



Odborná studie

*realizovaná v rámci projektu „Posilování sociálního dialogu prostřednictvím integrovaného systému podpory spolupráce zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů-iPodpora - 3. etapa“, registrační číslo projektu: CZ.03.1.52/0.0/18_09/0010386, financovaného Evropským sociálním fondem prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.
Poskytovatel dotace: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
Příjemce dotace: Asociace samostatných odborů (ASO)
Partner projektu: Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR (KZPS ČR)*

Režijní výhody v železniční dopravě v ČR a praxe v zemích EU

Zpracovala: Expertní skupina vládní, nestátní a neziskové organizace:

Martin Vavrečka, Zdeněk Vysloužil, Ing. Jana Radová Hartmanová, Mgr. David Šourek



Obsah studie:

I.	Úvod	3
II.	Informační část	4-34
	Historický exkurs – 100 letá tradice režijních výhod v České republice	
	Režijní výhody dnes (kdo má výhody a proč)	
	Postavení režijních výhod v rámci nabídky zaměstnaneckých benefitů	
	Zákonné zakotvení režijních výhod	
	Režijní výhody v souvislosti v liberalizaci dopravy (4 balíček železniční dopravy)	
	Srovnávací praxe v zemích EU (Maďarsko, Slovensko, Rakousko, Německo)	
III.	Studijní část – sociální dialog	35-51
	Režijní výhody jako téma sociálního dialogu	
	Vyhodnocení dotazníkového šetření (zaměstnanci, zaměstnavatelé)	
	Názory sociálních partnerů	
IV.	Shrnutí	52-53
V.	Seznam použitých zdrojů a literatury a přílohy	54-62

I. Úvod

Režijní výhody zaměstnanců pracujících v drážních profesích či firmách hýbou v poslední době diskusí v manažerských, odborových i politických kruzích. Znovu a opět se řeší jejich oprávněnost, právní postavení, rozsah, způsob zajištění a náklady.

Ačkoliv takovou diskusi můžeme sledovat opakovaně v průběhu celé historie poskytování režijních výhod, v posledních letech se k již známým argumentům a diskusním pozicím přidal jeden nový podnět a tím je otázka zachování a nastavení režijních výhod vzhledem k tématu liberalizace železniční dopravy v rámci EU. Ačkoliv ani téma liberalizace není úplně nové, nová je aktuálnost tohoto tématu v prostoru České republiky po uplynutí doby 10 let, kdy byla železniční doprava až na výjimky politicky chráněna před důsledky liberalizace. Dnes ovšem jsme v situaci, kdy se nově přistupuje k zadávání služeb ve veřejném zájmu, platí pravidla pro vyrovnávací platby, kontroluje se nediskriminační přístup na trhy a chystá se soutěžení dopravců. Díky tomu se tlak na vyjasnění postavení tohoto historicky daného benefitu ve vztahu pravidlům veřejných soutěží a zadávání veřejných zakázek zesiluje a stává se velmi aktuálním tématem.

Již v roce 2017 proběhlo první kolo této diskuse, jehož výsledkem bylo memorandum zúčastněných stran v diskusi (Ministerstvo, České dráhy, odborové svazy), které částečně posunulo zajištění režijních výhod od obecně zákonem garantovaného nároku k charakteru zaměstnaneckého benefitu, byť se tato skutečnost týkala pouze části vlakových spojů (tzv. komerční vlaky apod.). Memorandum, uzavřené na dva roky, které právě v těchto měsících končí, naznačilo cestu, ale nevyřešilo celou záležitost systémově, jen na nějakou dobu zachovalo sociální smír. Dosavadní výhody vybojované v rámci sociálního dialogu zůstaly zachovány, ale mění se jejich statut a přesouvají se náklady na jejich zajištění, zároveň dochází k jejich omezování z hlediska oprávněných osob. Široce pojaté režijní výhody se totiž stávají pro České dráhy nevídanou zátěží či konkurenční nevýhodou v situaci, kdy musí soutěžit a obhajovat svou cenu na trhu železniční dopravy.

Nastává tedy situaci sociálního střetu mezi zájmy zaměstnanců a zájmy zaměstnavatelů. Přičemž výzva je to pro obě strany. Dosavadní systém se ukazuje na liberalizovaném trhu minimálně jako právně neudržitelný, ekonomická udržitelnost je však také předmětem diskusí.

Impulsem pro novou diskusi se kromě končícího memoranda nově stala také role a postoje krajských samospráv, které v roli objednavatele veřejných služeb doplnili dosavadní vyjednávací trojici (ministerstvo, české dráhy, odborové svazy) a se svými nároky, pohledem na věc a chystanými pravidly do diskuse rázně vstoupili.

Proto jsme si téma režijních výhod zvolili jako téma této studie, jejímž záměrem a ambicí je stručně popsat celou problematiku poskytování režijních výhod, nastítnit vlivy liberalizace železniční dopravy na toto téma a zpracovat podklady pro pokračující sociální dialog na toto téma.

II. Informační část studie

- A. Historický exkurs – 100 let tradice režijních výhod v Československu
- B. Režijní výhody dnes (kdo je má a proč)
- C. Režijní výhody jako zaměstnanecký benefit
- D. Zákonné zakotvení režijních výhod
- E. Režijní výhody a liberalizace dopravy v Evropě
- F. Srovnávací praxe v některých zemích EU

II/A. Historický exkurs – 100 let tradice režijních výhod v Československu¹

Princip, že zaměstnanci získávají se slevou či výhodou výrobky produkované firmou, v níž pracují, byl a je poměrně rozšířen, a to i v dávné minulosti a v rozličných firmách a oborech činnosti. Stejně tak to platilo u zaměstnanců různých železničních společností v Rakousku-Uhersku, včetně Rakouských státních drah, které zajišťovali provoz na největším počtu tratí. Nárok na zvýhodněné jízdné, a to v různé míře a dle různých tarifů získávali činní zaměstnanci drah i další osoby. Systém byl proto relativně komplikovaný. Podrobně komplikovanou situaci u rakouských státních drah (kkStB) pomůže přiblížit např. předpis XII-2, díl II – „O přehlídce mimosazebních poukázek na snížené jízdné revisijními průvodčími a revisory vlaku“ platný od roku 1908. Ten definuje jednak poukázky na volnou jízdu nebo na snížené jízdné, vždy dostupné různým skupinám a za různých podmínek.

Po vzniku **samostatného Československého státu roku 1918** došlo k převzetí stávajícího systému zvýhodněného jízdného, následně pak k jeho úpravám (např. zvýšení režijního jízdného roku 1921), které se děly po dohodě se zástupci zaměstnanců a týkaly se hlavně případů, kdy docházelo k „zneužívání“ přiznaných výhod, např. při podnikání zaměstnanců nebo jejich rodinných příslušníků. Je však potřeba uvést, že režijní výhody zaměstnanců Československých drah byly častokrát na srovnatelné úrovni jako slevy a zvýhodněné jízdné jiných skupin (např. dělnické, studentské jízdenky) případně srovnatelné s jinou formou zvýhodnění (zpáteční lístky, roční lístky, traťové jízdenky apod.). Na soukromých tratích bylo režijní jízdné obecně vyšší nežli u státních drah.

¹ Kapitola je zpracována dle článku M. Navrátila a jeho spolupracovníků s názvem „**Mimotarifní výhody nejsou jen výsadou železnic**“ *týdeník Odborového svazu železničářů OBZOR*, 20/2006.

V roce 1929 byla vydána úmluva o jízdních výhodách, která s drobnými změnami platila až do války. Poskytovat na služební a soukromé cesty jízdní výhody (a to i navzájem) se zavázaly ČSD a některé soukromé společnosti.²

V podstatě se poskytovaly tři typy výhod, samozřejmě s celou řadou odchylek a upřesnění.

1. **Volná jízda** buď na služební cesty činným zaměstnancům (bez omezení) nebo na soukromé cesty činným trvale ustanoveným zaměstnancům, čekatelům na trvalá zaměstnanecká místa a po desetileté službě i pomocným zaměstnancům a to na tratích soukromých (výše jmenovaných) drah bez omezení počtu jízd a u ČSD šest jízd ročně.
2. Jízda **za režijní jízdné** se poskytovala zaměstnancům (okruh je uveden v bodě 1), důchodcům, manželkám a nezaopatřeným dětem, vdovám a sirotkům po zaměstnancích (okruhu 1) a pomocným zaměstnancům po 5 letech služby.
3. Jízdu **za poloviční jízdné** (na základě poukázek) mohli požadovat pomocní zaměstnanci po 3 letech nepřerušené služby, jejich manželky a děti (u zaměstnance po 5 odpracovaných letech) a dále matky nebo sestry činných, ale svobodných nebo rozvedených zaměstnanců (z okruhu 1), pokud jim dotyčná spravovala domácnost, a konečně pomocnice v domácnosti (okruhu 1).

Výhody sníženého jízdného a přepravného přetrvávaly i v době okupace po roce 1939 a až na výjimky se jejich přidělování řídilo předválečnými předpisy **K 3 (1937)** a **K 8 (1935)**. Od začátku roku 1943 vstoupil v platnost předpis **P 26** vycházející z německého železničního tarifu. Objevily se nové průkazy a tiskopisy a některé změny, např. jinak se počítala lhůta pro poskytování výhod pomocným zaměstnancům a dělníkům na výpomoc, režijní výhody ztratily družky zaměstnanců a další změny se týkaly zvýhodnění v přepravě.

Po roce 1945 se částečně měnil jak vzhled režijních jízdenek, tak i nárokovost. Setřel se rozdíl mezi pomocnými a definitivními zaměstnanci, přestaly slevy pro pomocnice v domácnosti aj., naopak rozsah mimodrážních osob majících nárok na zvýhodněné jízdné se po roce 1948 rozšířil o různé okruhy osob (např. partyzány, osoby zasloužilé v odboji II. světové války nebo vyšší funkcionáře strany).

Kromě drobných změn zůstal takový stav v mimotarifních výhodách až do konce roku 1980, kdy byly jednotlivé režijní jízdenky zcela zrušeny. **Režijní průkazka od té doby opravňovala k jízdě bez nutnosti kupovat jízdenky pro jednotlivé jízdy.**

Vzhled režijních průkazek také procházel změnami. V letech 1981-1984 sloužily zaměstnancům průkazky s modrými deskami, v letech 1985-1993 průkazky s kmenovým listem (a přeplepkou ČSD přes fotografii). V letech 1994-1998 už pod hlavičkou ČD sloužila průkazka se zasunovacím kuponem. V letech 1999-2005 poslední „papírový“ vzhled průkazky s

² Místní dráhy Litovel – Senice, Studénka – Štramberk, Novojičínské místní dráhy, m. dr. Ostrava – Karviná, někdejší společnost brněnské místní dráhy, Jablonecké elektrické dráhy a skupina lokálků Brno – Líšeň, Újezd(ec) – Luhačovice, Nezamyslice – Morkovice a Kounice – Oslavany.

kuponem a od roku 2006 elektronická (čipová) verze režijní průkazky. Současná verze tzv. Inkaret umožňuje přesné sledování a vykazování využívání režijních výhod.

Postupně se v rámci změn v posledních letech také měnila, resp. postupně zvyšovala cena cenného kuponu (nebo také ceny za prolongaci) a to odlišně pro zaměstnance a pro důchodce a rodinné příslušníky.

Díky liberalizaci a transformaci hospodářství po roce 1989 se s odčleňováním různých výkonných jednotek (železniční opravny a strojírný apod.) a vznikem dceřiných společností začala nově řešit otázka nároku na jízdní výhody (případně převodu nároku) a v souvislosti se vznikem soukromých dopravců také široká paleta přístupů k režijním výhodám a jejich vzájemného uznávání. Do té doby jednotný a od poslední změny v 80. letech vlastně přehledný systém se začal komplikovat. A opět se začala objevovat diskuse o správnosti nastavení systému režijních výhod pro zaměstnance v železniční dopravě. Z hlediska historického exkursu není tato diskuse nic nového a objevuje se opakovaně v celé historii poskytování režijních výhod zaměstnancům a rodinným příslušníkům.

II/B. Režijní výhody dnes (kdo je má a proč)

Dnes se můžeme setkat s několika odlišnými typy režijních výhod, poskytovaných zaměstnancům v železniční dopravě. Za základní rozlišení pro nás můžeme považovat, že zatímco některé z nich jsou garantované zákonem, jiné jsou pouze benefitem konkrétního dopravce, případně jsou doplňkové k garantovaným výhodám.

a) Režijní výhody garantované zákonem

V současné době jsou režijní výhody přiznány oprávněným osobám, uvedeným v Tarifu Ministerstva dopravy a to za podmínek, které tento dokument stanovuje a které následně rozvádí Předpis ČD Ok 10. Podmínky pro poskytování jízdních výhod definované v Tarifu jsou striktní a výjimky při udělování jízdních výhod nejsou většinou možné.³

Jízdní výhody Českých drah se v současné době vydávají ve formě elektronické čipové karty tzv. „In-karty“ nebo „Modré karty“, na které je nahrána aplikace „železniční průkazka“.

Aplikaci je potřeba každoročně zakoupit, resp. tzv. prolongovat. Roční cena prolongace je výsledkem složitého kolektivního vyjednávání a je uvedena v Tarifu Ministerstva dopravy.⁴

V současné době (2018/2019) uvádí Tarif následující ceny:

- a) 1 100,- Kč/období pro zaměstnance dle § 1 odst. 1 Tarifu,
- b) 600,- Kč/období pro důchodce dle § 1 odst. 2 Tarifu a děti dle § 3 odst. 2 Tarifu,
- c) 1 250,- Kč/období pro rodinné příslušníky zaměstnanců a důchodců dle § 1 odst. 3 Tarifu (vyjma dětí).

Problematika poskytování vnitrostátních jízdních výhod Českých drah je, stejně jako tomu bylo u režijních výhod dříve, i dnes značně rozsáhlá. V praxi se proto mohou objevovat i případy, jejichž řešení není ve výše uvedených dokumentech jednoznačně specifikováno. Základní principy nároku na režijní výhody si však stručně popíšeme.

Oprávněné osoby pro přiznání jízdních výhod jsou rozděleny do následujících 5 kategorií.

- Zaměstnanci
- Rodinní příslušníci zaměstnanců
- Důchodci
- Rodinní příslušníci důchodců
- Pozůstalí

³ Nárok na jízdní výhody Českých drah může přiznat v případech zvláště hodných zřetele ministr dopravy po projednání s příslušnými odborovými orgány žadatel, který je poživatелеm starobního nebo plně invalidního důchodu a který odpracoval v nepřetržitém pracovním poměru ve stanovené pracovní době v železničním provozu více než 30 let a jehož trvalé bydliště je v České republice.

