a sportovní akce z pohledu zaměstnavatele**

U zaměstnavatele se naopak jedná o výdaj nedaňový a právě proto lze plnění uhradit jen z těchto fondů.

## **3.4 Sociální výpomoci a půjčky**

### **3.4.1 Půjčky na bytové účely**

Půjčku na bytové účely lze podle Janouškové (2005) použít na pořízení domu či bytu do vlastnictví, nebo spoluvlastnictví, na úhradu členského podílu na družstevní byt, na provedení změny stavby domu nebo bytu, který zaměstnanec užívá pro vlastní bydlení, na které se vydává stavební povolení. Půjčku lze využít též na koupi bytového zařízení a na nesplacený zůstatek půjčky u předchozího zaměstnavatele nebo druhého z manželů.

Pelc (2005) píše ve své publikaci, že zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout současně nebo postupně i více půjček.

Krbečková (2010) uvádí, že není stanoven žádný limit pro půjčky poskytnuté na bytové účely ze sociálního fondu, aby však byla půjčka pro zaměstnance osvobozena od daně, je třeba dodržet zákonem stanovené limity, které se nesmí přesáhnout. Tyto limity jsou stanoveny na 100 000 Kč a v případě postižení zaměstnance živelní pohromou do výše 1 000 000 Kč, avšak konkrétně pro koupi bytového zařízení je stanoven samostatný limit, kdy částka nesmí přesáhnout 50 000 Kč.

Tyto limity jsou podle Krbečkové (2010) stanoveny pro zaměstnance, takže se nezkoumá, zda druhému z manželů byla poskytnuta půjčka za obdobných podmínek. Pelc (2005) upozorňuje, že tyto limity nesmí být překročeny i pokud má zaměstnanec od zaměstnavatele více než jednu půjčku. Limit nesmí přesáhnout v žádném časovém období součet všech nesplacených půjček. Každá poskytnutá půjčka je splatná nejpozději do deseti let od uzavření smlouvy.

Při nedodržení limitů není předmětem daně příjem půjčky, ale peněžní zvýhodnění, které plyne zaměstnancům z nižšího úroku, než je obvyklá výše úroku nebo z bezúročných půjček, jak uvádí Janoušková (2005). Od 1. 1. 2014 je však v zákoně změna, která se dotýká právě úroků z půjček, viz kapitola 3. 8. 1.

### **3.4.2 Půjčky k překlenutí tíživé finanční situace a při živelní pohromě**

Pelc (2005) uvádí, že půjčka je splatná nejpozději za 5 let od uzavření smlouvy o půjčce. V roce 2014 však došlo ke změně. Kdy je zápůjčka splatná, je uvedeno ve smlouvě. *„Neurčí-li smlouva, kdy má být zápůjčka vrácena, je splatnost závislá na vypovězení smlouvy. Není-li ujednáno nic jiného, je výpovědní doba šest týdnů.“* (ČMKOS, 2014, s. 29) Půjčka (nově zápůjčka) se poskytuje v hotovosti ve výši do 20 000,- Kč, zaměstnanci postiženého živelní pohromou do výše 200 000 Kč, Krbečková (2010) dodává, že se jedná o půjčky hrazené ze sociálního fondu.

Podle Krbečkové (2010) a vyhlášky č. 114/2002 Sb. se sociální půjčka poskytuje z FKSP k překlenutí tíživé sociální situace. Jedná se o bezúročnou půjčku do 20 000 Kč,

v případě postižení živelní pohromou, ekologickou nebo průmyslovou havárií na územích, kde byl vyhlášen nouzový stav do 50 000 Kč.

Podle vyhlášky č. 310/1995 Sb. se sociální bezúročná půjčka k překlenutí tíživé finanční situace poskytuje z FKSP do výše 20 000 Kč.

#### *3.4.2.1 Změna osvobození u půjček na bytové účely a překlenutí tíživé finanční situace a při živelní pohromě*

K 1. 1. 2014 byla podle serveru HRM profi provedena změna v zákoně o daních z příjmů. Nejen že slovo „půjčka“ nahradilo slovo „zápůjčka“, ale bylo zrušeno osvobození bezúročných půjček nebo půjček s nižším úrokem, než je obvyklá výše úroku u půjček na bytové účely a u půjček na překlenutí tíživé životní situace nebo živelní pohromy.

Tyto úroky se však nebudou zdaňovat vždy. Podle § 3 odst. 4 písm. j) není předmětem daně majetkový prospěch vydlužitele při bezúročné zápůjčce. Pokud tedy zaměstnavatel poskytne zaměstnanci bezúročnou půjčku, pak bez ohledu na účel a výši úroky „nepřidáme“.

### **3.4.3 Sociální výpomoci**

Sociální výpomoc k překlenutí mimořádně obtížných poměrů v důsledku živelní pohromy, ekologické nebo průmyslové havárie se na rozdíl od půjčky nevrací (nesplácí). Janoušková (2005) uvádí, že ji lze poskytnout až do výše 500 000,- Kč. Toto plnění lze poskytnout jen zaměstnanci, který je na území, pro které byl vyhlášen nouzový stav.

S Janouškovou souhlasí ČMKOS (2014) a zákon č. 586/1992. Tvrdí, že „*příjmy do výše 500 000 Kč poskytnuté zaměstnavatelem jako sociální výpomoc zaměstnanci v přímé souvislosti s překlenutím jeho mimořádně obtížných poměrů v důsledku živelní pohromy, ekologické nebo průmyslové havárie na územích, na kterých byl vyhlášen nouzový stav, za předpokladu, že tyto příjmy jsou vypláceny z fondu kulturních a sociálních potřeb nebo ze sociálního fondu za obdobných podmínek u zaměstnavatelů,*

*na které se předpis o fondu kulturních a sociálních potřeb nevztahuje nebo ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů“.* (zákon č. 586/1992 Sb., § 6 odst. 9 písm. o)

Podle Krbečkové (2010) a vyhlášky č. 114/2002 Sb. se sociální výpomoc poskytuje zaměstnancům, nebo nejbližším pozůstalým, v mimořádně závažných případech nebo tíživých neočekávaných finančních situacích. Půjčka je bezúročná a může činit nejvýše 15 000 Kč, v případě postižení živelní pohromou do 30 000 Kč.

Podle vyhlášky č. 310/1995 Sb. se sociální výpomoc poskytuje do výše 15 000 Kč.

Sociální výpomoc nejbližším pozůstalým může být podle Pelce (2005) poskytnuta nejbližším pozůstalým zaměstnancům, v mimořádně závažných případech a tíživých sociálních situacích, kdy maximální vyplacená částka je 15 000 Kč, ale „v případech postižení živelní pohromou, ekologickou nebo průmyslovou havárií na územích, na kterých byl vyhlášen nouzový stav, nejvýše 30 000 Kč“ (vyhláška č. 114/2002 Sb. § 11, odst. (1)).

### **3.5 Dary**

Krbečková (2010) dělí dary na peněžní a nepeněžní, které Pelc (2005) označuje jako „dary věcné“. Většina ostatních publikací o zaměstnaneckých benefitech se však zabývá jen nepeněžními dary, tedy dary věcnými.

Janoušková (2005) dělí události, při kterých zaměstnavatel dá zaměstnanci dar na:

- mimořádné aktivity,
- pracovní příležitosti,

kdy Šteinfeld (2004) označuje tuto událost lépe, pojmem životní jubilea zaměstnance. Může se tedy jednat o životní výročí 50 let (a každých dalších 5 let), či o pracovní výročí 20 let (a každých dalších 5 let) výkonu práce u zaměstnavatele a dále o první

odchod do starobního nebo plného invalidního důchodu. Tyto životní mezníky zaměstnance uvádí ve své publikaci Pelc (2005).

Dále se zabývá i poskytnutím darů za mimořádné aktivity, za které pokládá mimořádnou aktivitu ve prospěch zaměstnavatele při poskytnutí osobní pomoci při požáru, živelní události a jiných mimořádných případech; za aktivitu humanitární a sociální; za péči o zaměstnance a jejich rodinné příslušníky (i jiným fyzickým osobám, než zaměstnancům).

### **3.6 Příspěvky na dopravu do zaměstnání a ze zaměstnání**

Janoušková uvádí, že na dopravu do zaměstnání lze přispívat různými způsoby: může se jednat volné jízdenky, poskytnutí firemního autobusu k přepravě zaměstnanců, úhrada jízdného nebo příspěvek na jízdné. Pelc (2005) uvažuje i o pořízení předplatného na městskou hromadnou dopravu.

#### **3.6.1 Příspěvky na dopravu z pohledu zaměstnance**

Daňově lze příspěvky na dopravu rozdělit na bezplatné či zlevněné jízdenky, které poskytuje zaměstnavatel provozující veřejnou dopravu osob, zaměstnancům a rodinným příslušníkům. A ostatní zaměstnavatele, kteří neprovozují veřejnou dopravu osob. Daňové řešení pak bude rozdílné, jak ukazuje ve své publikaci Macháček (2010).