⁴ Aktuální stav (aktuální ceny) vychází z jednání, které probíhalo v roce 2017, s účinností od 1.1.2018. Podmínky prolongace jsou řešeny v kapitole VI, Předpisu ČD Ok 10.

Zaměstnanci

Železniční průkazka se poskytuje zaměstnancům po vzniku pracovního poměru při stanovené týdenní pracovní době.⁵ Za zaměstnance Českých drah se ve smyslu Tarifu a Předpisu ČD Ok 10 považují i zaměstnanci Správy železniční dopravní cesty, Ministerstva dopravy, Drážního úřadu, dceřiných společností Českých drah, zaměstnanci uvolnění v souladu s § 200 Zákoníku práce a osoby, kterým byly navraceny jízdní výhody z titulu rehabilitací ve smyslu znění § 1 písm. d) Tarifu

Rodinní příslušníci zaměstnanců

Rodinnými příslušníky zaměstnanců se rozumí manželé, manželky, registrovaní partneři, děti, a to děti vlastní, nevlastní, osvojené, svěřené do péče jednoho z rodičů, v pěstounské péči apod. Dětem se železniční průkazka může poskytnout nejdříve od 3 let věku dítěte a nejdéle do dosažení věkové hranice 26 let, od 16 let pak v návaznosti na doložené studium. Rodinným příslušníkům se železniční průkazka poskytuje nejdříve po uplynutí 6 měsíců nepřetržitého trvání pracovního poměru zaměstnance a to na základě žádosti zaměstnance. Zaměstnanec tedy může sám rozhodnout, zda ze svého titulu rodinným příslušníkům železniční průkazku poskytne, nebo nikoliv.

Důchodci

Za důchodce se považuje bývalý zaměstnanec, kterému je přiznán starobní nebo invalidní důchod (dále jen „důchod“), a který splňuje podmínky znění § 3 Tarifu. Obecně se tedy zaměstnancům ponechává železniční průkazka při odchodu do starobního či invalidního důchodu po předchozím bezprostředním nepřetržitém pracovním poměru nejméně 10 let na stanovenou týdenní pracovní dobu. Tuto lhůtu lze zkrátit pouze v případě přiznaného invalidního důchodu v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání při plnění pracovních úkolů. Pokud zaměstnanec nesplňuje při odchodu do důchodu podmínku odpracovaných let dle Tarifu, není možné si chybějící dobu při pobírání důchodu dopracovat. V případě přerušení pracovního poměru předchozí pracovní poměr v resortu dopravy nemůže být do této doby započítán. Za důchodce se též považují osoby, které odešly od Českých drah na základě některého z doprovodných sociálních programů.

Rodinní příslušníci důchodců

Rodinnými příslušníky důchodců se rozumí manželé, manželky, registrovaní partneři, děti (vlastní, nevlastní, osvojené, svěřené do péče jednomu z rodičů nebo do střídané péče, v pěstounské péči apod.). Novým rodinným příslušníkům důchodců nárok na aplikaci ŽP nevzniká. Pro děti důchodců platí stejné podmínky jako pro děti zaměstnanců.

Pozůstalí

Pozůstalým po zaměstnanci nebo důchodci se rozumí vdovy, vdovci, sirotci. Nárok na železniční průkazku jim vznikne pouze tehdy, pokud byli v době úmrtí zaměstnance nebo důchodce držiteli železniční průkazky a zaměstnanec, respektive důchodce, měl v době úmrtí bezprostředně odpracováno minimálně 10 let v nepřetržitém pracovním poměru. Pokud sirotek

⁵ Stanovená týdenní doba vychází ze Zákoníku práce a Podnikové kolektivní smlouvy

v době úmrtí nesplňoval věkovou podmínku pro přiznání železniční průkazky (3 roky), je možné mu železniční průkazku po dovršení věku přiznat. Vdovy a vdovci musí pobírat vdovecký, respektive vdovský důchod. Nárok na železniční průkazku může uplatnit pouze vdovec, který ovdověl po 1.1.1990. V případě uzavření sňatku vdova či vdovec ztrácí nárok na železniční průkazku. Pro děti pozůstalých platí stejné podmínky jako pro děti zaměstnanců.

Nikomu jinému, kromě výše uvedených osob, a to při splnění všech podmínek (např. délka odpracovaných let bez přerušení), nemůže nárok na železniční průkazku vzniknout v souladu s Tarifem Ministerstva dopravy a Předpisem ČD Ok 10.

Držitel jízdních výhod Českých drah je oprávněn cestovat ve všech vlacích provozovaných Českými drahami v rozsahu přiznané vozové třídy (1. nebo 2.) s výjimkami, které dnes tvoří:

- a) zvláštní a historické vlaky,
- b) lanové dráhy v provozu ČD a.s.,
- c) přepravy spoluzavazadla a cestovního zavazadla
- d) vlaků vedených na obchodní riziko ČD, a.s. (tzv. komerční vlaky)
- e) vlaků ČD, a.s. zajišťovaných v režimu veřejné služby dle zákona č. 194/2010 Sb., o veřejných službách v přepravě cestujících, ..., pokud není ve smyslu § 5 odst. 3 Tarifu stanoveno ČD, a.s. jinak.

Právě vyčlenění některých vlaků z možnosti využívat režijní výhody, což je důsledkem liberalizace veřejné dopravy, vedou k otevření tématu diskusí ohledně budoucího nastavení celého systému režijních výhod. V rámci poslední diskuse v roce 2017 bylo přijato řešení⁶, které v případech bodů d) a e) zachovává režijní výhody, ale nikoliv už v rámci Tarifu garantovaného zákonem, ale „pouze“ v rámci benefitu poskytovaného jednotlivými dopravci.

Základní nárok na využívání režijních výhod se týká přepravy 2. vozovou třídou, některým držitelům železniční průkazky však vzniká rozšířený nárok⁷ na využívání 1. třídy vozové. Jedná se např. o: vedoucí zaměstnance Ministerstva dopravy, generálního ředitelství ČD, a.s., ředitelství SŽDC, s.o., Drážního úřadu, vedoucí zaměstnance organizačních složek SŽDC a ČD, odborářské funkcionáře a zaměstnance odborových orgánů, zaměstnance, kteří utrpěli pracovní úraz a rodinné příslušníky výše uvedených držitelů.⁸

b) Mimotarifní jízdní výhody Českých drah

Přepis ČD Ok 9 rozšiřuje spektrum poskytovaných výhod dle Tarifu o další dva nástroje, kterými jsou a) **Služební traťová jízdenka** a b) **Průkaz pro bezplatnou jízdu**. Na rozdíl od Tarifu, je tato jízdní výhoda určena pouze pro pracovníky a rodinné příslušníky pracovníků Českých drah a.s.

⁶ Řešení dočasné, s platností na dva roky (2018/2019), jež ale pravděpodobně naznačuje směr do budoucna...

⁷ Okruh oprávněných osob a podmínky pro přiznání nároku na 1. třídu vozovou stanoví § 2, odst. 5 Tarifu a kapitola 5 Předpisu ČD OK 10.

⁸ Rozsah funkcí a detailní nárok stanovuje Tarif a Předpis ČD Ok 10

Služební traťová jízdenka je jízdní doklad, jenž je zaměstnanci Českých drah využíván při služebních cestách. Nejedná se tedy o osobní zaměstnaneckou výhodu jako takovou.

Průkaz pro bezplatnou jízdu je doplňková jízdenka opravňující k celkem 12 jednosměrným jízdám. Vydává se k přiznaným jízdním výhodám ve formě železniční průkazky, nebo právě v situacích, kdy jízdní výhody nelze přiznat. Průkaz pro bezplatnou jízdu se poskytuje následujícím skupinám:

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

Prostřednictvím těchto nástrojů České dráhy doplňují Tarif a nabízí bývalým i současným zaměstnancům volné jízdenky, jakožto náhradu za nedosažitelnou železniční průkazku.

c) Mezinárodní režijní výhody

Zaměstnanci, rodinní příslušníci, důchodci i pozůstalí po zaměstnancích Českých drah mají nárok i na „volné“ zahraniční jízdenky. Tato výhoda vyplývá z členství Českých drah ve Sdružení pro zahraniční jízdní výhody zaměstnanců železnic (dále jen FIP), z členství České republiky v Organizaci pro spolupráci železnic (dále jen OSŽD), a z dvoustranných dohod uzavřených mezi Českými drahami a železnicemi, jež nejsou členy výše uvedených sdružení.

Základní podmínkou pro poskytování zahraničních jízdních výhod je držení platné železniční průkazky. To nicméně nezakládá automaticky nárok na přiznání zahraničních jízdních výhod, ty mohou být přiznány pouze určitému okruhu oprávněných osob. Kategorie těchto oprávněných osob jsou stejné jako u vnitrostátních jízdních výhod. Navíc podmínky pro poskytování těchto výhod závisí na pravidlech toho kterého sdružení. U oboustranných dohod je to vždy záležitost konkrétní dohody s druhým železničním podnikem. Konkrétní podmínky pro poskytování mezinárodních režijních výhod stanovuje Předpis CD Ok12 + jeho příloha.

II/C. Režijní výhody jako zaměstnanecký benefit

V souvislosti se změnami na trhu práce, které můžeme sledovat v poslední době např. dlouhodobě klesající mírou nezaměstnanosti či vliv demografických změn, roste význam personální práce na straně zaměstnavatelů, protože pro firmy je stále těžší získat nové (ale stálé) zaměstnance a udržet si ty stávající. Stále častěji platí, že dnes už si zaměstnavatel nevybírám zaměstnance, jak tomu bývalo dříve, ale mnohem více zaměstnanec svého zaměstnavatele. Také konkurence na trhu práce, zvláště v případě některých profesí, vede k nárůstu významu spokojenosti pracovníka s vykonávanou prací, pracovními podmínkami a pracovním prostředím. Pro zaměstnavatele nastává nová situace, ve které musí (budou muset) usilovat o to, stát se atraktivním a přitažlivým zaměstnavatelem. Jednou z možností, jak svou atraktivitu podpořit, je cíleně a systémově pracovat s nabídkou zaměstnaneckých benefitů či firemních výhod. A protože režijní či jízdni výhody spadají svým charakterem mezi zaměstnanecké benefity, stojí za to si tuto problematiku krátce představit.

Zaměstnanecké benefity jsou součástí celého komplexu činností, spadajících do oblasti personální politiky a personální práce, konkrétně do oblasti odměňování za práci. To mává různé formy, které stručně zmíníme:

- Základní (pevná) mzda – vychází z hodnocení (zařazení) obtížnosti prací. Představuje zaručenou část individuální mzdy.
- Pevné nebo polopevné složky mzdy (osobní ohodnocení) - jsou vázaná na hodnocení osobních schopností zaměstnance. Stimuluje zpravidla ke zvýšení osobních schopností, kvalifikace a dlouhodobé kvality práce.
- Pohyblivá /motivační/ výkonová složka mzdy (odměny) - je vázána na individuální výkon zaměstnance. Stimuluje ke zvýšení a zlepšení individuálního, skupinového a firemního výkonu.
- Mzdové příplatky – odrážejí mimořádné podmínky pracovního místa, které znamenají zvýšené nároky na zaměstnance. Jejich základ vychází z obecně platných předpisů.
- Zaměstnanecké výhody – jsou vázány na zaměstnanecký vztah k organizaci, případně na hierarchické postavení v ní, nikoliv ale na individuální pracovní výkon

Zaměstnanecké výhody /benefity jsou tedy peněžní či nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci, zpravidla na bázi dobrovolného rozhodnutí zaměstnavatele a nad rámec povinně stanovených plnění, vyplývajících z obecných předpisů. Jsou poskytovány pouze na základě toho, že je někdo zaměstnancem konkrétního zaměstnavatele a na rozdíl od jiných forem odměňování nejsou vázány na pracovní výkon.

Důvodem pro využívání zaměstnaneckých výhod/benefitů a následně jejich oblíbenost na straně zaměstnanců může být:

- jejich výhodnost pro zaměstnavatele i zaměstnance díky úsporám na daních a odvodech na sociální a zdravotní pojištění,
- stabilizační a motivační efekt benefitů, který může být vyšší, než prosté finanční řešení v rámci platu. Ano, někdy je výhodnost benefitů záležitostí spíše dojmů než čistě ekonomiky, ale to k benefitům patří. Je možné jim přiřadit vyšší, nežli jen „nominálně a ekonomicky vyjádřenou“ hodnotu.

- neexistence benefitů je vnímaná jako konkurenční nevýhoda ve srovnání s jinými zaměstnavateli. Zejména u velkých a středních podniků „benefitní“ nabídka patří ke znakům dobrého zaměstnavatele.
- emocionální vztah k historicky nastaveným benefitům. Jednou nastavené benefity se jen obtížně mění či ruší. Takový krok bývá vnímán jako ohrožení (sociálních) jistot a vzbuzuje silný (byť někdy značně iracionální) odpor.

Ačkoliv může být poskytování zaměstnaneckých benefitů skutečně výhodné pro zaměstnavatele i zaměstnance (win-win řešení), lze o jejich pozitivní vyznění snadno přijít jejich nevhodným nastavením či chybami v personální práci, například:

- nespravedlivým či nesrozumitelným nastavením benefitů
- kulturou organizace, která benefity vnímá jako něco samozřejmého (chybí motivační aspekt)
- pevným (či povinným) nastavením, bez zohlednění individuálních potřeb a přání pracovníků
- změnou či rušením benefitů, bez dostatečné komunikace a vysvětlení
- nerefektováním měnících se potřeb a zájmů pracovníků

Benefity můžeme dále členit dle různých hledisek. Mezi nejdůležitější hlediska můžeme zařadit:

- důvod poskytování
- cílová skupina
- věcný obsah plnění
- způsoby poskytování
- daňové dopady

Z hlediska **důvodu poskytování**:

- povinné – jsou vyžadovány zákonem, jinými obecně platnými předpisy
- smluvní – jsou zakotveny v kolektivní smlouvě,
- dobrovolné – jsou výrazem cílů personální politiky, podnik se díky nim snaží o dosažení spokojenosti zaměstnanců, získání dobré pověsti či posílení pozice na trhu práce.

Z hlediska **cílových skupin**:

- individuální – jsou zaměřeny pouze na konkrétní osoby
- skupinové – jsou poskytovány všem zaměstnancům, nebo skupinám zaměstnanců.

Z hlediska **věcného plnění benefitů**:

- mající vztah k práci – jsou poskytovány na pracovišti a ovlivňují pracovní prostředí. Patří k nim příspěvek na stravování, občerstvení na pracovišti, nadstandardní pracovní volno, vzdělávání a rozvoj pracovníků, zajištění dopravy do zaměstnání, příspěvek na hromadnou nebo místní dopravu.