Zatímco u zaměstnavatele, který provozuje veřejnou dopravu osob, budou jízdenky u zaměstnance osvobozeny od daně, u zaměstnavatele, který veřejnou dopravu neprovozuje, budou příspěvky u tohoto zaměstnance předmětem daně.

#### **3.6.2 Příspěvky na dopravu z pohledu zaměstnavatele**

Na straně zaměstnavatele jsou podle zákona č. 586/1992 Sb. daňově uznatelné, jestliže jsou uvedeny v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvě.

## 4 POSKYTNUTÍ MOTOROVÉHO VOZIDLA ZAMĚSTNAVATELEM

Bezplatné poskytnutí motorového vozidla zaměstnanci k služebním i soukromým účelům patří k častým zaměstnaneckým výhodám. Macháček (2010) definuje tuto výhodu jako „manažerské vozidlo“.

Na straně zaměstnavatele je většina nákladů, spojená s provozem motorového vozidla poskytnutého k bezplatnému užívání zaměstnancem i pro soukromé účely, daňově uznatelná, pokud je toto vozidlo zahrnuto v obchodním majetku poplatníka (zaměstnavatele) nebo v pronájmu.

Daňově uznatelné jsou tyto náklady:

- odpisy
- náklady na opravy a udržování vozidla
- silniční daň
- pojištění odpovědnosti
- havarijní pojištění
- náklady na garážování vozidla apod.

a to v plné výši. Nedochozí tedy k jejich daňovému krácení podle počtu ujetých kilometrů pro podnikatelské účely k celkovému počtu ujetých kilometrů včetně soukromých jízd. Zaměstnavatel nemá nárok na dílčí poměrnou úhradu těchto nákladů zaměstnancem z titulu bezplatného používání vozidla i pro soukromé účely.

Náklady na spotřebu pohonných hmot pro soukromé cesty si však podle Macháčka (2010) hradí zaměstnanec ze svého a pro zaměstnavatele nejsou daňově uznatelné. Pokud je však v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu, pracovní nebo jiné smlouvě uvedeno, že náklady na spotřebované pohonné hmoty hradí zaměstnavatel a jedná se tak o benefit, bude tento náklad pro zaměstnavatele také daňově uznatelný.

## **5 ZÁKLADNÍ ÚDAJE O FIRMĚ**

Název firmy: **Správa železniční dopravní cesty, státní organizace**

Adresa: **Dlážděná 1003/7, 110 00 Praha 1**

IČO: **70 99 42 34**

DIČ: **CZ70994234**

Právní forma: státní organizace

Den vzniku společnosti: **1. 1. 2003**

Zápis v obchodním rejstříku Městský soud v Praze, oddíl A, vložka 48384

Obchodní rejstřík vymezuje tyto činnosti:

„Předmět podnikání:

- činnosti vykonávané v rozsahu právního nástupnictví dle § 21 odst. 2 zákona č. 77/2002 Sb.
- výkon zeměměřických činností
- distribuce elektřiny
- obchod s elektřinou
- provádění staveb, jejich změn a odstraňování – poskytování služeb elektronických komunikací – provozování dráhy celostátní – provozování drah regionálních
- revize, prohlídky a zkoušky určených technických zařízení v provozu
- technicko-organizační činnosti v oblasti požární ochrany
- poskytování služeb v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
- projektová činnost ve výstavbě
- výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona

- silniční motorová doprava – nákladní vnitrostátní provozovaná vozidly o největší povolené hmotnosti nad 3,5 tuny – montáž, opravy, revize a zkoušky elektrických zařízení – rozvod tepelné energie – výroba tepelné energie
- výroba, instalace, opravy elektrických strojů a přístrojů, elektronických a telekomunikačních zařízení
- provozování železniční dráhy – vlečky
- hospodaření s majetkem vymezeným v § 20 zákona č. 77/2002 Sb., jmenovitě:
  - zajišťování provozování železniční dopravní cesty a její provozuschopnosti
  - zajišťování údržby a opravy železniční dopravní cesty
  - zajišťování rozvoje a modernizace železniční dopravní cesty
  - hospodaření s vymezenými závazky a pohledávkami Českých drah s. o., existující ke dni vzniku České dráhy, a. s.
  - příprava podkladů pro sjednávání závazků veřejné služby
  - kontrola užívání železniční dopravní cesty, provozu a provozuschopnosti dráhy“ (justice.cz)

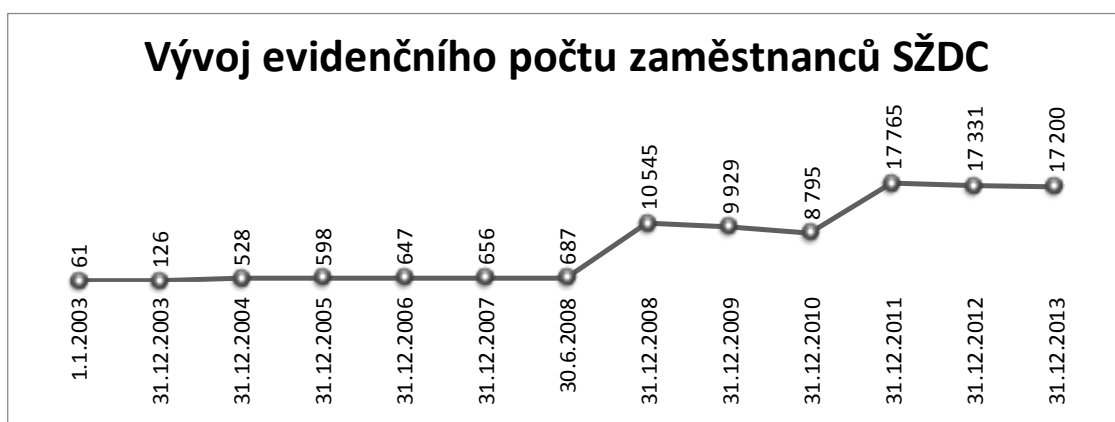
## 5.1 Historie a současnost firmy

O vzniku firmy a jejím prvním roce se dovídáme z výroční zprávy z roku 2003. Firma vznikla na základě zákona č. 77/2002 Sb. v roce 2003 z transformace firmy České dráhy, státní organizace. K 31. 12. 2002 zanikla organizace České dráhy, státní organizace bez likvidace a k 1. 1. 2003 vznikly dvě firmy – České dráhy, a. s. a státní organizace Správa železniční dopravní cesty (SŽDC). Na SŽDC přešlo spravování majetku státu, který tvoří hlavně železniční dopravní cesta celostátní dráhy a regionální dráhy ve vlastnictví státu, což činilo téměř 9 600 km tratí. Dále organizace převzala většinu závazků a pohledávek Českých drah, s. o.

Hlavním úkolem nového vlastníka dráhy bylo zajistit provozování a provozuschopnost dráhy, styk dráhy s jinými drahami, pečovat o rozvoj a modernizaci

dráhy pro zajištění dopravních potřeb státu a dopravní obslužnosti a zajistit přidělování kapacity na dopravní cestě jednotlivým dopravcům.

Ke dni vzniku nastoupilo do organizace 67 zaměstnanců, ale k 31. prosinci 2003 pracovalo v SŽDC již 126 zaměstnanců. V průběhu roku se firma snažila vytvářet podmínky pro zvyšování odborné kvalifikace zaměstnanců dle profesního zaměření, včetně rozšiřování jazykových znalostí a v oblasti péče o zaměstnance byl významnou motivací systém sociálních výhod. Jednalo se především o příspěvky na stravování, penzijní připojištění, životní pojištění, příspěvky na odměny z FKSP při životních a pracovních výročí, na dovolenou a na příspěvky na kulturní a sportovní vyžití.



Graf č. 1: Vývoj evidenčního počtu zaměstnanců SŽDC (zdroj: vlastní tvorba dle výroční zprávy SŽDC)

V roce 2004 byl zaznamenán první nárůst počtu zaměstnanců a to o 402 zaměstnanců. Tento nárůst byl způsoben rozvojem Stavební správy v Praze a v Brně, která se rozšířila o investorsko-inženýrskou činnost k 1. lednu 2004.

V roce 2008 se k 1. červenci prudce zvedl počet zaměstnanců o téměř 10 tisíc zaměstnanců z důvodů přechodu útvaru Správy dopravní cesty (SDC) ze společnosti ČD.

Zatím poslední zaznamenaný nárůst počtu zaměstnanců se uskutečnil v roce 2011, konkrétně 1. září, kdy k SŽDC přešli všichni výpravčí, které původně zaměstnávala společnost ČD.

Po deseti letech své existence zaměstnává SŽDC dle výroční zprávy z roku 2013 17 200 zaměstnanců v osmnácti organizačních složkách:

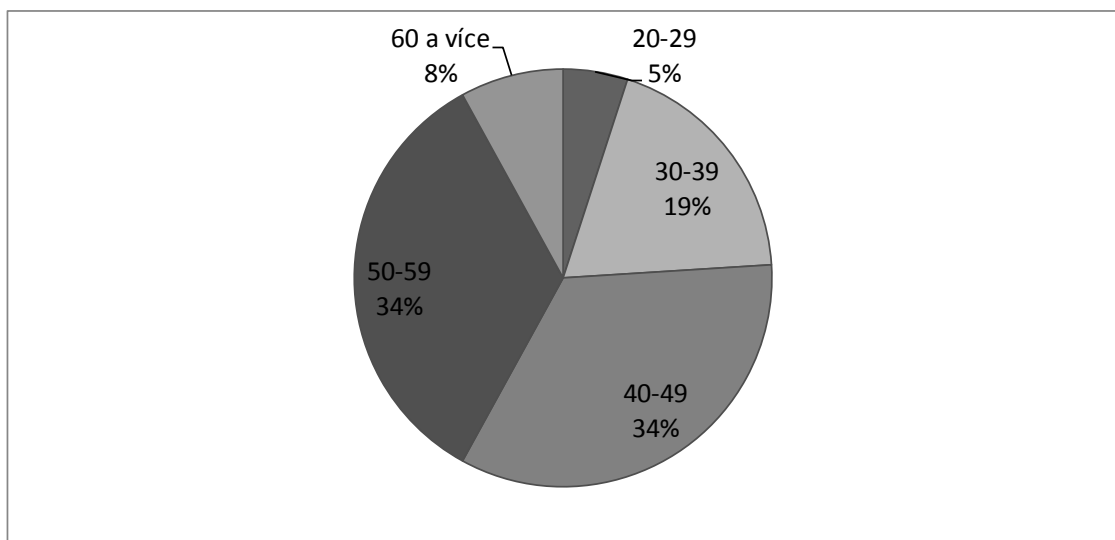
- Oblastní ředitelství – v sedmi oblastních ředitelstvích vykonávají dohled, správu, kontrolu a údržbu železniční dopravní cesty, spravují movitý a nemovitý majetek a zajišťují řízení provozu na železniční dopravní cestě,
- Stavební správa Východ a Západ – zajišťuje modernizaci železniční sítě ČR. Stavební správa vystupuje jako hlavní investor, připravuje a zajišťuje podklady pro rozpočtování staveb, financuje přípravu a realizaci staveb, zajišťuje podklady pro majetkoprávní vypořádání před a po ukončení staveb, zajišťuje podklady pro zahájení stavby, provádí dozor při realizaci staveb a předává realizované stavby správci do užívání,
- Správa železniční energetiky – zajišťuje nákup elektřiny a distribuci elektrické energie externím odběratelům a pro vlastní spotřebu, probíhají zde procesy měření, zúčtování a fakturace spotřeby elektřiny,
- Správa železniční geodézie v Olomouci a v Praze – zabezpečuje činnosti, správu, kontrolu a dohled v oblasti geodézie,
- Technická ústředna dopravní cesty – zajišťuje technickou diagnostiku a měření a další technický servis železniční dopravní cesty. Zajišťuje také správu železničního telekomunikačního majetku,
- Hasičská záchranná služba – odstraňují následky železničních nehod,
- Centrální dispečerské pracoviště v Přerově a v Praze – řídí vlakovou dopravu na určeném území, na kterém je potřebné technické vybavení, dálkově obsluhují zabezpečovací zařízení,
- Centrum sdílených služeb – spravuje personálně-mzdovou agendu zaměstnanců, vzniklo teprve nedávno (k 1. 1. 2013), vyčleněním ze stávající organizační struktury,
- Generálním ředitelství – zabezpečuje přímou řídicí, strategickou a metodickou činnost pro ostatní organizační jednotky, poskytují odbornou pomoc a stanoviska.

Genderové rozdělení zaměstnanců:

- 73% muži
- 27% ženy

Věkové rozdělení zaměstnanců:

- 5% zaměstnanců ve věku 20-29
- 19% zaměstnanců ve věku 30-39
- 34% zaměstnanců ve věku 40-49
- 34% zaměstnanců ve věku 50-59
- 8% zaměstnanců ve věku 60 a více



**Graf č. 2: Věkové rozdělení zaměstnanců** (zdroj: vlastní tvorba dle výroční zprávy SŽDC)

V oblasti zaměstnaneckých výhod jsou principy a rozsah poskytování dohodnuty v Podnikové kolektivní smlouvě SŽDC, jde především o jízdní a přepravní výhody, penzijní spoření a životní pojištění a pro zaměstnance v náročných profesích kondiční pobyty. Výčet všech poskytovaných výhod je uveden v kapitole 6.

## 5.2 SWOT analýza

<b>Silné stránky:</b>	<b>Slabé stránky:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Velká a stabilní společnost.</li> <li>• Silné vzájemné vztahy se slovenskou firmou ŽSR, která spravuje železnice na Slovensku.</li> <li>• Není téměř žádná konkurence (kromě SŽDC železnice v ČR vlastní a spravují soukromníci, jejich železnice však nejsou tak rozvinuté a představují jen malé procento z celkového množství železničních cest ČR).</li> <li>• Provozování železnice se uskutečňuje ve veřejném zájmu.</li> <li>• Ekologická doprava.</li> <li>• Relativní stabilita firmy, protože se jedná o státní organizaci, kterou financuje ministerstvo financí.</li> <li>• Nízká míra rizika z pohledu věřitelů, opět vzhledem k tomu, že se jedná o státní organizaci.</li> <li>• Vysoká kvalifikace zaměstnanců se specializovanou technickou odborností.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vysoká pravděpodobnost, že firma bude vázat kapitál v trvale nepotřebném majetku.</li> <li>• Železniční cesty vyžadují rekonstrukci a modernizaci.</li> <li>• Nedostatečné zkušenosti a schopnosti v oblastech jako je např. investiční rozhodování.</li> <li>• Nedostatečné čerpání prostředků z fondů EU (časové limity, byrokracie).</li> <li>• Zdlouhavý proces zavádění inovací.</li> </ul>
<b>Příležitosti:</b>	<b>Hrozby:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Při modernizaci a rozšíření tratí přesun dopravy z neekologické přepravy po silnici na ekologičtější dopravu nákladními vlaky.</li> <li>• Napojení na logistická centra.</li> <li>• Spolupráce s existujícími vlečkami.</li> <li>• Zlepšování spolupráce se státy sousedícími s ČR.</li> <li>• Čerpání finančních zdrojů z fondů EU.</li> <li>• Některé činnosti lze řešit tzv. dodavatelským způsobem např. stavba mostů pod/nad železniční cestou.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vandalismus (vznik obecného ohrožení).</li> <li>• Snižování financování SŽDC Ministerstvem dopravy z důvodu hledání rezerv ve státním rozpočtu.</li> <li>• Zvyšující se věk zaměstnanců.</li> <li>• Vysoké investiční náklady (vysoké ceny techniky, kterou SŽDC potřebuje ke své činnosti).</li> </ul>

Tabulka č. 2: SWOT analýza (zdroj: vlastní tvorba)

## 6 BENEFITY, KTERÉ FIRMA POUŽÍVÁ

Informace o benefitech ve firmě byly zjištěny pomocí Kolektivní smlouvy 2015 a Pokynu ředitele OŘ Brno č. 3/2015.

### 6.1 Stravování zaměstnanců

Ačkoliv lze příspěvek na stravování uplatnit jako výdaj (daňový) na straně zaměstnavatele již pokud zaměstnanec odpracuje 3 hodiny, v kolektivní smlouvě se uvádí, že má zaměstnanec nárok na stravu až po odpracování 4,5 hodiny. Stejná podmínka platí i pro práci přesčas. Při pracovně-lékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování, nemá zaměstnanec nárok na příspěvek na stravování. Stravování nebude poskytnuto ani zaměstnanci, který je nemocný, na dovolené nebo na pracovní cestě (zaměstnanec na pracovní cestě bude mít nárok na stravné podle §163 a §170 zákoníku práce).

SŽDC zajišťuje stravování formou stravenek na odběr teplého jídla nebo formou poukázky na jídlo s možností odběru v blízkosti pracoviště. Poukázka na jídlo má v současnosti hodnotu 70 Kč avšak od 1. 4. 2015 bude tato hodnota navýšena na 100 Kč pro zaměstnance v nepřetržitém pracovním režimu a pro ostatní zaměstnance bude poukázka v hodnotě 80 Kč.

Zaměstnavatel hradí ze svých prostředků příspěvek na stravování ve výši 55% ceny. Na jedno hlavní jídlo může být poskytnut příspěvek z FKSP, pokud je sjednán. Např. v Pokynu ředitele oblastního ředitelství Brno je příspěvek nasmlouván ve výši 10 Kč.

	do 31. 3. 2015	od 1. 4. 2015	
Stravenka v hodnotě:	70	80	100
55% zaměstnavatel	38,5	44	55
příspěvek z FKSP	10	10	10
zaměstnanec	21,5	26	35

Tabulka č. 3: Stravenky (zdroj: vlastní tvorba)

Maximální výše stravného činí pro rok 2015 82 Kč. Zaměstnavatel může hradit zaměstnancům až do výše 70% stravného, což je 57 Kč. Tuto výši nikde nepřesáhl, což znamená, že výdaje na stravenky jsou daňově uznatelné.