- individuální vybavení a pracovní pomůcky zaměstnance – tyto pomůcky slouží i pro osobní potřebu zaměstnance, např. notebook, příspěvek na odívání, bezplatné nebo zvýhodněné bydlení apod.,
- zaměstnanecké výhody osobní a sociální povahy – např. zdravotní péče o zaměstnance a jejich rodinné příslušníky, jesle či školky pro děti, příspěvek na stavební spoření, finanční výpomoc, příspěvek na dovolenou, dárky, prodej podnikových produktů za zvýhodněné ceny apod.

Z hlediska **způsobu poskytování** výhod:

- plošně poskytované – jsou poskytovány všem zaměstnancům bez ohledu na to, zda o ně mají či nemají zájem
- pružný systém – jeho znakem je individualizace výhod dle aktuálních potřeb zaměstnance
- volitelný systém (tzv. *cafeterie*) – každý zaměstnanec si poskládá z nabízených benefitů

Z hlediska **daňových dopadů**:

- výhoda je daňově uznatelným nákladem a zároveň je osvobozena od daně z příjmu fyzických osob (daňově velmi výhodné)

Například: stravenky, penzijní a životní připojištění, kursy a školení, pracovní oblečení, příspěvek na ubytování apod.,

- výhoda je daňově uznatelným nákladem a zároveň není osvobozena od daně z příjmu fyzických osob (daňově neutrální)

Například: firemní auto i na soukromé účely, zaměstnavatelem placené pohonné hmoty pro soukromé účely, dovolená navíc (třeba pět týdnů nebo tzv. *sick days*, tedy placené zdravotní volno), příspěvek na dopravu do zaměstnání, úhrada za přechodné ubytování zaměstnanců nad limit, výrobky a služby poskytované zaměstnanci za cenu nižší než obvyklou

- výhoda je daňově neuznatelným nákladem a zároveň je osvobozena od daně z příjmu fyzických osob (daňově výhodné)

Například: příspěvky na kulturní pořady, sportovní akce, fitness, půjčky, nadstandardní zdravotnická péče, firemní mateřská školka, příspěvek na knihy, vitamíny, léky, zdravotnické pomůcky, dárky zaměstnancům

- výhoda je daňově neuznatelným nákladem a zároveň není osvobozena od daně z příjmu fyzických osob (daňově nesmyslné)

Například: benzínové karty, různé slevy na zboží, poskytnutí rekreace v nepeněžní formě nad částku 20 000 Kč ročně, poskytnutí PHM pro soukromé účely (aniž by k tomu byl zaměstnavatel povinován ze smlouvy nebo předpisu) dárky pro zaměstnance, které nesplňují účel stanovený vyhláškou o Fondu kulturních a sociálních potřeb

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

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

Oblíbenost benefitů je různá a vychází z individuálních preferencí pracovníků. V posledních letech můžeme vnímat výraznější změny v dříve poměrně stabilní nabídce a stabilní oblíbenosti různých benefitů, vnímání některých benefitů jako samozřejmých (automatických) a také novou nabídku (a poptávku) benefitů, jako jsou:

- sick-days
- práce z domova
- volná pracovní doba
- individuální stanovení doby dovolené
- zkrácený pracovní týden (při zachování výše mzdy)
- právní poradenství hrazené zaměstnavatelem
- náklady spojené s odkladem mateřství
- apod.

Z hlediska výše stručně naznačeného členění zaměstnaneckých benefitů **patří režijní výhody v České republice** v současné době k:

- k povinným zaměstnaneckým benefitům, vyplývajícím ze zákona. To je jejich výrazné a zásadní specifikum. Zároveň ovšem jsou (a to zejména v případě jejich konkrétní



podoby) záležitostí kolektivního vyjednávání a kolektivní smlouvy. Jsou tedy **zároveň povinným i smluvním benefitem**.

- mají vztah k práci (řeší cestovní náklady pracovníků), zároveň však jsou poskytnutou sociální výhodou a to navíc nejenom pracovníkům, ale také jejich rodinám. Jsou tedy **zároveň pracovním a zároveň i sociálním a osobním benefitem**.
- jsou plošně přislíbeny všem oprávněným osobám⁹, zároveň je však jejich využívání vázáno na osobní zájem o jejich využívání, vyjádřený aktivací, resp. zakoupením ročního práva jejich využívání. Jsou tedy zároveň benefitem **plošným (skupinovým) i individuálním**.
- z finančního hlediska se jedná o formu **nepeněžního plnění**
- daňového hlediska se jedná v případě režijních výhod o **mimořádně výhodný benefit**. Na straně zaměstnavatele nemá vliv na daňový základ a je tedy daňově irelevantní, na straně zaměstnance je osvobozen od daně z příjmů a není součástí vyměřovacích základů pro odvody povinného pojištění.
- také z **hlediska cílové skupiny** jsou režijní výhody **značně specifickým benefitem**. Výhody jsou totiž poskytovány nejen pracovníkům, ale také jejich rodinným příslušníkům, penzionovaným pracovníkům a jejich rodinným příslušníkům a také pozůstalým po pracovnících organizace a penzionovaných pracovnících (důchodcích).
- ke specifickým režijních výhodám dále patří, že jsou poskytovány nejenom zaměstnancům (zde České dráhy a.s.), ale **povinně také zaměstnancům** (a dalším oprávněným osobám) **jiných zaměstnavatelů**¹⁰.

Ačkoliv se tedy v případě režijních výhod jedná o zaměstnanecký benefit, způsobem stanovení, nastavení, plnění i zdanění se jedná o velmi specifický druh benefitu, který v některých ohledech vlastně nemá analogii či obdobu mezi ostatními všeobecně známými benefity. Právě tato specifická, současně s historickými faktory tohoto benefitu dělá diskusi o způsobu jeho udržitelného nastavení do budoucnosti vzhledem k novým výzvám (např. liberalizace dopravy v Evropě) mimořádně komplexní a složitou.

⁹ Oprávněnost osob stanovuje Tarif Ministerstva dopravy

¹⁰ zaměstnancům Správy železniční dopravní cesty, Ministerstva dopravy, Drážního úřadu, dceřiných společností Českých drah a zaměstnancům uvolněných v souladu s § 200 Zákoníku práce a osoby, kterým byly navráceny jízdní výhody z titulu rehabilitací ve smyslu znění § 1 písm. d) Tarifu

II/D. Zákonné zakotvení režijních výhod

Poskytování režijních výhod je zakotveno v **Zákoně č. 77/2002 Sb., v § 33**, kde je uvedeno následující ustanovení:

„Ministerstvo stanoví ceny jízdného a přepravného a podmínky jejich uplatnění (tarify) pro přepravu zaměstnanců akciové společnosti České dráhy, zaměstnanců státní organizace Správa železniční dopravní cesty, zaměstnanců ministerstva a Drážního úřadu, podílejících se na zabezpečování, provozování drážní dopravy, poživatelů důchodů, kteří pracovali v oblasti drážní dopravy, jakož i jejich rodinných příslušníků.“¹¹

Na základě tohoto zákonného ustanovení řídí Ministerstvo dopravy poskytování jízdních výhod. Činí tak prostřednictvím dokumentu s názvem **Tarif jízdného a přepravného pro přepravu zaměstnanců akciové společnosti České dráhy, zaměstnanců státní organizace Správa železniční dopravní cesty, zaměstnanců Ministerstva dopravy a Drážního úřadu, podílejících se na zabezpečování a provozování drážní dopravy**, který byl schválen ministrem dopravy dne 12. 11. 1993 pod č.j. 24 631/1993-0120 s účinností od 1. ledna 1994, v aktuální podobě ve znění změn schválených ministrem dopravy dne 4. 12. 2017 pod č.j.: 14/2017-410-TAR/21 s účinností od 1.1.2018.

Tímto Tarifem se stanovuje jízdné a přepravné vyjmenovaného okruhu osob a také rozsah jejich nároku. V případě, že Ministerstvo dopravy zvažuje změnu ustanovení Tarifu, a taková diskuse se opakovaně vrací (a probíhá i právě nyní, na podzim roku 2019), je nutné k těmto úvahám pozvat nejen zástupce Českých drah a.s., jakožto poskytovatele těchto výhod, ale také zástupce zaměstnanců, tedy odborové organizace působící na železnici. Jak ukazuje historie, každé jednání o sebemenší změně je velmi náročné pro všechny tři jednací strany. Z dálky pak tato jednání s napětím sleduje celá veřejnost.

Jak bylo již zmíněno dříve, na rozdíl od častého obecného přesvědčení, nejsou režijní výhody poskytovány zcela zdarma, ale naopak za opakovanou (každoroční) paušální úplatu. Také výše této úplaty pro jednotlivé oprávněné osoby je předmětem kolektivního vyjednávání a stanovuje je výše zmíněný Tarif¹².

Ministerstvo dopravy dále zmocňuje České dráhy a.s. (Tarif, §5), aby po předchozím projednání s Ministerstvem dopravy vydaly podrobné podmínky k provedení Tarifu (a podmínky pro zachování jízdních výhod zaměstnancům ČD, a.s. dotčených transformací a restrukturalizací ČD, a.s.). České dráhy stanovují tyto podmínky prostřednictvím svých vnitřních předpisů. Tyto předpisy podléhají schválení Představenstva ČD.

¹¹ Zákon o akciové společnosti České dráhy, státní organizaci Správa železniční dopravní cesty a o změně zákona č. 266/1994 Sb., o dráhách, ve znění pozdějších předpisů, a zákona č. 77/1997 Sb., o státním podniku, ve znění pozdějších předpisů, účinný od 1.3.2002

¹² Výši aktuální úhrady stanovuje Tarif s účinností od 1.1.2018



Obrázek: Historie změn v Tarifu Ministerstva dopravy za roky 1993-2019 a jejich zveřejnění v přepravně-tarifním věstníku¹³

ZÁZNAM O ZMĚNÁCH

Číslo změny	Účinnost od	Zveřejněno v PTV	Poznámka
	1.1.1994	H 29/49-52/1993	zavedení
1	1.1.1996	H 48/51-52/1995	§ 1 písm. c)
2	9.6.1998	H 35/27-28/1998	§ 3
3	11.1.2000	4/5-6/2000	§§ 3 a 5
4	18.2.2000	9/9-10/2000	§ 3
5	21.5.2001	17/23-24/2001	§ 3
6	1.1.2003	H 45/51-52/2002	§ 1
7	1.1.2005	H 12/39/49-50/2004	§ 1, § 2, § 3, § 5-7, příloha č. 1
8	1.1.2006	H 36/51-52/2005	§ 2, § 3, příloha č. 2
9	1.2.2007	H 3/7-8/2007	§§ 1, 2, 3, 5, 6, příloha č. 1
10	1.10.2008	H 16/39 – 40/2008	§ 2, § 3
11	1.1.2010	H 22/47-48/2009	§ 2, § 3
12	1.4.2010	PTV 15-16/2010 v příloze H	§ 2, odstraněna příloha č. 1
13	1.1.2012	PTV 2/3-4/2012 v příloze H	§ 2, § 6
14	1.1.2015	PTV 20/2014 – oddíl A	§ 2 odst. 1
15	1.1.2018	PTV 24/2017	§§ 1, 2, 3, 5, 6

Předpis ČD Ok 10 (Prováděcí předpis k Tarifu jízdného a přepravného pro přepravu zaměstnanců akciové společnosti České dráhy, zaměstnanců státní organizace Správa železniční dopravní cesty, zaměstnanců Ministerstva dopravy a Drážního úřadu, podílejících se na zabezpečování a provozování drážní dopravy), č. j. 59986/2008-O9, v platném znění.

V tomto předpisu je stanoveno, jakým způsobem je zajištěna celá agenda jízdních výhod, dále se specifikují oprávněné osoby, způsob výdeje a evidence železniční průkazky¹⁴, způsob použití a také sankce za zneužití jízdních výhod. Tento předpis je tedy provozní „příručkou“ aplikace jízdních výhod. Přesto se mohou vyskytnout případy, se kterými ani Tarif, ani Předpis ČD OK 10 nepočítá.

Vedle tohoto klíčového předpisu se s úpravou či rozšířením jízdních výhod můžeme potkat v dalších interních předpisech Českých drah:

¹³ Zdroj: 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, účinný od 1.1.2018

¹⁴ Nejedná se o fyzickou průkazku, jako dříve, ale přesněji řečeno o aplikaci železniční průkazky, nahrávanou do bezkontaktní čipové karty, tzv. In-Karty.



Předpis ČD Ok 9 (Předpis o mimotarifních jízdních výhodách poskytovaných ČD), č. j. 57444/ 2010 – O9, v platném znění

Tímto předpisem se stanoví jízdní výhody zaměstnanců Českých drah, které jdou mimo rámec Tarifu. Jedná se tedy o skutečný interní benefit dopravce. Předpis upravuje poskytnutí **služební traťové jízdenky a průkazu pro bezplatnou jízdu**.¹⁵

Předpis ČD Ok 12 (Předpis o zaměstnaneckých zahraničních jízdních výhodách), č. j. 63085/2007- 010 v platném znění

Držitelé jízdních výhod v ČR mají nárok i na jízdní výhody na tratích zahraničních železničních správ a dopravních společností. Tato výhoda vyplývá z členství Českých drah ve Sdružení pro zahraniční jízdní výhody zaměstnanců železnic (dále jen FIP), z členství České republiky v Organizaci pro spolupráci železnic (dále jen OSŽD) a z dvoustranných dohod uzavřených mezi Českými drahami a železnicemi, jež nejsou členy FIP ani OSŽD. Předpis ČD Ok 12 tedy upravuje rozsah, formu a způsob poskytování zaměstnaneckých zahraničních jízdních výhod na tratích zahraničních železničních správ a dopravních podniků pro soukromé cesty zaměstnanců, důchodců, jejich rodinných příslušníků a pozůstalých po zaměstnanci nebo důchodci, vždy v souladu s Pravidly OSŽD a FIP a na základě dvoustranných dohod. Na poskytování těchto výhod však není právní nárok.

Podniková kolektivní smlouva ČD a.s. na rok 2019, Č.j.: 57 511 / 2018 – O10

Právo na využívání režijních výhod vyplývá také z uzavřené podnikové kolektivní smlouvy Českých drah. Tento dokument uvádí, na základě jakých předpisů bude zvýhodněné jízdné poskytováno¹⁶. Obsahuje také ustanovení, podle kterého „případná novelizace předpisů ČD Ok10 a Ok12 a Ok9 bude provedena po projednání s odborovými organizacemi při respektování všech dohod k této problematice dříve uzavřených“.¹⁷

¹⁵ Podrobnější obsah těchto benefitů je popsán v předešlé části této studie.

¹⁶ Kromě zmíněných předpisů ČD Ok 9, Ok10 a Ok12, jsou to ještě smlouva mezi ČD a ZSSK, smluv s jinými dopravci a Metodického pokynu k prodloužení zaměstnaneckých jízdních výhod ČD pro rok 2019

¹⁷ PKS ČD pro rok 2019, odstavec 2.7

II/E. Režijní výhody a liberalizace dopravy v Evropě

Tzv. železniční balíček v kontextu legislativy, která je věnována přístupu podniků působících v oblasti železniční dopravy k výkonu činnosti¹⁸

[Směrnice 95/18/ES](#) ze dne 19. 6. 1995 o vydávání licencí železničním podnikům stanovovala, že železniční podnik musí být držitelem licence, aby mohl vykonávat své právo na přístup k infrastruktuře všech členských zemí Evropské unie. Tuto licenci vydává členský stát, ve kterém má podnik sídlo, pokud splňuje určité podmínky (finanční a odborná způsobilost, integrita). Tato směrnice byla změněna [směrnici 2001/13/ES](#) dne 26. 2. 2001, která stanovuje podmínky pro výkon činnosti železničního dopravce. Tyto podmínky jsou z bezpečnostní, technické, hospodářské a finanční oblasti, upravují postup pro udělování povolení využívat služby železniční nákladní dopravy v rámci evropské přeshraniční sítě a jsou platné po celé Evropské unii.

[Směrnice 2012/34/EU](#) ze dne 21. listopadu 2012 o vytvoření jednotného evropského železničního prostoru nahradila a zrušila [směrnice 95/18/ES](#) a [2001/13/ES](#). Sjednocuje zásady pro rozvoj železnic (mimo jiné rozlišuje provozování infrastruktury od dopravních služeb), udělování licencí železničním podnikům a zpoplatnění infrastruktury. Tato směrnice posiluje hospodářskou soutěž poskytováním větší transparentnosti podmínek přístupu na trh, jasným oddělením účetnictví a nezávislostí a posílením vnitrostátních regulačních orgánů. Podrobněji stanovuje podmínky přístupu k síti, službám a pravidlům zpoplatnění.

[Směrnice 95/18/ES](#) ze dne 19. 6. 1995 o vydávání licencí železničním podnikům byla pozměněna [směrnici 2004/49/ES](#) ze dne 29. 4. 2004, která zadává povinnost získat bezpečnostní osvědčení pro přístup k infrastruktuře. [Směrnice 2008/110/ES](#) ze dne 16. 12. 2008, známá také jako směrnice o bezpečnosti železnic, mění směrnici 2004/49/ES. Směrnice 2008/110/ES o bezpečnosti železnic se zrušuje v rámci čtvrtého železničního balíčku směrnici [2016/798](#) ze dne 11. 5. 2016.

Již zmíněný **čtvrtý železniční balíček** byl navržen k dokončení jednotného evropského železničního prostoru a zlepšení interoperability. Jeho cílem bylo umožnit hospodářskou soutěž v oblasti smluv o veřejných službách na domácím trhu za účelem zlepšení kvality a efektivity vnitrostátní osobní železniční dopravy. Dne 14. 12. 2016 byla přijata [směrnice \(EU\) 2016/2370](#) („směrnice o správě a řízení“), kterou se mění směrnice 2012/34/EU, pokud jde o otevření trhu vnitrostátních služeb v přepravě cestujících po železnici a správu a řízení železniční infrastruktury.

¹⁸ <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/130/zeleznicni-doprava>

Čtvrtý železniční balíček¹⁹

Evropská komise předložila v lednu roku 2013 **šest legislativních návrhů**, které dohromady tvoří čtvrtý železniční balíček. Evropský parlament přijal svůj postoj v prvním čtení ohledně celého balíčku v únoru 2014, zatímco Rada dosáhla shody, tzv. obecného přístupu, k jednotlivým návrhům mezi červnem roku 2013 a říjnem roku 2015. K meziinstitucionální dohodě mezi institucemi došlo dne 19. dubna roku 2016.²⁰

Legislativní proces týkající se technických návrhů, tzv. technický pilíř, nepůsobil v rámci legislativního procesu zásadní potíže a kontroverze. Opatření proto byla přijata již v dubnu roku 2016. Jednání o liberalizaci železničních trhů a struktur správy a řízení, tzv. tržní pilíř, byla komplexnější a kontroverznější. Prozatímní dohody dosáhly Evropský parlament a Rada v dubnu roku 2016. Posledním krokem bylo přijetí ze strany Evropského parlamentu na plenárním zasedání v prosinci roku 2016 prostřednictvím tzv. druhého čtení. Tím se uzavřel dlouhý legislativní proces, který začal předložením čtvrtého železničního balíčku v lednu roku 2013.²¹

Jeho horizontálním cílem je oživit odvětví železniční dopravy a zvýšit jeho konkurenceschopnost vůči jiným druhům dopravy. Jak již bylo uvedeno výše, skládá se ze dvou „pilířů“, které byly sjednávány převážně paralelně: technický a tržní.

Technický pilíř

Technický pilíř, který byl přijat ze strany Evropského parlamentu a Rady v dubnu roku 2016, zahrnuje celkem tři legislativní návrhy. Konkrétně se jedná o:

- [Nařízení Evropského parlamentu a Rady \(EU\) 2016/796 ze dne 11. května 2016 o Agentuře Evropské unie pro železnice a o zrušení nařízení \(ES\) č. 881/2004](#)
- [Směrnice Evropského parlamentu a Rady \(EU\) 2016/797 ze dne 11. května 2016 o interoperabilitě železničního systému v Evropské unii](#)
 - Směrnice 2008/57/ES ve znění směrnic uvedených v části A přílohy V se ruší s účinkem ode dne 16. 6. 2020, aniž jsou dotčeny povinnosti členských zemí týkající se lhůt pro transpozici uvedených směrnic ve vnitrostátním právu.
- [Směrnice Evropského parlamentu a Rady \(EU\) 2016/798 ze dne 11. května 2016 o bezpečnosti železnic](#)
 - Směrnice 2004/49/ES ve znění směrnic uvedených v části A přílohy IV se ruší s účinkem ode dne 16. 6. 2020, aniž jsou dotčeny povinnosti členských zemí týkající se lhůt pro transpozici zmíněných směrnic ve vnitrostátním právu a jejich aplikaci.

¹⁹ Informace byly čerpány převážně z: https://ec.europa.eu/transport/modes/rail/packages/2013_cs a <https://www.mdcz.cz/Dokumenty/Drazni-doprava/Evropska-unie-na-zeleznici/Evropska-unie-na-zeleznici-prehled-evropskych-pr/IV-zeleznicni-balicek>

²⁰ http://europa.eu/rapid/press-release_IP-16-1382_cs.htm

²¹ <http://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-deeper-and-fairer-internal-market-with-a-strengthened-industrial-base-services-including-transport/package-4th-railway-package>

Technický pilíř je určen k posílení konkurenceschopnosti odvětví železniční dopravy výrazným snížením nákladů a administrativní zátěže železničních podniků, které chtějí provozovat svou činnost v celé Evropě. Zejména zbaví firmy nutnosti nákladně podávat více přihlášek v případě operací mimo jednu zemi. *Evropská agentura pro železnice (ERA)*, která má sídlo ve Francii a pomáhá integrovat evropské železniční systémy, vydá povolení k uvedení vozidla na trh a bezpečnostní osvědčení pro železniční podniky s platností po celé Unii. Doposud musely být železniční podniky a výrobci certifikováni jednotlivě příslušným národním bezpečnostním orgánem. Dále vytvoří tzv. „*one stop shop*“, který bude fungovat jako jediný vstupní bod pro všechny takové přihlášky prostřednictvím jednoduchých, transparentních a konzistentních postupů. V neposlední řadě zajistí interoperabilitu vybavení evropského systému řízení železniční dopravy (ERTMS) a omezí velký počet vnitrostátních předpisů, které představují riziko nedostatečné transparentnosti a skryté diskriminace nových provozovatelů.

Tržní pilíř

Tržní pilíř je tvořen níže uvedenými nařízeními a směrnicemi:

- [Nařízení Evropského parlamentu a Rady \(EU\) 2016/2338 ze dne 14. prosince 2016, kterým se mění nařízení \(ES\) č. 1370/2007, pokud jde o otevření trhu vnitrostátních služeb v přepravě cestujících po železnici](#)
- [Směrnice Evropského parlamentu a Rady \(EU\) 2016/2370 ze dne 14. prosince 2016, kterou se mění směrnice 2012/34/EU, pokud jde o otevření trhu vnitrostátních služeb v přepravě cestujících po železnici a správu a řízení železniční infrastruktury](#)
- Členské státy měly do 25. prosince 2018 přijmout a zveřejnit právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu se směrnicí a sdělit Evropské komisi jejich znění.
- [Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2012/34/EU ze dne 21. listopadu 2012 o vytvoření jednotného evropského železničního prostoru \(přepřelávané konsolidované znění, stav k 24. 12. 2016\)](#)
- [Nařízení Evropského parlamentu a Rady \(EU\) 2016/2337 ze dne 14. prosince 2016, kterým se zrušuje nařízení Rady \(EHS\) č. 1192/69 o společných pravidlech normalizace účtů železničních podniků](#)

Evropská komise navrhla tržní pilíř s cílem dokončit proces postupného otevírání trhu, který byl zahájen prvním železničním balíčkem přijatým v roce 2001. Stanovuje právo železničních podniků usazených v jedné členské zemi provozovat všechny typy osobní dopravy kdekoli po celé Evropské unii, určuje pravidla zaměřená na zlepšení neustrannosti při řízení železniční infrastruktury a předcházení diskriminaci a v neposlední řadě zavádí princip povinného nabídkového řízení pro veřejné zakázky na služby v železniční dopravě. Konkurence na trzích osobní železniční dopravy by měla povzbudit železniční provozovatele, aby lépe reagovali na potřeby zákazníků, zlepšili kvalitu poskytovaných služeb a jejich nákladovou efektivitu. Konkurenční nabídkové řízení na veřejné zakázky na služby by mělo umožnit úspory veřejných peněz. Tržní pilíř by tak měl při správné implementaci poskytnout evropským občanům větší výběr a lepší kvalitu železničních služeb.

Reakce Evropské komise na dohodu, které v dubnu roku 2016 dosáhly Rada a Evropský parlament

Evropská komise uvítala dohodu ohledně čtvrtého železničního balíčku, které dosáhly Evropský parlament a Rada EU. Jedná se dle Komise o opatření, díky kterým budou evropské železnice konkurenceschopnější a inovativnější. Díky postupnému otevírání vnitrostátních železničních trhů dohoda zlepší výkonnost železničních služeb v EU, což ocení zejména cestující po železnicích. Balíček by měl dotvořit jednotný evropský železniční prostor. Podle komisařky pro dopravu Violety Bulcové nebyl železniční sektor dlouho motivován přizpůsobovat se poptávce spotřebitelů, proto se tržní podíl železniční dopravy zmenšoval. Dohoda by dle ní měla také vytvořit investiční příležitosti a podpořit vznik pracovních míst v železničním sektoru. Čím více bude přibývat cestujících po železnici, tím snáze se dle názoru Evropské komise také napomůže plnění cílů v oblasti snižování emisí uhlíku. Evropská komise dále uvedla výhody, které plynou z postupného otevírání trhů vnitrostátní osobní železniční dopravy konkurenci. Jedná se mimo jiné o oživení vnitrostátních trhů železniční dopravy, neboť na základě tohoto železničního balíčku budou mít všechny železniční podniky v EU možnost nabízet služby v celé Unii. V „komerčních“ službách budou moci noví hráči na trhu operovat od roku 2020. Od roku 2023 by pak vyjma ojedinělých případů měly příslušné orgány zadávat smlouvy o veřejných službách v oblasti železniční dopravy přes výběrová řízení otevřená pro všechny železniční podniky v EU. Mezi přínosy balíčku Evropská komise uvádí také větší schopnost železniční dopravy reagovat na tržní a spotřebitelskou poptávku. Liberalizace trhu a jeho otevření přispěje ke vzniku nových obchodních modelů a nabídne spotřebitelům větší možnost výběru. K tomu přispěje i větší tlak ze strany konkurence a nových účastníků na trhu. Komise ovšem zdůrazňuje, že zvýšení konkurence není primárním cílem jako takovým. Proto při splnění výkonnostních cílů budou moci členské státy dál zadávat smlouvy o veřejných službách v železniční dopravě přímo. Spotřebitelé mohou očekávat vyšší četnost spojů, kvalitnější služby a nižší jízdné.²²

Reakce evropského byznysu

Evropský byznys celkově podporoval dohodu týkající se „technického pilíře“. Dohoda o této části balíčku je zásadní proto, aby pomohla zvýšit úspory z rozsahu a snížit administrativní náklady zavedením norem pro celou Evropskou unii. Pomůže také předcházet diskriminaci a urychlí stávající postupy. Protože železniční podniky, které se zabývají výhradně vnitrostátní dopravou, budou mít nyní možnost volby mezi podáním žádosti o povolení nebo certifikaci Evropské agentuře pro železnice (ERA) nebo vnitrostátnímu bezpečnostnímu orgánu, bude zásadní dohlížet na počet žádostí a dbát na to, aby byla pracovní zátěž přijatelná a vyvážená tak, aby nedocházelo k nevyřízeným požadavkům.

S přihlédnutím k některým citlivým aspektům při liberalizaci železničního sektoru evropský byznys uvítal konečnou dohodu o „tržním pilíři“, jehož cílem je usnadnit novým společnostem vstup na vnitrostátní dopravní trhy. Liberalizace komerčních služeb, více veřejných zakázek a výkonnostní kritéria pro přímé zadávání zakázek na služby mohou vést ke snížení cen pro zákazníky, zvýšení efektivity a podpoře inovací. Evropský byznys však litoval toho, že některé lhůty pro zahájení hospodářské soutěže se posunuly kupředu a ambice textu, který je věnován

²² http://europa.eu/rapid/press-release_IP-16-1382_en.htm

výkonnostním kritériím spojeným s přímým zadáváním zakázek na služby, ve srovnání s původním návrhem Evropské komise klesla.

Železniční podniky budou moci nabízet nové komerční služby na domácích tratích od 14. prosince roku 2020. Konkurenční nabídkové řízení se má stát pravidlem pro nové smlouvy o veřejných službách od prosince roku 2023, a to s jistými výjimkami.