## 6.2 Kondiční ozdravné pobyty zaměstnanců

Na kondiční pobyty mají nárok zaměstnanci, kteří „vykonávají těžkou fyzickou práci s jednostranným zatížením a nefyziologickým průběhem zatížení během směny nebo vykonávají práci charakterizovanou vysokou neuropsychickou zátěží a splňují podmínku odpracování nepřetržitě nejméně 20 let u SŽDC (ČD)“ (Podniková kolektivní smlouva, s. 69) a z toho nejméně 10 let ve vybraných zaměstnáních, pro která náleží nárok na kondiční pobyty a v době nároku toto zaměstnání vykonávají po stanovenou týdenní dobu. Na kondiční pobyt mají nárok také hasiči, kteří splňují podmínky stanovené Podnikovou kolektivní smlouvou.

Kondiční pobyt trvá 12 dní a je poskytován s ubytováním, celodenní stravou a nejméně dvaceti léčebnými procedurami, součástí pobytu je i edukační program o prevenci civilizačních nemocí, správném životním stylu a stravování.

Léčebnými procedurami dle Podnikové kolektivní smlouvy, (s. 68) jsou např.:

- a) *„individuální minerální vanové koupele,*
- b) *termální, uhličité nebo minerální koupele,*
- c) *skotské stříky, podvodní masáž včetně stimulačních chodidlových šlapacích koupelí,*
- d) *sauna, parní lázeň,*
- e) *podkožní injekce, parafín, léčebné inhalace, oxygenoterapie,*
- f) *masáž klasická celková nebo lokální, masáže speciální, manipulační léčba,*
- g) *elektroléčba, magnetoterapie, ultrazvuk,*
- h) *tepelné zdroje (např. helioterapie, infračervená lampa),*
- i) *bahenní koupele a zábaly,*
- j) *léčebný tělocvik.“*

Zaměstnanec se spolupodílí na uhrazení nákladů spojených s kondičním ozdravným pobytem částkou 100 Kč na den. Za celý pobyt tedy zaměstnanec zaplatí 1 200 Kč. Tato částka mu bude stržena z výplaty po absolvování pobytu nebo ji lze uhradit předem platbou v hotovosti v pokladně.

### **6.3 Příspěvek na náklady na provoz zařízení sloužícímu kulturnímu a sociálnímu rozvoji a na zájmové činnosti**

Tento benefit zahrnuje příspěvky z FKSP na různé sportovní akce či vybavení a na kulturní akce. Z fondu se mohou hradit i náklady za pronájem zařízení, které slouží ke kulturnímu a sociálnímu rozvoji.

### **6.4 Příspěvky na tuzemské a zahraniční rekreace, zájezdy a dětské rekreace (tábory)**

Jedná se o nepeněžní plnění z fondu kulturních a sociálních potřeb organizační jednotky (tedy Oblastního ředitelství Brno). Příspěvky jsou osvobozeny od daně z příjmů do výše 20 000 Kč za všechny poskytnuté příspěvky na rekreace a zájezdy za kalendářní rok zaměstnanci a jeho rodinným příslušníkům, případně důchodci. Jestliže hodnota příspěvků zaměstnanci a jeho rodinným příslušníkům přesáhne 20 000 Kč, bude částka převyšující limit započítána do základu daně z příjmů zaměstnance za měsíc, ve kterém mu byla jako příspěvek poskytnuta. Důchodce musí rozdíl vrátit nejpozději do konce následujícího kalendářního měsíce.

V Pokynu ředitele OŘ Brno je dále uvedeno, že příspěvek nelze poskytnout:

- a) zpětně, po uskutečnění akce,
- b) pokud byl na akci poskytnut příspěvek od jiného zaměstnavatele,
- c) pokud na akci přispívá zdravotní pojišťovna,
- d) pokud byl příspěvek již poskytnut z centrálního fondu kulturních a sociálních potřeb.

#### **6.4.1 Příspěvky na individuální tuzemský či zahraniční rekreační pobyt nebo zájezd**

Zaměstnancům SŽDC a důchodcům (bývalým zaměstnancům) se přispívá z fondu kulturních a sociálních potřeb na rekreační pobyty, rehabilitace a zájezdy v tuzemsku nebo v zahraničí dle vlastního výběru **do** výše **5 000 Kč**. Podmínkou je, že zaměstnavatel musí zájezd/pobyt organizovat nebo spoluorganizovat, což znamená, že účetní doklad o zaplacení poukazu zní na jméno zaměstnavatele. Je třeba, aby zaměstnanec předložil cenovou nabídku k individuální rekreaci.

Rodinným příslušníkům se z FKSP oblastní jednotky příspěvek na individuální pobyt/zájezd neposkytuje.

#### **6.4.2 Příspěvek na hromadný zájezd – sportovní, kulturní a turistické akce v délce trvání 4 dny (3 noci)**

Zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům a důchodcům lze z fondu kulturních a sociálních potřeb přispět na hromadný zájezd, který organizuje nebo spoluorganizuje zaměstnavatel. Může se jednat o hromadný zájezd sportovní, kulturní nebo turistický a může se konat v tuzemsku nebo v i v zahraničí.

Rodinným příslušníkům zaměstnance bude příspěvek poskytnut pouze, pokud se hromadného zájezdu účastní také zaměstnanec. Příspěvek nebude poskytnut rodinnému příslušníkovi důchodce ani jeho nezaopatřenému dítěti.

Výše příspěvku činí maximálně 50% ceny zájezdu a to **do 3 000 Kč** pro zaměstnance, jeho rodinných příslušníků (včetně nezaopatřených dětí) a pro důchodce.

#### **6.4.3 Příspěvek na tábor dětí a mládeže (TDM)**

Příspěvek se poskytuje nezaopatřenému dítěti zaměstnance nebo nezaopatřenému dlouhodobě zdravotně postiženému dítěti zaměstnance, pokud splní určité podmínky dané Pokynem ředitele OŘ.

Příspěvek nelze poskytnout na akce, které pořádá škola v rámci školní výuky, ani jiné akce pořádané mimo školní prázdniny.

## 6.5 Příspěvky na hromadně organizované kulturní a sportovní akce

Zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům lze z fondu kulturních a sociálních potřeb poskytnout příspěvek na vstupenky, organizovanou kulturní a sportovní činnost a dopravu na tyto akce.

Příspěvek na vstupenky se poskytuje do výše 50% nákladů, maximálně však **do** výše **800 Kč** na jednotlivou vstupenku/permanentku. Rodinní příslušníci nemají nárok na příspěvek na vstupenky na bazén, masáže, sauny, solné jeskyně a permanentky.

Výši příspěvku na organizovanou kulturní a sportovní činnost určí zaměstnavatel ve spolupráci s odborovými organizacemi. Tato organizovaná činnost se může uskutečnit jen za dodržení podmínky účasti minimálně šesti zaměstnanců.

Doprava na kulturní a sportovní akce a na organizovanou kulturní a sportovní činnost se hradí také z FKSP a to až do plné výše vzniklých nákladů dle dohody zaměstnavatele a odborových organizací.

Bývalým zaměstnancům – důchodcům lze poskytnout pouze příspěvek na kulturní setkání s bývalými zaměstnanci. Na toto setkání nelze poskytnout příspěvek jejich rodinným příslušníkům.

## 6.6 Sociální výpomoci a půjčky

Zaměstnancům nebo jejich nejbližším pozůstalým rodinným příslušníkům lze z fondu kulturních a sociálních potřeb poskytnout na základě písemné žádosti sociální výpomoc **do** výše **15 000 Kč**, a to v mimořádně závažných případech či při řešení složitých neočekávaných sociálních situací.

Zaměstnancům lze z fondu kulturních a sociálních potřeb poskytnout na základě písemné žádosti sociální půjčku (bezúročnou) **do** výše **20 000 Kč**, a to k překlenutí tíživé finanční situace. Půjčka musí být splatná nejpozději do 5 let od uzavření smlouvy o poskytnutí sociální půjčky a uznání dluhu. Při skončení pracovního poměru je půjčka splatná ke dni skončení pracovního poměru.

- Každá sociální výpomoc nebo půjčka musí být schválena samostatně.

- Na stejný účel nelze poskytnout zároveň sociální výpomoc i sociální půjčku.
- Nelze kombinovat prostředky z FKSP organizačních jednotek a z centrálního FKSP na stejný účel.

## 6.7 Dary věcné a peněžní

Zaměstnancům se dary z fondu poskytují jen na základě návrhu zaměstnavatele nebo odborů. Návrhy se podávají při příležitosti pracovního výročí a to po 20, 30 a 40 odpracovaných letech u zaměstnavatele. Výše daru je stanovena dle odpracovaných let:

- 20 odpracovaných let – 2 500,- Kč
- 30 odpracovaných let – 4 000,- Kč
- 40 odpracovaných let – 5 000,- Kč.

Dar do 5 000,- Kč lze poskytnout i zaměstnanci, který poskytl osobní pomoc ve prospěch zaměstnavatele při požáru a jiných mimořádných událostech.