Důležité prvky dohody o tržním pilíři z pohledu evropského byznysu:

- **Větší konkurence:** Železniční podniky by měly mít přístup na vnitrostátní evropský trh osobní železniční dopravy od 1. ledna roku 2019, a to tak, aby nové železniční jízdní řády začaly platit od 14. prosince roku 2020.
- **Veřejné zakázky na služby:** Konkurenceschopné nabídkové řízení na veřejné zakázky na služby by bylo zavedeno postupně jako hlavní nástroj pro výběr poskytovatelů služeb. Po přechodnou dobu 6 let bude možné zadávat zakázky na služby přímo. Po tomto přechodném období (čili od roku 2023) bude možné jakékoli přímé zadání pouze na základě objektivních kritérií účinnosti a výkonnosti (např. přesnost a frekvence služeb, kvalita kolejových vozidel a přepravní kapacita).
- **Další výjimky:** Přímé zadávání zakázek by bylo rovněž povoleno pro smlouvy o veřejných službách pod určitou průměrnou roční hodnotou nebo pro roční poskytování služeb veřejné osobní dopravy po železnici (7,5 milionu eur nebo 500 000 km).
- **Zvýšená finanční transparentnost a nezávislost:** Aby se předešlo střetu zájmů mezi provozovateli železnic a provozovateli infrastruktury, bude v této oblasti zavedena řada záruk. Provozovatelé infrastruktury musí provozovatelům železniční dopravy poskytovat nediskriminační přístup.²³

Postup liberalizace trhu železniční dopravy

Evropské železniční společnosti se postupně otevírají konkurenci. Nákladní doprava byla plně liberalizována od roku 2007 a osobní doprava byla částečně otevřena (pouze pro mezinárodní spojení) od roku 2010. Komise chtěla tento proces posunout kupředu prostřednictvím právě čtvrtého železničního balíčku. Po jeho implementaci a aplikaci z něj vyplývajících pravidel se totiž očekává, že bude představovat nový impuls železničním službám v celé EU, podpoří hospodářský růst a přispěje k plnění cílů Bílé knihy Evropské komise o dopravě z roku 2011.²⁴

Jak uvádí Evropská komise ve své šesté zprávě²⁵ z února roku 2019, která monitoruje stav rozvoje železničního trhu, v roce 2016 bylo konkurenční nabídkové řízení využito u 41 % všech služeb spadajících pod PSO (závazek veřejné služby). Téměř výhradně se to odehrálo ve třech členských státech, které se v brzké fázi liberalizovaly, a to ve Spojeném království, Německu a Švédsku. Jak bylo uvedeno výše, díky čtvrtému železničnímu balíčku by se mělo konkurenční výběrové řízení postupně stát pravidlem, s přímým udělováním povoleným ve

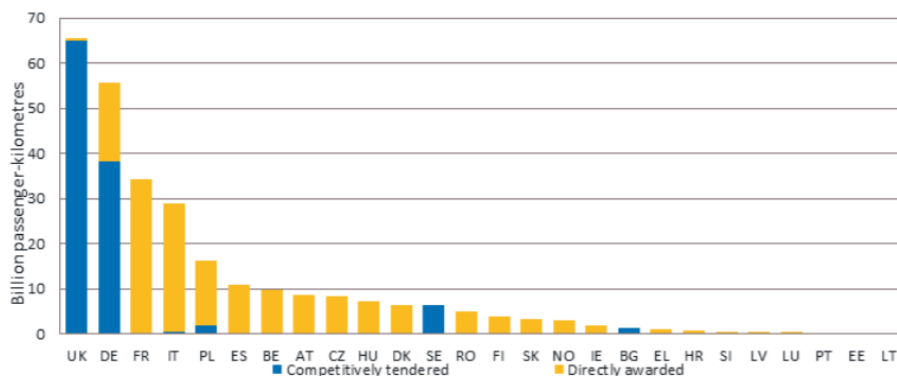
²³ Komunikace s Konfederací evropského podnikání BusinessEurope

²⁴ <http://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-deeper-and-fairer-internal-market-with-a-strengthened-industrial-base-services-including-transport/package-4th-railway-package>

²⁵ https://ec.europa.eu/transport/sites/transport/files/staff_working_document_-_6th_rmms_report.pdf

výjimečných případech. V roce 2016 byly zadány nové konkurenční zakázky na více než 32 milionů vlakových kilometrů za rok.

Závazky veřejné služby (PSO) zadány soutěžně a přímo v roce 2016

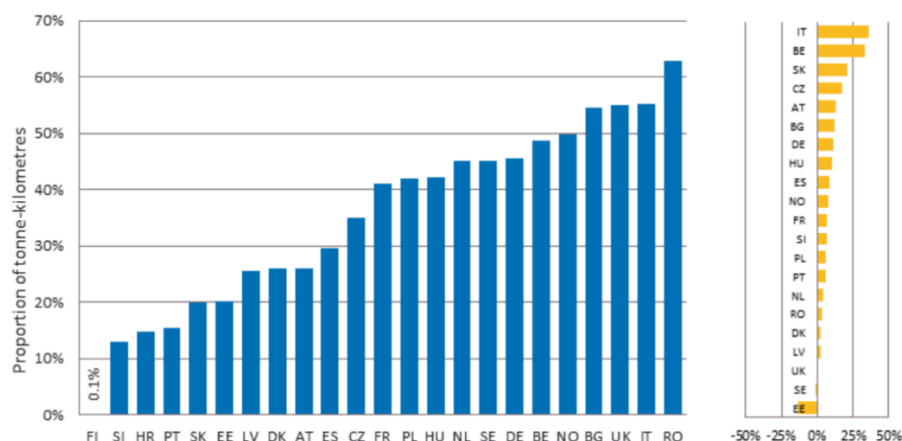


Zdroj: RMMS²⁶, 2018

Pozn.: Chybí data pro Nizozemí.

Jak dále uvádí Evropská komise ve své zprávě, díky evropské legislativě byl trh **nákladní železniční dopravy** otevřen konkurenci v roce 2007. V roce 2016 byli ve všech členských zemích aktivní noví provozovatelé soutěžící s národními, již etablovanými, subjekty. Výjimku v Evropské unii tvořily jen Řecko, Irsko, Litva a Lucembursko. V polovině z těchto zemí se však podíl konkurentů na trhu pohyboval nad čtyřiceti procenty. Mezi lety 2011 a 2016 se tržní podíl konkurujících společností neustále zvyšoval ve všech zemích EU s výjimkou Švédska a Estonska. V Estonsku tržní podíl konkurentů dokonce klesl ze 41 % na 20 %, čili o polovinu.

Konkurenti v oblasti nákladní železniční dopravy, podíl na trhu a průměrná míra růstu v letech 2011–2016



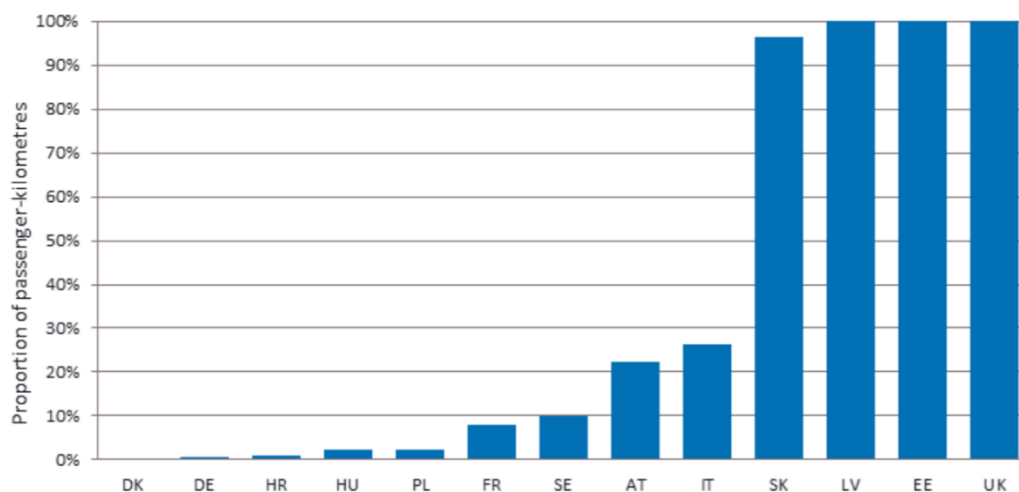
Zdroj: RMMS, 2018

²⁶ https://ec.europa.eu/transport/modes/rail/market/market_monitoring_en

Zatímco mezinárodní **trh přepravy osob po železnici** byl otevřen konkurenci od roku 2010, Evropská komise dále uvádí, že členské státy dále regulují přístup na své vnitrostátní trhy, dokud nebude řádně implementován čtvrtý železniční balíček. Železniční podniky přepravující cestující mohou nabízet své služby v rámci režimu závazků veřejné služby (PSO) nebo za komerčních podmínek (bez veřejné kompenzace).

- Služby může nabízet monopolní subjekt nebo mohou být zpřístupněny i konkurenčním železničním podnikům.
- Podle uváděných údajů jsou konkurenti přítomni na trhu s komerční přepravou cestujících pouze v polovině členských států. Jejich podíl na trhu je obecně vyšší než deset procent. Ve čtyřech členských zemích EU nabízejí noví účastníci téměř všechny komerční služby.
- V segmentu závazků veřejné služby (PSO) jsou rovněž přítomni alternativní operátoři. Jejich podíl na trhu se nicméně přehoupl přes hranici deset procent pouze v omezeném počtu členských zemí.

Konkurenti na trhu komerční osobní železniční dopravy, podíl na trhu, 2016



Zdroj: RMMS, 2018

Pozn. Chybí data pro Českou republiku (dále pro Belgii, Irsko, Nizozemí, Rumunsko).

Zatímco evropská legislativa je zacílena na přispění k liberalizaci železniční dopravy a čtvrtý železniční balíček po své plné implementaci k tomu cíli přispěje, dle dostupných informací se evropská legislativa nezabývá otázkou režijních výhod. K tomuto závěru bylo možné dojít po konzultacích s vybranými *stakeholdery*, mimo jiné zástupci Stálého zastoupení České republiky při EU, Konfederace evropského podnikání BusinessEurope, seniorním viceprezidentem pro mezinárodní vládní záležitosti ve společnosti Ferrovie dello Stato a zástupcem EIM (Evropští provozovatelé železniční infrastruktury).



II/F. Srovnávací praxe v některých zemích EU

Česká republika není izolovaný ostrůvek v Evropě, ale součást společenství států, které sdílejí společnou i rozdílnou minulost a mohou se navzájem inspirovat při hledání nejlepších cest, jak naplňovat současné hodnoty, které nás spojují. Proto stojí za to podívat se do našeho okolí, jak tam řeší otázky, kterými se zabýváme i my. V rámci spolupráce jsme tedy oslovili partnery v zahraničí ve vybraných zemích EU, abychom jim položili následující otázky:

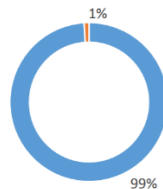
1. Jsou ve vaší zemi poskytované režijní výhody v železniční dopravě v podobě jízdenek zdarma pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky? Ano / Ne
2. Pokud ano, jsou poskytovány pouze zaměstnancům státních podniků nebo i soukromých podniků?
3. Je poskytování těchto výhod upraveno národní legislativou nebo vychází z kolektivních smluv?
4. Jak ve vaší zemi postupuje liberalizace železniční dopravy? Kolik dopravců ve vaší zemi momentálně operuje? O jaký typ dopravců se jedná?

Dále zpracované informace, které srovnávají praxi ve 4 zemích (z nichž 2 jsou nám historicky nejbližší) vycházejí z poskytnutých odpovědí od organizací zaměstnavatelů či zaměstnanců a jsou doplněny a údaje a informace, které nám byly poskytnuty. Vzhledem k různým formám a množství poskytnutých odpovědí se rozsah informací u jednotlivých zemí odlišuje. Poskytuje však základní přehled o způsobu, jak okolní země řeší otázku poskytování či zachování režijních výhod v době liberalizace železniční dopravy, která je pro všechny země stejnou výzvou. To co se liší, je samozřejmě historický kontext, který má významný vliv na způsoby utváření a úprav sociálních výhod pracovníků v železniční dopravě.

Německo

- 1. Jsou ve vaší zemi poskytované režijní výhody v železniční dopravě v podobě jízdenek zdarma pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky? Ano / Ne**
 - Ano. Režijní výhody v železniční dopravě v podobě jízdenek zdarma jsou poskytované zaměstnancům, členům rodiny i seniorům. Aby tomu ale tak bylo, musel jít zaměstnanec do důchodu přímo ze svého zaměstnání v DB AG. Pokud někdy pracoval v DB a později měl jiné zaměstnání u jiné společnosti, nárok na bezplatné jízdenky senior nemá.
- 2. Pokud ano, jsou poskytovány pouze zaměstnancům státních podniků nebo i soukromých podniků?**
 - Pouze u DB AG. Nedostaly se k nám informace o tom, že by tento systém v Německu uplatňoval ještě někdo jiný.
- 3. Je poskytování těchto výhod upraveno národní legislativou nebo vychází z kolektivních smluv?**
 - Poskytování těchto výhod vychází z kolektivních smluv.
- 4. Jak ve vaší zemi postupuje liberalizace železniční dopravy? Kolik dopravců ve vaší zemi momentálně operuje? O jaký typ dopravců se jedná?**
 - Podle zprávy Německé federální síťové agentury (Bundesnetzagentur, odkaz lze nalézt [zde](#)) počet aktivních železničních dopravců v Německu od roku 2015 stagnuje. Dle údaje z listopadu roku 2018 získalo 448 železničních dopravních společností v roce 2017 povolení k provádění veřejných služeb železniční dopravy v Německu. Služby železniční dopravy poskytovalo více než 300 podniků, které jsou aktivní: 168 podniků bylo v komerční železniční nákladní dopravě, 124 podniků bylo aktivních v regionální železniční osobní dopravě. Některé železniční podniky poskytují služby osobní i nákladní dopravy. 29 podniků působilo v oblasti dálkové osobní dopravy, ale většina z nich poskytovala nepravidelné příležitostné služby nebo zvláštní služby (nejednalo se o konkurenty). V dálkové železniční dopravě je DB AG klíčovým hráčem, jeho konkurenty jsou např. Flixbus, HKX a Thalys.²⁷

Podíl na trhu osobní dopravy na velké vzdálenosti²⁸



Pozn.: Modrá barva znázorňuje podíl, který připadá na DB, oranžová představuje konkurenty DB.

²⁷ Informace byly poskytnuty zástupci německého odborového svazu Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG).

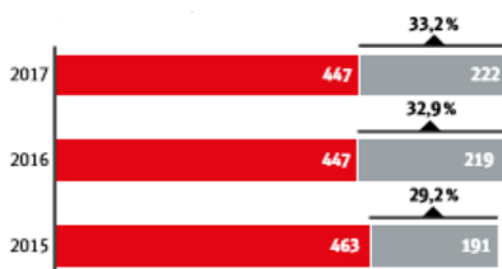
²⁸ https://mofair.de/wp-content/uploads/2017/10/Wettbewerber-Report_Eisenbahn_2017_18_Langfassung.pdf

Podrobnější informaci konkurenci v železniční dopravě v Německu a o tržním podílu jednotlivých hráčů můžeme najít ve **Zprávě o konkurenci na železnici 2017-2018**, jejíž část tvoří přílohu č.1 tohoto materiálu.

V období 1994–1996 byly struktury a organizace trhu regionální železniční osobní dopravy v Německu zásadně reorganizovány. O povaze a rozsahu regionální železniční osobní dopravy v Německu od roku 1996 rozhoduje 16 spolkových států, tj. **rozhodováno je na regionální politické úrovni**. Současně byly nově **definovány vztahy mezi politickou úrovní, čili federálními státy, a železničními podniky, které provozují železniční dopravu**. Zde byl zaveden tzv. systém „objednávky - výkonů“. Ten spočívá v tom, že federální státy určují rozsah nabídky regionální železniční dopravy a vydávají zakázku („objednávku“) jednomu nebo více železničním podnikům, často v důsledku veřejné soutěže. To vytváří podmínky pro soutěž mezi železničními společnostmi. Tento systém, kdy odpovědnost za regionální železniční osobní dopravu byla převedena na spolkové státy, mohl uspět jen z toho důvodu, že **byl současně vytvořen solidní základ pro financování**. Od roku 1996 federální státy dostávají každoročně od federální vlády část příjmů z daní za benzín a naftu (daň z minerálních olejů). Tato částka (tzv. „regionalizační fondy“) bude federálním státům k dispozici i v budoucnu. Částka je rozdělena podle jasného distribučního klíče mezi šestnáct zemí. **Federální státy jsou povinné utratit regionalizační prostředky jen pro účely veřejné dopravy**. Velká část prostředků je použita na nákup vlakových služeb. Významné částky rovněž proudí do investic do železniční infrastruktury a moderních vozidel. Regionalizační fondy tedy významně přispívají k financování regionální železniční dopravy, neboť příjmy z prodeje jízdenek by samy o sobě nestačily na financování regionální železniční dopravy jako celku.²⁹

Dle informací od německého zaměstnavatelského svazu BDI je v mezinárodním srovnání německý železniční trh jedním z vnitrostátních železničních trhů s největším počtem konkurentů.

Konkurence v regionální železniční osobní dopravě (podíl na trhu DB a konkurenti) (přepravní výkon v milionech vlakových km)



Červená: DB AG

Šedá: konkurenti

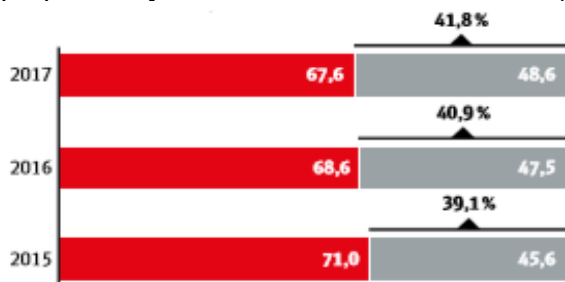
Zdroj: DB Wettbewerbskennzahlen³⁰

²⁹ Informace byly poskytnuté zástupci německého odborového svazu Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)

³⁰https://www.deutschebahn.com/resource/blob/3183758/bbcf699abae6d7c79a81a045cf03465c/wettberbericht_2017-data.pdf



Konkurence v železniční nákladní dopravě (podíl na trhu DB a konkurenti) (přepravní výkon v miliardách tunokilometrů)



Červená: DB AG

Šedá: konkurenti

Zdroj: DB Wettbewerbskennzahlen³¹

³¹https://www.deutschebahn.com/resource/blob/3183758/bbcf699abae6d7c79a81a045cf03465c/wettberwsbericht_2017-data.pdf

Rakousko

- 1. Jsou ve vaší zemi poskytovány režijní výhody v železniční dopravě v podobě jízdenek zdarma pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky? Ano / Ne**
Ano. Bezplatné jízdenky nebo odpočty pro zaměstnance a blízké příbuzné jsou běžné. Obvykle jsou zdaněny jako odměna v naturáliích.
- 2. Pokud ano, jsou poskytovány pouze zaměstnancům státních podniků nebo i soukromých podniků?**
Ano, jsou poskytovány i zaměstnancům státních podniků. Tyto výhody se týkají většiny soukromých dopravců. Všichni kromě jednoho jsou však velmi malí a někteří mohou mít různá uspořádání.
- 3. Je poskytování těchto výhod upraveno národní legislativou nebo vychází z kolektivních smluv?**
Neexistují žádné vnitrostátní právní předpisy, tyto výhody jsou založeny na interních / kolektivních smlouvách.
- 4. Jak ve vaší zemi postupuje liberalizace železniční dopravy? Kolik dopravců ve vaší zemi momentálně operuje? O jaký typ dopravců se jedná?**
Liberalizace v odvětví železniční dopravy v Rakousku postupuje kupředu. V oblasti osobní dopravy se Rakousko uchýlilo k možnosti přímého zadávání do roku 2029. Lze předpokládat, že osobní doprava bude od roku 2026 plně zpřístupněna konkurenci, protože smlouvy o přepravě byly sjednány již dříve. V nákladní dopravě existuje asi 30 konkurentů.³²

Své odpovědi také poskytl zástupce železničního oddělení rakouského odborového svazu VIDA. Ten uvedl, že dříve se tomu říkalo „Freifahrt“. Od té doby, co se moci ujala konzervativní vláda na počátku tisíciletí, se k tomu začalo z daňového pohledu přistupovat tak, jakoby měl zaměstnanec od dané společnosti auto. Dnes si zaměstnanec může vybrat mezi třemi možnostmi podle toho, jak chce, aby s ním bylo z daňového pohledu nakládáno.

- První z nich je forma celoroční jízdenky (v dané společnosti). V tomto případě je třeba zaplatit daň za roční jízdenku a k tomu poplatek ve výši 3-5 eur za měsíc na administrativní náklady společnosti.
- Druhou možností je deset destinací zdarma ročně ve dvou směrech. Toto množství jízdenek je od daně osvobozeno, protože existuje určitá překážka pro aplikaci daně.
- Třetí možností je dostat jízdenky pouze za účelem zaměstnání.

Na otázku, zda jsou režijní výhody v železniční dopravě v podobě jízdenek zdarma pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky poskytovány pouze zaměstnancům státních podniků nebo i soukromých podniků, odpověděl zástupce VIDA tak, že každá společnost, soukromá nebo státní, může tyto systémy používat. Platí však pouze v jejich společnostech.

³² Informace byly poskytnuté zástupcem rakouského zaměstnavatelského svazu IV.



Se zástupcem rakouského svazu IV se shodl na tom, že poskytování těchto výhod není upraveno legislativně, nýbrž je součástí kolektivních smluv.³³

Z [odkazu](#), který zástupce poskytl, bylo možné dohledat seznam společností, které mají licenci a v současné době provozují služby na železniční síti ÖBB. Celkem je jich kolem padesáti. Loga některých z nich uvádíme níže.³⁴



³³ Informace byly poskytnuté zástupcem odborového svazu VIDA.

³⁴ <https://infrastruktur.oebb.at/de/geschaeftspartner/schienennetz/zugang-zum-oebb-netz/evu-auf-dem-oebb-netz>

Slovensko

1. Jsou ve vaší zemi poskytované režijní výhody v železniční dopravě v podobě jízdenek zdarma pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky? Ano / Ne

Nejedná se přímo o jízdenky zdarma, příjemce režijních výhod má režijní průkaz.

2. Pokud ano, jsou poskytovány pouze zaměstnancům státních podniků nebo i soukromých podniků?

Jak vyplývá z podmínek Tarifu cestovního na rok 2019, ze dne 9. 11. 2018, oprávněnými osobami jsou – za podmínky splnění určitých (níže nespecifikovaných) podmínek – mj. následující skupiny občanů:

- Zaměstnanci Železniční společnosti Slovensko, a.s. (ZSSK), Železnic Slovenské republiky (ŽSR), Železniční společnosti Cargo Slovakia, a.s. (ZSSK CARGO), Ministerstva dopravy a výstavby Slovenské republiky (MDV SR) - Sekce železniční dopravy a drah, dále funkcionáři vyšších odborových orgánů železnic a v neposlední řadě zaměstnanci MDV SR pověřeni vnitřním aktem ministra dopravy a výstavby SR
- Zaměstnanci Žilinské univerzity (bez rodinných příslušníků)
- Členové dozorčí rady ZSSK, ZSSK CARGO a členové správní rady ŽSR
- Zaměstnanci a jejich rodinní příslušníci ŽSR, ŽSSK, ŽSSK CARGO a bývalého Státního drážního úřadu zařazení do nově vzniklého Úřadu pro regulaci železniční dopravy
- Důchodci pobírající starobní důchod a jejich rodinní příslušníci, důchodci, kteří jsou bývalými zaměstnanci Železničního vojska Žilina a Železniční policie
- U některých z výše uvedených skupin se jedná také o ekonomicky nečinné vdovy a vdovce po zaměstnancích a důchodcích, ekonomicky činné vdovy a vdovce po zaměstnancích a důchodcích a jejich děti, sirotky po zaměstnancích a důchodcích
- Výše uvedené skupiny mají po splnění určitých podmínek (například odpracování určité doby v dané organizaci v kuse aj.) zvýhodněné jízdné v různé výši.
- Cestovní výhody oprávněným osobám, k jejichž poskytování je zplnomocněna ZSSK, jsou poskytované v rozsahu železničních průkazů, volných jízdenek na 1. třídu, měsíčních jízdenek, volných jízdenek na 1 cestu pro ŽSR, ZSSK CARGO za úhradu 250 € za jeden blok (tj. 50 ks lístků). V případech, kdy je vozba vlaků veřejné osobní dopravy zajišťována jiným dopravcem než ZSSK nebo provozovatel infrastruktury je jiný než ŽSR, nebo pokud jsou dopravcem ZSSK ve vybraných vlacích stanoveny specifické a předem vyhlášené podmínky přepravy, může být právo používání cestovních výhod podle Tarifu omezené nebo neuplatňované, podle podmínek stanovených MDV SR.

3. Je poskytování těchto výhod upraveno národní legislativou nebo vychází z kolektivních smluv?

Jak vyplývá již z odpovědí výše, poskytování výhod je upraveno Tarifem, které vydá Ministerstvo dopravy a výstavby Slovenské republiky. To totiž v rozsahu své působnosti podle § 36 odst. 1 písm. p) zákona č. 514 / 2009 CFU o dopravě na drahách ve znění pozdějších předpisů určuje **Tarif jízdného (dále jen "Tarif")**. Tarif platí ve

vlačích veřejné osobní dopravy ŽSSK, vykonávané v rámci Smlouvy o dopravních veřejných službách na tratích Železnic Slovenské republiky.

4. Jak ve vaší zemi postupuje liberalizace železniční dopravy? Kolik dopravců ve vaší zemi momentálně operuje? O jaký typ dopravců se jedná?

V rámci liberalizace bude vyhlášena veřejná soutěž na tratě:

- Žilina - Rajec
- Bratislava - Komárno (končí přímé zadání pro Regiojet)
- Košice - Moldava nad Bodvou

- Momentálně kromě národního dopravce Železniční společnost Slovensko a.s. (ŽSSK) provozují železniční osobní dopravu:
 - Regiojet: Bratislava- Komárno
 - Arriva: Nitra - Praha
 - LEO Express: Košice – Praha

- V nákladní dopravě je vydaných asi 26 licencí (nicméně přesný počet a informaci o tom, v jakém rozsahu reálně provozují dopravu, by bylo třeba ověřit na Ministerstvu dopravy a výstavby SR)³⁵

³⁵ Odpovědi na otázky byly poskytnuty ze strany zástupce Odborového sdružení železničářů. Čerpáno bylo také z Tarifu cestovního na rok 2019 ze dne 9. 11. 2018, který vydalo Ministerstvo dopravy a výstavby SR.

Maďarsko

Čtyři výše uvedené otázky jsme položili také zástupcům maďarského zaměstnavatelského svazu MGYOSZ – BUSINESSHUNGARY.

Z jejich odpovědí vyplynulo, že zaměstnancům a jejich rodinám nejsou poskytovány jízdenky zdarma. Zaměstnanci a jejich rodiny a důchodci mohou získat pouze zvýhodněné jízdenky. Jedná se přitom o mimoplatovou výhodu. Maďarští zástupci zaměstnavatelů dále informovali, že poskytování těchto výhod je stanovené vnitrostátními předpisy, konkrétně je to upraveno zákonem Az egyes vasúti utazási kedvezményekről szóló 57/2009. (X.20.) KHEM rendelet.³⁶

Odpovědi na otázky také poskytli zástupci odborového svazu maďarských železnic Vasutasok Szakszervezete.

Ti potvrdili, že poskytování těchto výhod je upraveno národní legislativou. Na otázku, zda jsou či nejsou v Maďarsku poskytovány režijní výhody, odpověděli, že zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům jsou poskytovány jízdenky zdarma na „univerzální bázi“. Dále upřesnili, že dle jejich informací zaměstnanci státních podniků dostávají tyto jízdenky automaticky. Zaměstnanci společnosti Rail Cargo Hungary, kteří byli zaměstnanci před privatizací, si mohli volné jízdenky ponechat. Noví zaměstnanci tyto výhody nemají. Co se liberalizace sektoru železniční dopravy týče, v oblasti nákladní železniční dopravy již operují soukromé společnosti. V této době se prý na trhu vyskytuje více méně 40 – 45 dopravců. Navíc v příštím roce očekávají, že český Regiojet bude prvním soukromým dopravcem v segmentu přepravy cestujících.³⁷

³⁶ Informace byly poskytnuté zástupci maďarského zaměstnavatelského svazu MGYOSZ – BUSINESSHUNGARY.

³⁷ Informace byly poskytnuté zástupci odborového svazu maďarských železnic Vasutasok Szakszervezete.



III. Studijní část – sociální dialog

III/A Režijní výhody jako téma sociálního dialogu

III/B Vyhodnocení dotazníkového šetření

- zaměstnanci

- zaměstnavatelé

III/C Názory sociálních partnerů

III/A Režijní výhody jako téma sociálního dialogu

„Sociální partnerství zaměstnavatelů a zaměstnanců, které se historicky vytvářelo v Evropě od konce 19. století při realizaci pracovněprávních vztahů a s ním související rozvoj podnikové a odvětvové demokracie, představuje i v současnosti, ovlivněné globalizací světového hospodářství a s ní související privatizací tradičních odvětví veřejného sektoru poskytujících služby veřejného zájmu, důležitou komparativní výhodu evropského sociálního modelu.“³⁸

Velmi obecně řečeno je sociální dialog každé jednání, jehož stranami jsou subjekty kolektivního pracovního práva, tedy odborová organizace a zaměstnavatel nebo organizace zaměstnavatelů, a které se týká otázek spojených s výkonem práce a pracovních podmínek. Podle Mezinárodní organizace práce (MOP, angl. zkratka ILO) sociální dialog zahrnuje „všechny typy vyjednávání, konzultací nebo jednoduše výměny informací mezi zástupci vlády, zaměstnavatelů a pracovníků ohledně záležitostí společného zájmu ve vztahu k hospodářské a sociální politice. Může mít podobu trojstranného procesu s účastí vlády jako oficiálního účastníka dialogu, nebo může spočívat pouze v dvoustranných vztazích mezi pracovníky a vedením podniků (nebo odborovými svazy a sdruženími zaměstnavatelů) s nepřímým zapojením vlády či bez něj. Postupy sociálního dialogu mohou být neformální nebo institucionalizované a často se jedná o kombinaci obojího. Sociální dialog může probíhat na národní, regionální či podnikové úrovni. Může být mezioborový, odvětvový nebo kombinovaný.“³⁹

Velmi významným aspektem sociálního dialogu je jeho partnerský přístup. Vychází z předpokladu, že odbory a sdružení zaměstnavatelů uznávají existenci společného problému a zavazují se společně konat v zájmu jeho řešení. Sociální dialog je tedy nástrojem k budování konsenzu, k výměně názorů a stanovisek sociálních partnerů. Navíc v tripartitní podobě poskytuje sociálním partnerům (odborům a sdružením zaměstnavatelů) nástroj k ovlivnění vládních rozhodnutí a lobování za své zájmy na politické úrovni.