## 6.8 Jízdní výhody

Podle 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 mají na zvýhodněné jízdné a přepravné (zajištěné pomocí In-karty, na které je nahrána aplikace železniční průkazka /ŽP/) nárok zaměstnanci Správy železniční dopravní cesty, s. o., poživatelé důchodu (tzv. důchodci), kteří jsou občany EU a pobírají starobní nebo invalidní důchod a ukončili pracovní poměr u SŽDC z důvodu přiznání nároku na důchod a rodinní příslušníci zaměstnanců a důchodců.

Zaměstnanec má na In-Kartu nárok po vzniku pracovního poměru. Rodinní příslušníci mají nárok na In-Kartu po uplynutí 6 měsíců nepřetržitého trvání pracovního poměru zaměstnance.

Rodinní příslušníci dle prováděcího předpisu k tarifu (ČD Ok 10) jsou: manžel/ka, registrovaný partner a děti. Nikoliv druh/družka.

Děti mají na In-kartu nárok od 3 let až do 26 let, od 16 let však musí pravidelně ročně předkládat potvrzení o studiu a jestliže se jedná o jinou než prezenční formu studia, je třeba ještě doložit čestné prohlášení s úředně ověřeným podpisem žadatele, že dítě není samostatně výdělečně činné a neuplatňuje nárok na sociální podporu v nezaměstnanosti.

Důchodci (bývalí zaměstnanci SŽDC, s. o.) mají na In-Kartu nárok i důchodu, jestliže byli držiteli jízdních výhod po dobu nejméně 9 a půl roku.

Jízdné a přepravné je stanoveno paušálně na kalendářní rok a v současnosti (prolongační částka) činí **1 000 Kč** pro zaměstnance a rodinné příslušníky a **500 Kč** pro důchodce a děti. Prodloužení platnosti průkazky (o rok) se nazývá **prolongace**. Držitel průkazky je oprávněn cestovat ve 2. třídě všech vlaků osobní dopravy provozovaných ČD, a. s. včetně lanové dráhy v provozu ČD, a. s. Použití 1. třídy se přiznává jen vybraným zaměstnancům a důchodcům:

- ředitelé a vrchní přednostové organizačních složek SŽDC, s. o.
  - pokud z těchto pozic odchází do důchodu, jízdní výhody jim zůstanou, pokud se v aktivní službě jejich funkce změní, ztrácí nárok na 1. třídu
  - rodinným příslušníkům se 1. třída přiznává, dokud na ni má nárok zaměstnanec
- zaměstnanec, který při výkonu služby utrpěl pracovní úraz, v jehož důsledku je držitelem mimořádných výhod I., II. nebo III. stupně (ZTP apod.)
  - výhoda se ponechá rodinným příslušníkům i po odchodu zaměstnance do důchodu, při úmrtí zaměstnance se však rodinným příslušníkům odebírá

## 6.9 Další benefity ve firmě

- Penzijní spoření (název dle Podnikové kolektivní smlouvy)
- Životní pojištění
- Úschova kol, motocyklů a vyhrazení parkovacího místa
- Byty a ubytování (v ubytovnách)
- Osobní ochranné pracovní prostředky, pracovní oděvy a obuv, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje

- Odstupné nad rámec výše stanovené zákoníkem práce
- Odměny (např. profesní odměna, odměna při prvním skončení pracovního poměru)

Benefity, které poskytuje Základní organizace Odborového sdružení železničářů Správy dopravní cesty Brno – Správa tratí (zkráceně ZO OSŽ SDC Brno– Správa tratí) svým členům.

- Peněžní dary, věcné dary
- Pozornost při návštěvě nemocných
- Finanční odměna dárcům krve
- Příspěvek na známku režijní průkazky
- Příspěvek na rekreaci a zájezdy financované z FKSP SDC Brno
- Příspěvek jubilantům 50 let a při prvním odchodu do důchodu za dobu členství v OSŽ
- Příspěvek na školu v přírodě nebo lyžařský výcvik
- Příspěvek na rekreační zájezdy pořádané ZO OSŽ SDC Brno

Nárok na příspěvky a dary mají členové po roce členství v ZO OSŽ SDC Brno– Správa tratí.

## **7 VYHODNOCENÍ STAVU ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ VE FIRMĚ A NÁVRHY ŘEŠENÍ**

### **7.1 Rozhovory se zaměstnanci podniku**

Rozhovory se zaměstnanci proběhly převážně osobně v období od 27. dubna do 11. května, s některými, kteří působí na pracovištích, která jsou pro mě hůře přístupná, byl vybrán způsob rozhovoru telefonicky. Registrace rozhovoru probíhala formou průběžného zápisu do notebooku.

Vzhledem k tomu, že rozhovory jsem dělala jen s vybranými zaměstnanci (dle profesí), kteří byli ochotní mi rozhovor poskytnout, nemohu stanovit používání benefitů pomocí procent. Vzorek dotazovaných zaměstnanců je příliš malý (10 zaměstnanců). Zvýšení dotazovaných zaměstnanců na dostatečné množství pro stanovení procent by bylo kvůli použité metodě dotazování (pomocí rozhovoru) vysoce časově náročné a i tak by se odpovědi člověk od člověka lišili, čili dokud bych se nezeptala všech zaměstnanců, nemohla bych výsledky správně hodnotit. Mohu však alespoň celkově shrnout, co jsem se z rozhovorů se zaměstnanci dověděla a na základě jejich odpovědí vybrat benefity, které zmiňovali nejčastěji a pokusit se navrhnout zlepšení.

Pokud by se firma rozhodla mými návrhy inspirovat, bylo by třeba rozeslat průzkumný dotazník všem zaměstnancům (pomocí e-mailu) a řešit změny s odbory, protože je možné, že názory mnou vybraného vzorku zaměstnanců se liší od celkového názoru zaměstnanců.

#### **7.1.1 Názor zaměstnanců na benefity ve zvoleném podniku**

S benefity jsou v zásadě všichni dotazovaní zaměstnanci spokojeni. Všichni dotazovaní zaměstnanci využívají stravenky, což nám potvrdilo i oddělení zabývající se benefity. Vysoký zájem dotazovaných je o penzijní pojištění – což je logické vzhledem k věkové skladbě firmy (76% zaměstnanců je ve věku 40 a více let). Tento zájem potvrzuje i oddělení benefitů. Někteří zaměstnanci by si přáli, aby příspěvky na penzijní pojištění byly vyšší. Dále podle oddělení benefitů klesá zájem o životní pojištění, což je logickým důsledkem zvyšujícího se věku zaměstnanců. Pokud by se společnost rozhodla zaměstnaneckou základnu omladit, věřím, že zájem o životní pojištění vzroste.

Někteří zaměstnanci nevyužívají možnost příspěvku na rekreaci, buď z důvodu toho, že nemají čas odjet někam na dovolenou, nebo z důvodu toho, že jezdí na dovolenou tzv. na vlastní pěst, čili bez cestovních kanceláří a agentur. Naopak většina zaměstnanců má zájem o kondiční pobyty, přestože na ně profesně nemají nárok, ale myslí si, že je to velmi výhodný benefit a rádi by jej využívali.

## 7.2 Návrhy řešení

Skladba benefitů ve firmě je rozmanitá, nicméně nedoporučuji žádné benefity rušit, protože by tím podnik přišel o konkurenční výhodu. Benefity v této společnosti jsou nastaveny tak, aby byly daňově uznatelné, což pro firmu znamená, že všechny investice do benefitů jsou uznatelným výdajem a tedy snižují základ pro výpočet daně. Proto je pro SŽDC daňově výhodné, aby benefity nezrušila.

### 7.2.1 Penzijní a životní pojištění

Navrhuji výši příspěvků stanovovat podle věku zaměstnance – pokud bude zaměstnanec mladý, firma bude přispívat hlavně na životní pojištění, pokud bude zaměstnanec vyššího věku a bude souhlasit, přesunou se příspěvky hlavně na penzijní pojištění. Nejsm si však jistá, jestli se stanovením příspěvků dle tohoto kritéria nejedná o diskriminaci z hlediska § 16 zákona č. 262/2006 Sb. V tom případě bych navrhovala stanovit měsíční výši příspěvků dle odpracovaných let u podniku.

Penzijní pojištění nyní:	
1. kategorie	800 Kč
2. kategorie	900 Kč
3. kategorie	1 100 Kč
4. kategorie	1 100 Kč

Tabulka č. 4: Penzijní pojištění dle kategorií (zdroj: vlastní tvorba podle Směrnice č. 29)

Kategorie jsou stanoveny dle profesního zařazení podle Směrnice SŽDC č. 29 Pro poskytování příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění a doplňkové spoření zaměstnanců státní organizace Správa železniční dopravní cesty.

Můj návrh dle věku zaměstnance	
do 40 let	800 Kč
40 – 49 let	1 000 Kč
50 – 59	1 500 Kč
60 a více	2 000 Kč

Tabulka č. 5: Penzijní pojištění dle věku zaměstnance (zdroj: vlastní tvorba)

Od 50 let jsem zvolila vyšší částky měsíčních příspěvků z důvodů vyššího zabezpečení zaměstnanců podniku v důchodu. Jestliže zaměstnanec pracuje u firmy ještě ve věku 50 a více let, zaslouží si po odchodu do důchodu vyšší důchod. Vyšší částky příspěvků jsem zvolila také proto, že důchody nejsou v dnešní době příliš vysoké, naopak ceny zboží se neustále zvyšují, proto je třeba, aby bývalí zaměstnanci SŽDC – důchodci v důchodu finančně nestrádali.