Tím, že sociální dialog přispívá k hledání a nacházení kompromisů a vybalancování zájmů zaměstnavatele a zaměstnanců, jež jsou s ohledem na povahu pracovněprávních vztahů vždy do jisté míry protichůdné, významně přispívá k dosažení a udržení sociálního smíru. Také MOP vidí dva hlavní možné přínosy tohoto přístupu k dialogu: zaprvé je to demokratizace tvorby hospodářské a sociální politiky a zadruhé omezení sociálních konfliktů. Tripartitní sociální dialog je považován za inkluzivní způsob demokratického rozhodování. Jako takový může zvýšit legitimitu jednání státu, jakož i odborů a sdružení zaměstnavatelů, které mají vlastní zájem být přítomny u rozhodování a mít z něj užitek. Jak v tripartitní, tak v bipartitní podobě uplatňuje sociální dialog praktický kooperativní přístup s cílem rozvíjet společné pochopení problémů, najít kompromis a shodnout se na společné reakci. **Jako nástroj pro dosažení konsenzu a omezení konfliktů je obzvláště vhodný v dobách hospodářských krizí a transformace.**⁴⁰

³⁸ SOCIÁLNÍ DIALOG V PRAXI ZAMĚSTNAVATELŮ A ZAMĚSTNANCŮ – Učební materiál, ČMKOS 2007, str.7

³⁹ Sociální dialog – Příručka pro vzdělávání odborů, International Training Centre of the International Labour Organization, 2013

⁴⁰ Sociální dialog – Příručka pro vzdělávání odborů, International Training Centre of the International Labour Organization, 2013

Základ právní úpravy sociálního dialogu nacházíme v rovině ústavních právních předpisů a v závazných mezinárodněprávních normách, tedy zejména v ratifikovaných a vyhlášených mezinárodních smlouvách, jimiž je Česká republika vázána a které jsou zákonům nadřazenými právními normami.

Pokud se týká českého prostředí, vychází ustanovení pro právní úpravu sociálního dialogu najdeme v čl. 27 Listiny základních práv a svobod, kde je zaručeno právo svobodně se sdružovat na ochranu hospodářských a sociálních zájmů. V Listině je dále zakotveno i právo na stávku, právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Tato základní práva mají svůj základ v Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech (čl. 8) a v Mezinárodním paktu o občanských a politických právech (čl. 22), které byly vyhlášeny pod č. 120/1976 Sb.

Pro právní úpravu sociálního dialogu jsou důležité i některé úmluvy Mezinárodní organizace práce. Z úmluv, které byly ratifikovány, je to zejména Úmluva č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva organizovat se (č. 489/1990 Sb.) a Úmluva č. 98 o právu organizovat se a kolektivně vyjednávat (č. 470/1990 Sb.). Dalším významným mezinárodně právním dokumentem je Evropská sociální charta. Tento dokument ukládá státům zajistit, aby vnitrostátní právní předpisy nebránily svobodě pracovníků a zaměstnavatelů vytvářet místní, národní nebo mezinárodní organizace k ochraně jejich hospodářských a sociálních zájmů nebo se k takovým organizacím připojit (čl. 5). Další ustanovení pak státům ukládá podporovat společné konzultace mezi pracovníky a zaměstnavateli, mechanismy pro dobrovolné vyjednávání mezi zaměstnavateli nebo organizacemi zaměstnavatelů a organizacemi pracovníků za účelem stanovení pracovních podmínek kolektivními smlouvami a vytvoření a využívání vhodných mechanismů pro smířčí a dobrovolné rozhodčí řízení pro urovnání pracovních sporů. Státy mají dále za povinnost uznat právo pracovníků a zaměstnavatelů na kolektivní akci v případě konfliktu zájmů, včetně práva na stávku.⁴¹

Na úrovni českých zákonů jsou hlavní prameny sociálního dialogu **Zákoník práce a Zákon o kolektivním vyjednávání**. Některá ustanovení zákoníku práce, která ukládají zaměstnavateli o určitých záležitostech rozhodnout v dohodě s odborovou organizací, případně je s odborovou organizací projednat předpokládají, že na jejich základě dojde k jednání mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem, a tedy i k určitému typu sociálního dialogu.

Právní úprava kolektivního vyjednávání definuje velkou část vztahů souhrnně označovaných jako sociální dialog. Kolektivní vyjednávání je takový typ sociálního dialogu, jehož obsahem je jednání sociálních partnerů směřující k uzavření kolektivní smlouvy. V českém prostředí se uplatňují dva základní typy kolektivního vyjednávání, a to vyjednávání na podnikové úrovni, směřující k uzavření podnikové kolektivní smlouvy, a vyjednávání na úrovni odvětvové, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně.

Výchozí pravidlo týkající se obsahu kolektivních smluv obsahuje § 23 odst. 1 zákoníku práce, podle něhož lze v kolektivní smlouvě upravovat mzdová nebo platová práva a ostatní práva v pracovněprávních vztazích, jakož i práva a povinnosti účastníků smlouvy. Pokud se mzdových, platových a dalších práv zaměstnanců týká, ýše citované ustanovení určuje, že tato práva by měla být upravena především v kolektivní smlouvě. Tato preference kolektivní smlouvy pro sjednání práv zaměstnanců v pracovněprávních vztazích vypovídá o významu a důležitosti

⁴¹ https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/ochrana_osob/Umluvy/Evropska_socialni_charta.pdf

kolektivní smlouvy jako nástroje pro dosažení sociálního smíru mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem. Podle platné právní úpravy mohou být totiž práva zaměstnanců, včetně práv mzdových a platových, určována zaměstnavatelem jednostranně ve vnitřním předpise. V zájmu dosažení dlouhodobě stabilních a kvalitních vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem, což je bezpochyby oboustranně prospěšný stav, je ovšem vhodné, je-li stanovení těchto práv zaměstnanců obsahem kolektivní smlouvy, a je tedy podpořeno souhlasem zástupce zaměstnanců, kterého bylo dosaženo v kolektivním vyjednávání.

Specifikem našeho tématu udržení či budoucího nastavení režijních výhod v železniční dopravě je, že patří svým rozvržením problémů a sil na pomezí výše popsanych skutečností.

- Ze strany zástupců a obhájců práv a zájmů zaměstnanců (zde odborových organizací) jde o nekomplikovaný a nepřekvapivý postoj obrany historicky vybojovaných benefitů – široce pojímaných režijních výhod a to nejenom pro zaměstnance, ale také bývalé zaměstnance a jejich rodinné příslušníky.
- Ze strany zaměstnavatelů jde o komplikovanější situaci, danou více aktéry, kterých se diskuse o poskytování benefitů týká. Jde totiž nejen o národního dopravce (poskytovatele zvýhodnění), ale také správce železniční cesty, servisní a dceřiné organizace a další poskytovatele služeb, kteří původně tvořili jeden celek, ale vzhledem k vývoji na trhu železniční dopravy, transformaci a privatizaci ho už netvoří. Dopad vyjednávané budoucnosti režijních výhod a jejich nákladovost budou na každého z těchto aktérů značně odlišné a lišit se tedy mohou i jejich zájmy a postoje.
- Dalším aktérem jsou soukromí poskytovatelé železniční dopravy, působící nebo vstupující na náš trh. Na rozdíl od výše zmíněných historických organizací nejsou vázáni Tarifem MD a ani smlouvami o uznávání zaměstnaneckých výhod. Mají proto logicky své postoje a zájmy.
- Dalším aktérem sociálního dialogu jsou zde politici, tvořící zákony (vláda, Ministerstvo dopravy, parlament), kteří garantují zákonem zakotvené režijní výhody (současný stav) a určují tedy jejich sílu, případně plošnou závaznost. Politici jsou pod tlakem nových pravidel a nařízení EU, svého světového názoru, voličů a lobbingu zájmových skupin.
- Dalším (a nejnovějším) aktérem a hráčem jsou zadavatelé dopravy, resp. objednavatelé služeb veřejného zájmu. V této roli jsou krajské úřady jednotlivých krajů. Právě liberalizace dopravy v Evropě a pravidla EU ohledně transparentního a nediskriminujícího nakládání s veřejnými penězi při zajištění veřejných služeb přivedla do hry tohoto aktéra, tedy také politiky a úředníky na krajské úrovni a jejich vnímání celé problematiky. Z hlediska sociálního dialogu se jedná o nového hráče, který se nemusí být vázán historicky dosaženými dohodami mezi aktéry sociálního dialogu.

Z podstaty věci se tedy nejedná pouze o sociální dialog či kolektivní vyjednávání na podnikové či oborové úrovni, ale o komplexní problematiku ovlivňovanou podnikově, oborově, politicky na různých úrovních (evropská politika, centrální politika, krajská politika) a samozřejmě také s historickým pozadím. Jak již bylo zmíněno výše, právě při transformacích a změnách (a v takové situaci se v tomto ohledu nacházíme) má svůj velký význam sociální dialog, jako přístup k řešení problémů, jako nástroj k dosahování konsenzu a omezování konfliktů. Ambicí této studie je shromážděním relevantních informací či postojů k tomuto tématu sociální dialog podpořovat.

III/B Vyhodnocení dotazníkového šetření - zaměstnanci

Dotazníkové šetření mezi zaměstnanci probíhalo během letních měsíců roku 2019. Jeho cílem bylo zjistit postoje a názory řadových pracovníků v drážní dopravě, které se týkají režijních výhod, jejich využívání a možných změn v jejich budoucím nastavení. Tyto názory mohou být důležité pro vytváření argumentační báze a zvažování priorit v rámci sociálního dialogu, který ohledně tohoto tématu musí být a bude v následujících měsících a letech veden.

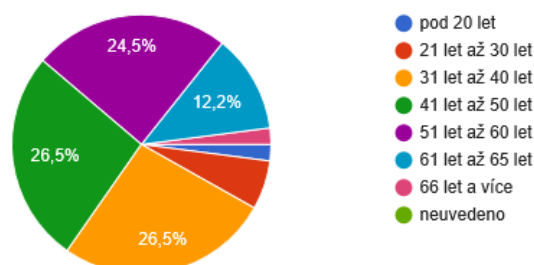
Zaměstnancům byly položeny otázky, týkající se následujících oblastí:

- Jak využívají režijní výhody
- Jak na režijní výhody nahlíží (za co je považují)
- Jaký je jejich postoj ke zrušení režijních výhod
- Jak by režijní výhody měli být zakotveny (zákon vs. benefit)
- Zda režijní výhody znevýhodňují ČD vůči konkurenci
- Jak se dívají na omezení výhod v případě komerčních vlaků
- Kdo by měl patřit mezi oprávněné osoby
- Co k tomu ještě chcete říci (otevřená otázka)

Kromě těchto otázek byli respondenti požádáni o identifikaci věkového rozpětí (se zájmem sledovat, zda názory ovlivňuje věková struktura), o identifikaci pohlaví (zde pouze muž/žena) a přiřazení k organizaci, ve které pracují. Zde ovšem nutno podotknout, že se pravděpodobně vzhledem ke způsobu distribuce dotazníku sešli pouze odpovědi zaměstnanců z jedné organizace, které se téma týká, a to ze společnosti České dráhy, a.s.

Uveďte prosím Váš věk

49 odpovědí

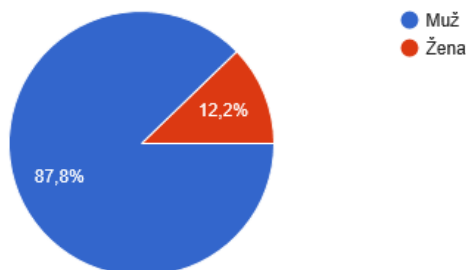


Věková struktura respondentů byla rozdělena zhruba na čtvrtiny, kdy čtvrtinu tvořili respondenti 31-40 let, čtvrtinu 41-50 let, čtvrtinu 51-60 let a čtvrtinu respondenti z ostatních věkových skupin. Z dalšího vyhodnocení vyplývá, že věková skupina nemá výrazný vliv na obsah odpovědí, snad s výjimkou názoru na to, kdo má patřit do oprávněných skupin.



Jste

49 odpovědí



Převážná většina odpovídajících byli tedy muži, ženy byly v průzkumu zastoupeny cca 12%.

Uveďte prosím, k jaké z následujících organizací patříte

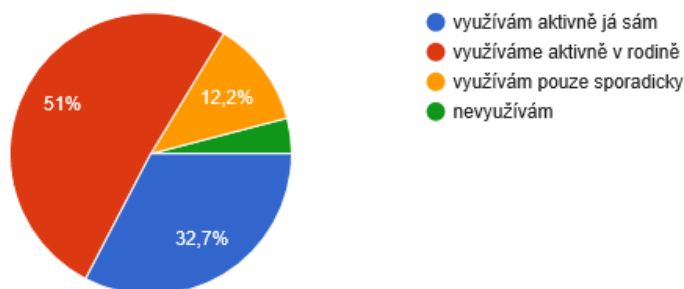
49 odpovědí



Všichni respondenti tohoto průzkumu patřili mezi zaměstnance Českých drah a jejich dceřiných společností.

Využíváte aktivně režijní výhody?