Můj návrh dle odpracovaných let	
do 10 odpracovaných let	800 Kč
10 odpracovaných let a více	1 000 Kč
20 odpracovaných let a více	1 500 Kč
30 odpracovaných let a více	2 000 Kč

Tabulka č. 6: Penzijní pojištění dle odpracovaných let (zdroj: vlastní tvorba)

V případě, že by můj návrh dle věku zaměstnance byl pokládán za diskriminační dle § 16 zákona č. 262/2006 Sb. vypracovala jsem ještě návrh, kde se místo věku určuje výše příspěvků podle odpracovaných let.

Pro výpočet nákladů na návrh dle odpracovaných let nemám podklady. Suma příspěvků u návrhu dle věku zaměstnance činí 20 674 400 Kč/měsíc. Skutečná výše příspěvků v roce 2015 je přibližně 17 800 000 Kč/měsíc. Rozdíl mezi náklady mého návrhu a současnými náklady činí téměř 3 mil./měsíc.

### 7.2.2 Příspěvek na rekreaci

Někteří zaměstnanci nevyužívají možnost příspěvku na rekreaci, buď z důvodu toho, že nemají čas odjet někam na dovolenou, nebo proto, že jezdí na dovolenou tzv. na vlastní pěst, čili bez cestovních kanceláří a agentur, případně využívají tzv. last minute, kdy nejde příspěvek na rekreaci vyřídít z hlediska času – než se příspěvek vyřídí, nějakou dobu to trvá. I přesto doporučuji, aby podnik příspěvky na rekreaci dále využíval, protože zaměstnanci, kteří benefit využívají, si ho velmi váží a může působit jako konkurenční výhoda (zabránit, aby zaměstnanci přešli ke konkurenci). V případě

nevyužití příspěvku na rekreaci se podniku žádné náklady nezvyšují a finanční prostředky využije jinak.

### **7.2.3 Kondiční ozdravné pobyty**

Pro skupinu zaměstnanců, kteří mají na kondiční ozdravný pobyt jednou za 2 nebo jednou za 3 roky nárok už teď, protože splňují všechny podmínky a pracují v dané profesi, bych nic neměnila.

Navrhuji však změnit podmínky tak, aby po určitých odpracovaných letech a při dovršení určitého věku zaměstnance (např. nad 50 let) měl nárok na kondiční ozdravný pobyt alespoň jednou za 5 let každý zaměstnanec, ať již pracuje v jakékoli profesi. Navrhuji to ze tří důvodů – protože mají o tento benefit zaměstnanci opravdu zájem; protože každá práce, ať už fyzická nebo psychická, je s přibývajícím věkem zaměstnance náročnější a pobyt v lázních by mohl pomoci s regenerací a protože by se tím mohlo předejít různým nemocem, u kterých je s přibývajícím věkem vyšší riziko, že nastanou. Zaměstnavatel by tak mohl mít zdravější a práce schopnější zaměstnance.

Pro ty, kteří dosud neměli možnost využít kondiční ozdravný pobyt (KOP), bych však navrhovala dát jim možnost využít KOP na úkor dovolené. Tito zaměstnanci by mohli absolvovat KOP jednou za 5 let a pobyt by trval 7 dnů. Podmínkou by bylo čerpání pouze 5 dnů dovolené na KOP a zaplacení částky 700 Kč, jelikož zaměstnanci se podílí na úhradě nákladů ve výši 100 Kč/den. Částka bude stržena z výplaty po ukončení pobytu nebo ji mohou zaměstnanci uhradit předem v hotovosti v pokladně.

Pro pobyty je každý rok vyhlášeno výběrové řízení formou veřejné zakázky. Pro rok 2015 dělá cena pobytu, který trvá 12 dnů 9 220 Kč/pobyt pro zaměstnance se zdravotní pojišťovnou ministerstva vnitra (ZP MV), u zaměstnance, který je u jiné zdravotní pojišťovny vychází náklady na 10 720 Kč/pobyt. Pro zaměstnance, jejichž pobyt by trval 7 dnů, by tedy tento pobyt vycházel přibližně na 5 390 Kč/pobyt pro zaměstnance se ZP MV a pro zaměstnance s jinou zdravotní pojišťovnou 6 265 Kč/pobyt.

Náklady na kondiční ozdravné pobyty za jeden rok by činily něco mezi 7 788 550 Kč – 9 052 925 Kč, podle toho jakou pojišťovnu by měli zaměstnanci

absolvující pobyt. K těmto částkám jsem dospěla tak, že jsem zjistila, kolik procent zaměstnanců má 50 a více let (42%), což ke konci roku 2013 činí 7 224 zaměstnanců. Jelikož by na kondiční ozdravné pobyty měli nárok zaměstnanci jednou za 5 let a pro lepší orientaci požadujeme rovnoměrné rozložení zaměstnanců využívajících KOP v průběhu těchto pěti let, snížíme počet zaměstnanců na pětinu, což vychází přibližně 1 445 zaměstnanců ročně. Po odečtení přijatých plateb od zaměstnanců, jejichž suma činí 1 011 500 Kč, vychází daňově uznatelné náklady, které se pohybují mezi 6 777 050 Kč – 8 041 425 Kč ročně.

Výpočet nákladů ani počtu zaměstnanců nemůže být přesný pro tento rok. Všechny údaje kromě ceny kondičního pobytu pochází z výroční zprávy pro rok 2013. Navíc je zde možnost, že někteří zaměstnanci nad 50 let splňují podmínky a mají na kondiční pobyt nárok bez ohledu na můj návrh, což by znamenalo, že roční nárůst nákladů by byl nižší.

## ZÁVĚR

V bakalářské práci se zabývám vybranými benefity. V teoretické části jsem vybrané benefity charakterizovala podle toho, jak to uvádí v různých publikacích, které se benefity zabývají. Hlavními zdroji informací byly knihy od Jany Janouškové a Heleny Kolibové (Zaměstnanecké výhody a daně), Marie Krbečkové a Jindřišky Plesníkové (FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění), Ivana Macháčka (Zaměstnanecké benefity: Praktická pomůcka jejich daňového řešení) a Vladimíra Pelce (Zaměstnanecké benefity čili sociální fond v praxi).

V praktické části jsem krátce představila společnost SŽDC, s. o. a uvedla některé důležité informace jako základní údaje z obchodního rejstříku, historii firmy a SWOT analýzu. Dále jsem se zabývala benefity, které firma používá. Pro zjištění poskytovaných výhod v podniku byly použity interní podnikové zdroje, mezi něž patří Podniková kolektivní smlouva, Pokyn ředitele, který stanoví Zásady pro tvorbu a použití FKSP Oblastního ředitelství Brno, TARIF jízdného a přepravného pro přepravu zaměstnanců akciové společnosti České dráhy, zaměstnanců státní organizace Správa železniční dopravní cesty, zaměstnanců Ministerstva dopravy a Drážního úřadu, podílejících se na zabezpečování a provozování drážní dopravy a další interní zdroje.

V podniku jsem dělala rozhovory se zaměstnanci různých profesí. Zaměstnanci byli s benefity převážně spokojeni, ale přáli si malé úpravy. Vzhledem k věkovému průměru zaměstnanců si většina zaměstnanců přála hlavně zvýšit příspěvky na penzijní pojištění. Velký zájem ze strany dotazovaných zaměstnanců byl také o kondiční ozdravné pobyty, na které mají v současnosti nárok jen určité profese. Rozhodla jsem se proto ve svých návrzích od určitého věku zvýšit příspěvky na penzijní pojištění a zpřístupnit kondiční pobyty všem profesím.

Dotazovaný vzorek zaměstnanců nebyl tak vysoký, aby se ze zjištěného daly vyvodit správné závěry pro celek. Pokud se společnost rozhodne mé návrhy využít a aplikovat je třeba nejprve udělat průzkum formou dotazníku rozeslaného e-mailem všem zaměstnancům a dále návrhy konzultovat s odbory.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

ARMSTRONG, Michael. 2009. *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada Publishing. 448 s. ISBN 978-80-247-2890-2

BĚLOHLÁVEK, František. 2003. *Desatero manažera*. Praha: Computer Press. 90. s. ISBN 80-7226-873-2

BLAŽEK, Ladislav. 2011. *Management: Organizování, rozhodování, ovlivňování*. Praha: Grada Publishing. 200 s. ISBN: 978-80-247-3275-6

ČD Ok 10, prováděcí předpis k tarifu

ČESKÁ TISKOVÁ KANCELÁŘ. 2015. Státní příspěvek. *Finanční noviny.cz* [online]. [cit. 2014-12-30]. ISSN 1213-4996 Dostupné z: <http://osobni-finance.financninoviny.cz/penzijni-pripojisteni/informace/penzijni-pripojisteni-pruvodce/statni-prispevek/>

ČEVELOVÁ, Magdalena. 2011. Marketingová kouzla pro úspěšné podnikání. *Magdalena Čevelová: Marketingová kouzla pro úspěšné podnikání* [online]. 07. 04. 2011, ©2008 – 2015 [cit. 2015-05-21]. Dostupné z: <http://www.cevelova.cz/slovnicek/swot-analyza/>

ČMKOS. 2014. Českomoravská konfederace odborových svazů. *Zaměstnanecké výhody a jejich daňový režim 2014*. Dostupné z: v roce 2015 již není dostupné, dokument byl nahrazen aktuální verzí

ČMKOS. 2015. Českomoravská konfederace odborových svazů. *Zaměstnanecké výhody a jejich daňový režim 2015*. Dostupné z: <http://vos.cmkos.cz/dokumenty-ke-stazeni>

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kolektiv. 2007. *Management lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck. 485 s. ISBN 978-80-7179-893-4

HRM profi. ©1997-2015 [cit. 2015-01-11] Dostupné z: [http://www.hrmprofi.cz/33/zamestnanecke-zapujcky-od-1-1-2014-uniqueidgOkE4NvrWuOaRy9DsedINtAMut94awM\\_ayX0xicUK50/](http://www.hrmprofi.cz/33/zamestnanecke-zapujcky-od-1-1-2014-uniqueidgOkE4NvrWuOaRy9DsedINtAMut94awM_ayX0xicUK50/)

HRONÍK, František. 2006. *Hodnocení pracovníků*. Praha: Grada Publishing. 128 s. ISBN 80-247-1458-2

JANOUSEK, Jaromír a kolektiv. 1986. *Metody sociální psychologie*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství. 256 s. ISBN 14-465-86

JANOUSHKOVÁ, Jana a Helena KOLIBOVÁ. 2005. *Zaměstnanecké výhody a daně*. Praha: Grada Publishing. 116 s. ISBN 80-247-1364-0

KOUBEK, Josef. 1997. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. Praha: Management press. 350 s. ISBN 80-85943-51-4

KOZLOVÁ, Lucie. 2007. *Metody výzkumu v sociální práci*. Dostupné z: [tvgpro.wz.cz/scripta/metody\\_vyzkumu\\_v\\_socialni\\_praci.doc](http://tvgpro.wz.cz/scripta/metody_vyzkumu_v_socialni_praci.doc)

KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. 2010. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 1. vyd. Jihlava: ANAG. 159 s. ISBN 978-80-7263-605-1

LINDNER, James. 1998. Understanding Employee Motivation. *The Journal of Extension* [online]. [cit. 2014-09-26], vol. 36, number 3. ISSN 1077-5315. Dostupné z: <http://www.joe.org/joe/1998june/rb3.php/index.php>

MACHÁČEK, Ivan. 2010. *Zaměstnanecké benefity: Praktická pomůcka jejich daňového řešení*. Praha: C. H. Beck. 146 s. ISBN 978-80-7400-301-1

MARKOVÁ, Hana. 2015. *Daňové zákony 2015: Úplná znění platná k 1. 1. 2015*. Praha: Grada Publishing. ISBN 987-80-247-5506-6

NIERMEYER, Rainer a Manuel SEYFFERT. 2005. *Jak motivovat sebe a své spolupracovníky*. Praha: Grada Publishing. ISBN 80-247-1223-7

PELC, Vladimír. 2005. *Zaměstnanecké benefity čili sociální fond v praxi*. Praha: Soudy. 175 s. ISBN 80-86846-04-0

RAPPAPORT, Anna. 2013. Business Case for Employee Benefits. *Benefits Quarterly* [online]. [cit. 2014-09-26], vol 29, issue 1, s 8-14. ISSN 8756-1263. Dostupné prostřednictvím Academic Search Complete

ŠTEINFELD, Jakub a Pavel GALUŠKA. 2004. *Zaměstnanecké výhody a daně*. Praha: ASPI Publishing. 128 s. ISBN 80-86395-81-2

TARIF jízdného a přepravného pro přepravu zaměstnanců akciové společnosti České dráhy, zaměstnanců státní organizace Správa železniční dopravní cesty, zaměstnanců Ministerstva dopravy a Drážního úřadu, podílejících se na zabezpečování a provozování drážní dopravy

Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb

Vyhláška č. 310/1995 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb

Zákon č. 77/2002 Sb. o akciové společnosti České dráhy, státní organizaci Správa železniční dopravní cesty a o změně zákona č. 266/1994 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a zákona č. 77/1997 Sb., o státním podniku, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

## SEZNAM TABULEK, OBRÁZKŮ A GRAFŮ

Tabulka č. 1: Státní příspěvek na penzijní připojištění.....	20
Tabulka č. 2: SWOT analýza.....	36
Tabulka č. 3: Stravenky .....	37
Tabulka č. 4: Penzijní pojištění dle kategorií .....	46
Tabulka č. 5: Penzijní pojištění dle věku zaměstnance .....	47
Tabulka č. 6: Penzijní pojištění dle odpracovaných let .....	47
Graf č. 1: Vývoj evidenčního počtu zaměstnanců SŽDC .....	33
Graf č. 2: Věkové rozdělení zaměstnanců .....	35

## SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1: Připravené otázky na rozhovory .....	I
Příloha č. 2: Rozhovor se zaměstnancem .....	III
Příloha č. 3: Rozhovor s vedoucím oddělení benefitů .....	IV
Příloha č. 4: ZO OSŽ SDC Brno-Správa tratí .....	V

## **Příloha č. 1: Připravené otázky na rozhovory**

### *Otázky pro zaměstnance:*

---

Které benefity využíváte?

Víte o dalších benefitech, na které máte nárok?

Víte o benefitech, na které nemáte nárok?

Máte o tyto benefity zájem?

Víte, jaké jsou podmínky pro získání tohoto benefitu?

Máte nějaké připomínky ohledně skladby benefitů ve vaší firmě, nebo jste s nabídkou spokojeni?

### *Otázky pro oddělení benefitů*

---

Jakou formou informujete zaměstnance o benefitech?

Který benefit je nejvíce využíván?

O který benefit je největší zájem?

O který benefit je naopak nejmenší zájem nebo klesající zájem v průběhu let?

Existují benefity, na které se zaměstnanci ptají, ale vy jim je nemůžete nabídnout?

## **Příloha č. 2: Rozhovor se zaměstnancem**

### *Otázky pro zaměstnance: vedoucí provozního střediska*

---

Víte co jsou to zaměstnanecké benefity? Víte, co vše lze do zaměstnaneckých benefitů zařadit?

Ano, stravenky, příspěvky na dovolenou, režijní výhody (jízdni výhody), příspěvek na pojištění, dovolená navíc, příspěvky na kulturní akce.

Které benefity využíváte?

Jízdní výhody dovolenou, příspěvky.... vše, co jsem vyjmenoval

Víte o dalších benefitech, na které máte nárok, ale nevyžíváte je?

Moc nevyžívám příspěvky na rekreaci.

Z jakého důvodu?

Z důvodu pracovního, nemám na to čas, většinou odjedu někam jen na víkend nebo prodloužený víkend.

Víte o benefitech, na které nemáte nárok?

KOP, očkování

Máte o tyto benefity zájem?

KOP: Možná ano. Je to výhodný benefit. A o očkování mám zájem určitě.

Víte, jaké jsou podmínky pro získání těchto benefitů?

KOP: Nevím, nezajímalo mě to, protože vím, že na to nemám nárok. Podmínky u očkování vím, je třeba mít správnou funkci, jakožto vedoucí na to nemám nárok

Máte nějaké připomínky ohledně skladby benefitů ve vaší firmě, nebo jste s nabídkou spokojen?

Ne, jsem spokojen.

### **Příloha č. 3: Rozhovor s vedoucím oddělení benefitů**

#### *Otázky pro oddělení benefitů*

---

Jakou formou informujete zaměstnance o benefitech?

Většina benefitů je obsažena v Podnikové kolektivní smlouvě, která je v tištěné a elektronické podobě dostupná zaměstnancům SŽDC.

Který benefit je nejvíce využívaný?

Nelze stanovit jednoho favorita – ale hodně využívané jsou stravenky a další plnění z FKSP, příspěvek na penzijní spoření a životní pojištění.

O který benefit je největší zájem?

O benefity, které jsou nejvíce využívané, tedy stravenky a plnění z FKSP, příspěvek na penzijní spoření a životní pojištění.

O který benefit je naopak nejmenší zájem nebo klesající zájem v průběhu let?

Postupně klesá zájem o příspěvek na životní pojištění – zaměstnanci využívají možnost použít příspěvek na penzijní spoření

Existují benefity, na které se zaměstnanci ptají, ale vy jim je nemůžete nabídnout?

Nevím o takovém benefitu

**Zásady Hospodaření s finančními prostředky  
Základní organizace OSŽ SDC BRNO-Správa tratí  
na rok 2015**

**ZO OSŽ SDC BRNO-Správa tratí** používá své prostředky na oblast péče o své členy a zabezpečení kulturně výchovné práce ve prospěch svých členů. Nárok na příspěvky dle zásad mají v bodu Kulturní a odborová vzdělávací činnost, Rekreační a zájezdy.

Členstvím v OSŽ se rozumí organizovanost v odborovém hnutí ROH ČSD a nástupnické organizaci OSŽ.

**Jde zejména o zajištění finančních prostředků na :**

- a sociální oblast ve prospěch členů
- b kulturní a odborovou činnost
- c rekreaci a zájezdy členů
- d rekreační, tělovýchovnou a zdravotní péči
- e schůzovou činnost
- f hospodářsko-správní výdaje

Prostředky ZO OSŽ lze používat i k úhradě nákladů na akce nebo činnosti konané na základě rozhodnutí členské schůze společně s jinou organizací. ZO OSŽ používá finančních prostředků v souladu s rozpočtem schváleným členskou schůzí.

## SOCIÁLNÍ OBLAST VE PROSPĚCH ČLENŮ

### a) Podpory

1a-podpora při úmrtí člena 1 500,-Kč

2a- podpora při úmrtí důchodce 1 000,-Kč

(po předložení žádosti, faktura z Pohřebního ústavu a kopii parte )

3a-podpora při úmrtí člena následkem pracovního úrazu 2 000,-Kč

(po předložení žádosti viz. výše)

b) Peněžní dar při prvním odchodu do důchodu 1 500,-Kč

( starobního a plného invalidního )

peněžní dar musí být proplacen před ukončením pracovního poměru a

není nutno jej dokládat žádankou.

c) Peněžní dar při životním jubileu 60ti let dle délky členství v OSŽ

není nutno dokládat žádankou

do 20 let 500,-Kč

nad 20 let 700,-Kč

d) Věcný dar při životních jubileích:

při dovršení 50 let věku při členství v OSŽ 5 - 10 let 500,-Kč

10- 20 let 1 000,-Kč

nad 20 let 1 500,-Kč

**bod b, c,d:**

(nárok na příspěvek mají členové po roce členství v ZO OSŽ SDC BRNO-Správa tratí)

e) Náklady na činnost ZO OSŽ SDC BRNO-Správa tratí (školení, vedení účtu,tiskoviny )

50 000,-Kč

f) Peněžní dar při narození dítěte 1 500,-Kč

(nutno doložit rodným listem dítěte ) jsou-li členy ZO OSŽ SDC BRNO-Správa tratí oba rodiče, nárok má každý člen

g) Náklady na právní pomoc až do výše 5 000,- Kč 27 000,-Kč

pro členy ZO OSŽ SDC BRNO-Správa tratí při pracovně právních sporech

h) Pozornost při návštěvě nemocných 500,-Kč

max. 1 x ročně při délce nemoci delší jak tři měsíce, ( po předložení paragonu, návštěva musí být provedena v době trvání nemoci )

<b>i) <u>Finanční odměna dobrovolným dárcům krve dle odběrů:</u></b>	
bronzová Jánského plaketa - 10 bezplatných odběrů	<b>1 000,-</b>
<b>Kč</b>	
stříbrná Jánského plaketa - 20 bezplatných odběrů	<b>1 500,-</b>
<b>Kč</b>	
zlatá Jánského plaketa - 40 bezplatných odběrů	<b>2 000,-</b>
<b>Kč</b>	
zlatý kříž - 80 bezplatných odběrů ( 120, 160 )	<b>5 000,-</b>
<b>Kč</b>	
<b>j) <u>Příspěvek na podpůrný fond OSŽ-1 x ročně</u></b>	<b>3 000,-</b>
<b>Kč</b>	

**U bodů :**

d) h) je nutno **doložit doklad o zaplacení** - paragon (nebude proplácen nákup cigaret a alkoholických nápojů) **na zadní stranu vyznačit jméno, příjmení , středisko , nemocen od ....., dlouhodobá nemoc.**

i) nutno doložit kopii Jánského plakety

**k) Kulturní a odborová vzdělávací činnost**

**1.k.-hromadné kulturní a sportovní akce organizované ZO OSŽ dotace na odborovou knihovnu**

**5 000,-**

**Kč**

**2.k.-Vánoční balíček**

**350,-**

**Kč**

**3.k.-příspěvek na známku režijní průkazky 2015 pro členy ZO OSŽ SDC Brno-Správa tratí**

**450,-**

**Kč**

**K bodu 2.k. a 3.k.:**

**(nárok na příspěvek mají členové po roce členství v ZO OSŽ SDC BRNO-Správa tratí)**

**l)- Rekreace a zájezdy**

**1.l.-příspěvek na rekreaci a zájezdy financované z FKSP SDC Brno 1 x za 2 roky**

**1 000,-**

**Kč**

**(po předložení Žádanky,faktury s uvedením čísla účtu a variabilním symbolem,**

**případně po návratu z rekreace po předložení „ Zjednodušený daňový doklad – faktura „)**

**Je možné sloučit nárok na Rekr. + živ.jubileum 50 let + dotovanou rekreaci z OSŽ**

**2.1.- Jubilantům 50 let a při prvním odchodu do důchodu za dobu členství v OSŽ**

**( starobní a plně invalidní ) Žádost o příspěvek musí být projednán na jednání ZV ZO OSŽ SDC BRNO-Správa tratí předem.**

<b>5 - 10 let</b>	<b>1 200,-Kč</b>
<b>10 - 20 let</b>	<b>2 000,-Kč</b>
<b>20 a více let</b>	<b>3 000,-Kč</b>

**K bodu 1.1.a 2.1.:**

**(nárok na příspěvek mají členové po roce členství v ZO OSŽ SDC BRNO-Správa tratí)**

**3.1.-příspěvek na školu v přírodě nebo lyžařský výcvik 1 000,-  
Kč**

**( organizovaný školou ve školním roce max. do věku 19 let, doložené potvrzením školy, s uvedením čísla účtu, variabilním symbolem a Žádankou ZO OSŽ SDC BRNO-Správa tratí)**

**4.1- rekreační zájezdy pořádané ZV OSŽ SDC BRNO-Správa tratí: příspěvek do výše :**

<b>u jednodenních zájezdů - příspěvek na člena</b>	<b>250,- Kč</b>
<b>u vícedenních zájezdů -příspěvek na člena</b>	<b>500,- Kč</b>

**(nelze přispívat na kapesné, vydání víz u zahraničních zájezdů a rekreaci).**

**Faktura na rekreaci při prvním odchodu do důchodu musí být proplacena před ukončením pracovního poměru, doložena Žádankou, schválenou ZV !**

**Ve faktuře bude uvedeno vždy:**

**Příjemce:**

**ZO OSŽ SDC BRNO-Správa tratí**

**Kounicova 26, 611 43 Brno**

**IČO: 64330699 DIC: CZ64330699**

Text:

Fakturujeme Vám rekreaci pro p.Novotného ve dnech 2.7.- 11.7. 2015;

Místo: Chorvatsko - Baška Voda . Cena rekreace 6.300,- Kč/osoba

**U rekreace - fakturujeme Vám doplatek ve výši 1 000,- Kč**

**Při výročí 50 let – fakturujeme Vám doplatek ve výši ( 1 200, 2 000, 3 000,- Kč )**

Zbývající částku si doplatí žadatel sám dle dohody s Cestovní kanceláří.

Ve zjednodušeném daňovém dokladu – faktuře bude uvedeno příjmení žadatele – člena naší ZO OSŽ SDC BRNO-Správa tratí.

**Člen může čerpat při jubileu jen jeden příspěvek a to buď rekreaci nebo peněžní dar.**

**Žádost o rekreaci musí být podána, proplacena a uskutečněna v témže roce životního jubilea!!! Při nesplnění požadavků nevzniká žádný nárok !!!!**

### **m)-Schůzová činnost**

**1.m.-**Na schůzích ZV OSŽ SDC BRNO –Správa tratí bude poskytováno občerstvení v hodnotě **cca 50,-**

**Kč/os**

**2.m.-**Na Konferenci bude podáván oběd +občerstvení v hodnotě **do 150,-**

**Kč/os**

### **n)- Hospodářsko-správní výdaje**

Hospodářsko-správní výdaje budou hrazeny ve výši vyplývající z konkrétních potřeb ZO OSŽ SDC BRNO-Správa tratí a to:

-úhrada mzdových nákladů funkcionářů ve smyslu platných předpisů

-materiální a investiční náklady zabezpečení činnosti

-věcné náklady na činnost, kancelářské potřeby, tiskopisy, poštovné, telefon,

pojištění majetku, tisk a časopisy.

**V případě vyskytnutí případu nad rámec stanovených kritérií je oprávněn**

**ZV ZO OSŽ SDC BRNO-Správa tratí o nich rozhodnout na nejbližší schůzi či Konferenci a podat o této změně informaci.**

**NÁROK NA PŘÍSPĚVKY A DARY MAJÍ ČLENOVÉ PO ROCE ČLENSTVÍ V NAŠÍ ZO OSŽ SDC BRNO-SPRÁVA TRATÍ**

Uvedené zásady byly schváleny na Konferenci členů ZO OSŽ SDC  
BRNO-Správa tratí konané **dne 27. listopadu 2014**

ZO OSŽ SDC BRNO-Správa tratí  
Předseda  
Jaromír Strýček v.r.