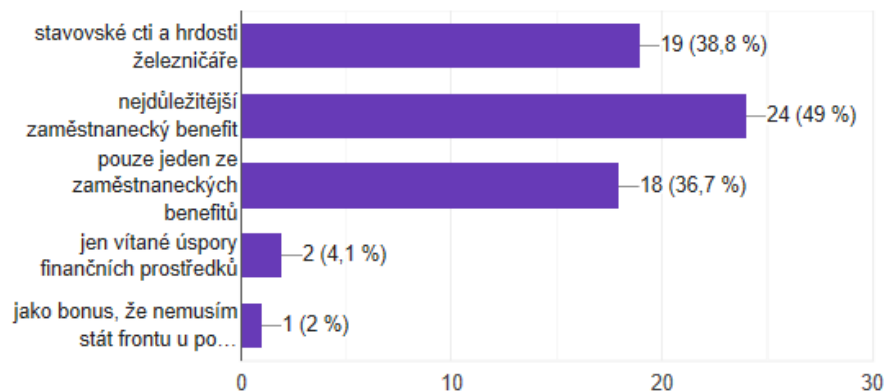
49 odpovědí



Režijní výhody jsou nejvíce využívány v rámci rodin, tedy pracovníky a jejich rodinnými příslušníky a to více než v polovině případů (51%). Další významnou skupinou jsou ti, kdo režijní výhody využívají sami pro sebe (cca 33%). Celkem 16% respondentů režijní výhody využívá jen sporadicky nebo je nevyužívá vůbec.

Považujete režijní výhody za záležitost

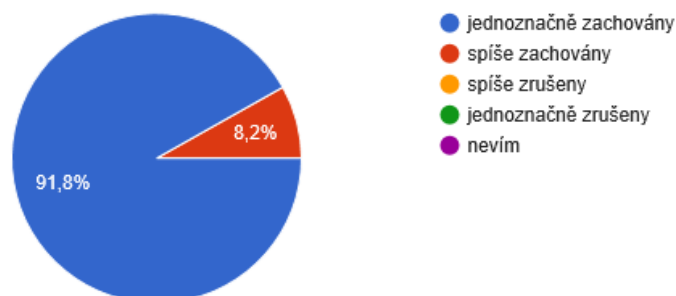
49 odpovědí



Tato otázka byla zaměřena na vnímání postavení a významu režijních výhod a umožňovala volbu více odpovědí zároveň. Z odpovědí vyplývá, že významná část respondentů vnímá režijní výhody pořád jako záležitost stavovské cti a hrdosti železničáře (cca 39%) a za nejdůležitější zaměstnanecký benefit (49%). To svědčí o emocionálním významu, který respondenti tomuto benefitu přisuzují. Na druhou stranu pro cca 37 % respondentů jde „pouze o jeden z benefitů“, z čehož můžeme odvodit, že k tomuto benefitu žádný zvláštní emocionální vztah nemají. Jako záležitost cti a hrdosti je to dle odpovědí samozřejmě vnímáno věkově staršími respondenty, ale také respondenty ve středním věku. Naopak tuto odpověď nevolili respondenti mladší, zde pod 30 let.

Při diskusích o režijních výhodách se objevuje i názor volající po jejich zrušení. Podle Vašeho názoru by režijní výhody měly být

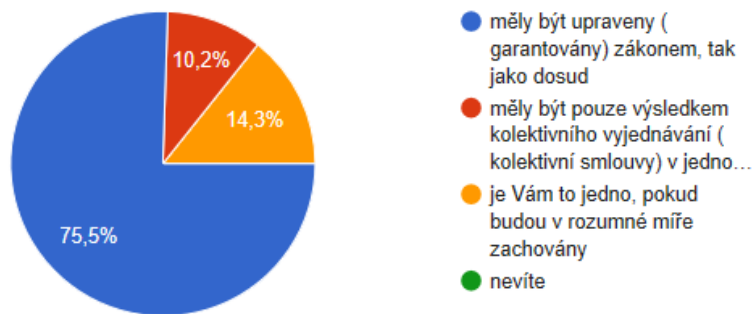
49 odpovědí



Jednoznačná odpověď na otázku možného zrušení režijních výhod. Dle 100% respondentů by režijní výhody měly být (jednoznačně nebo spíše) zachovány. Tato odpověď není ze strany těch, kdo z nich mají prospěch, překvapivá.

Podle Vašeho názoru by režijní výhody

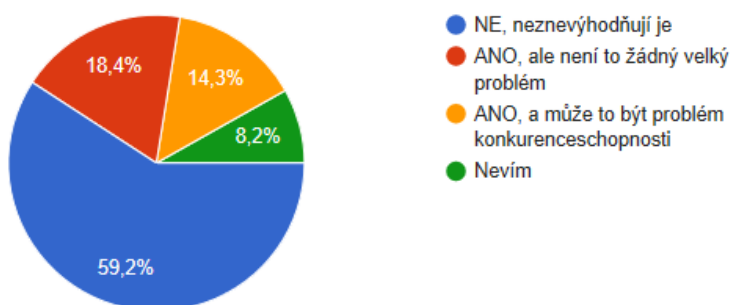
49 odpovědí



Tři čtvrtiny všech respondentů se dále domnívá, že režijní výhody by měli zůstat garantovány zákonem, jak je to dosud. Pro zbývající jednu čtvrtinu není tato zákonná garance nezbytná, pokud ale budou režijní výhody zachovány. Zákonná úprava je zde pravděpodobně vnímána jako vyšší jistota zachování tohoto žádoucího benefitu.

Myslíte si, že zákonem stanovené režijní výhody znevýhodňují státní organizace (přepravce) vůči komerčním přeprávcům, kteří je nemusí poskytovat?

49 odpovědí

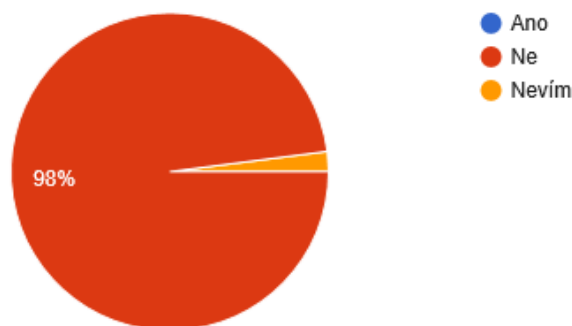


Výrazná většina respondentů (cca 59 %) je přesvědčena o tom, že poskytování režijních výhod ve stávající podobě není žádnou konkurenční nevýhodou pro České dráhy. Necelá další pětina (18,4%) si konkurenční aspekt uvědomují, ale nepovažují ho za podstatný. A pouze cca 14% přiznává, že režijní výhody mohou být problémem konkurenceschopnosti.

Samozřejmě by to mělo vést k zamyšlení, co se za tím skrývá. Možná že tato otázka je klíčová pro další názory a postoje respondentů, vyjádřených v tomto dotazníku. Proto stojí zamyslet se nad tím, z čeho respondenti ve svém přesvědčení vycházejí. Na straně zaměstnavatelů (managementu) jde samozřejmě o přesně opačný argument/přesvědčení. Tedy potenciální prostor pro nemožnost dohody....

Souhlasíte s omezením režijních výhod jen na spoje, objednávané v rámci závazku veřejné služby (tedy bez tzv. komerčních spojů)

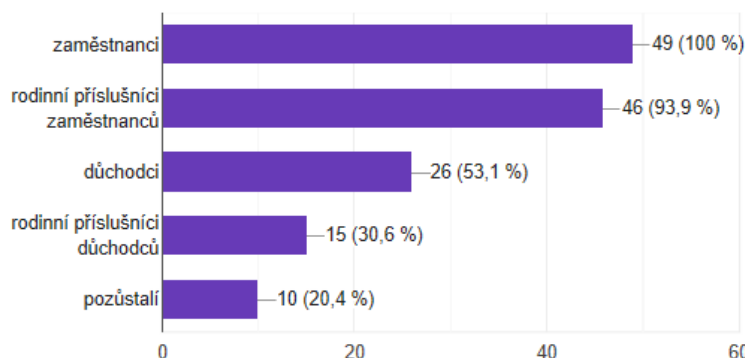
49 odpovědí



Jednoznačná odpověď – výhody mají být zachovány ve všech spojkách Českých drah.

Kdo by měl podle Vás patřit mezi oprávněné osoby režijních výhod

49 odpovědí



V této odpovědi dochází k zajímavému rozdělení respondentů. Téměř jednoznačně převažuje názor, že režijní výhody patří zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům (100% a cca 94%). Ale už jen nevýrazně větší polovina (53%) se domnívá, že by měly být přiznávány i důchodcům (bývalým pracovníkům). Pro rodinné příslušníky důchodců se vyslovuje už jen cca



31% a pozůstalým je přiznává jen něco přes 20%. Samozřejmě lze vysledovat vztah mezi věkem respondenta (čím starší, tím širší okruh oprávněných osob).

I tato odpověď by měla vést k zamyšlení. Je důsledkem rozpadající se mezigenerační solidarity ve společnosti, nebo signálem, že respondenti vnímají diskutovaný posun režijních výhod směrem ke klasickému zaměstnaneckému, nikoliv tedy stavovskému benefitu? Nebo se zde otevírá prostor pro kompromis a vyjednávání?

Máte nějaké návrhy, jak systém režijních výhod upravit či změnit? Klidně se rozepište...

5 odpovědí

měly

by být garantovány zákonem a to pro všechny dopravce v ČR

tento

takzvaný benefit vznikl v 19. století za CaK monarchie a poskytovaly je pro své zaměstnance všechny železnice (i soukromé) a většinou zdarma! Zaměstnavatel by si měl uvědomit, že přinejmenším u zaměstnanců by toto mohl zachovat v plném rozsahu, už jen z důvodů jeho využívání pro služební cesty - které mimochodem provádějí v jeho zájmu.

jsem

spokojen jak je to dosud

Jsem

příznivcem jakéhokoliv nekonfliktního řešení, třeba i za cenu nějakého "omezení", ale každopádně režijky zachovat, právě jako jakýsi symbol sounáležitosti s firmou.

-

pokud to bude zátěž ČD a.s., pak by režijní výhody měly svým zaměstnancům kupovat



III/B Vyhodnocení dotazníkového šetření – zaměstnavatelé

Dotazníkové šetření mezi zaměstnanci probíhalo během letních měsíců a na podzim roku 2019. Jeho cílem bylo zjistit postoje a názory vedoucích pracovníků (managementu) v drážní dopravě, které se týkají režijních výhod, jejich využívání a možných změn v jejich budoucím nastavení. Tyto názory mohou být důležité pro vytváření argumentační báze a zvažování priorit v rámci sociálního dialogu, který ohledně tohoto tématu musí být a bude v následujících měsících a letech veden.

Zaměstnavatelům byly položeny otázky, týkající se následujících oblastí:

- Jak na režijní výhody nahlíží (za co je považují)
- Jaký je jejich postoj ke zrušení režijních výhod
- Jak by režijní výhody měli být zakotveny (zákon vs. benefit)
- Zda režijní výhody znevýhodňují ČD vůči konkurenci
- Kdo by měl patřit mezi oprávněné osoby
- Co k tomu ještě chcete říci (otevřená otázka)

Otázky pro zástupce zaměstnavatelů byly koncipovány podobně (téměř shodně) jako pro zaměstnance s myšlenkou, aby bylo možné srovnat názory a pohledy na stejnou věc z více různých úhlů (partnerů v sociálním dialogu) a případně objevit názorový rozpor, který by mohl být předmětem diskuse, vyjasňování nebo dokonce dalšího podrobnějšího zkoumání. Tuto ambici se nám však nepodařilo naplnit a to především z následujícího důvodu:

Vzhledem k tomu, že téma zachování režijních výhod se během zpracování této studie stalo aktuálním a do jisté míry horkým tématem, nepodařilo se nám získat všechny zamýšlené odpovědi tak, aby postoj zaměstnavatelů mohl být považován za vypovídající a relevantní. Důvodem / argumentem bylo neudělat nic, co by mohlo prozradit strategii či oslabit vyjednávací pozici, nebo v případě některých organizací, které jsme oslovili, také personální změny na klíčových postech a nutnost seznámit se uceleně s touto problematikou.

1.

Uveďte prosím, k jaké z následujících organizací patříte

Označte jen jednu elipsu.

- České dráhy a její dceřiné společnosti
- Správa železniční dopravní cesty
- Drážní úřad a/nebo jiné relevantní úřady
- jiná železniční organizace
- k žádné z nich



2.

Považujete z pohledu managementu režijní výhody za

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- záležitost stavovské cti a hrdosti železničáře
- nejdůležitější zaměstnanecký benefit
- pouze jeden ze zaměstnaneckých benefitů
- zbytečné vynakládané prostředky
- Jiné: _____

3.

Při diskusích o režijních výhodách se objevuje i názor volající po jejich zrušení. Podle Vašeho názoru by režijní výhody v současné podobě měly být

Označte jen jednu elipsu.

- jednoznačně zachovány
- spíše zachovány
- spíše zrušeny
- jednoznačně zrušeny
- Jiné: _____

4.

Podle Vašeho názoru by režijní výhody

Označte jen jednu elipsu.

- měly být upraveny (garantovány) zákonem, tak jako dosud
- měly být upraveny zákonem, ale v jiné podobě a jiném rozsahu
- měly být pouze výsledkem kolektivního vyjednávání (kolektivní smlouvy) v jednotlivých organizacích
- je Vám to jedno
- Jiné: _____

5.

Myslíte si, že zákonem stanovené režijní výhody znevýhodňují státní organizace (přepravce) vůči komerčním přepravcům, kteří je nemusí poskytovat?

Označte jen jednu elipsu.

- NE, neznevýhodňují je
- ANO, ale není to žádný velký problém
- ANO, a může to být problém konkurenceschopnosti
- Nevím
- Jiné: _____



6.

Kdo by měl podle Vás patřit mezi oprávněné osoby režijních výhod

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- zaměstnanci
- rodinní příslušníci zaměstnanců
- důchodci
- rodinní příslušníci důchodců
- pozůstalí
- Jiné: _____

7.

Máte nějaké návrhy, jak systém režijních výhod upravit či změnit? Klidně se rozepište...

Jsem přesvědčen, že pro železničáře není tak problematická cena za jízdní výhody (takže klidně může být vyšší), ale základem je výhoda nemuset chodit každý den pro jízdenku (nemyslet na to, kdy mi vyprší kupón). JV pro rodinné příslušníky umožňuje od mládí spjatost se železnicí a tím pádem velkou možnost, že tento RP v budoucnu bude na železnici pracovat.

III/C Názory sociálních partnerů

Pro dokreslení problematiky sociálního dialogu ohledně režijních výhod můžeme dát v této studii prostor pro názory sociálních partnerů.

Za zaměstnance vyjadřuje názor OSŽ, zastoupený **Mgr. Martinem Malým, předsedou OSŽ**

Je celkem obvyklé v řadě odvětví, že zaměstnavatelé se snaží pro získání, udržení či motivaci zaměstnanců využívat i jiné prostředky či benefity než pouze výši vyplácené mzdy. Zvýhodněné jízdné pro zaměstnance železnice je v tomto smyslu tradičním železničářským benefitem, který má v našem prostředí téměř 100 letou tradici. Jeho oblíbenost mezi zaměstnanci i zaměstnavateli vychází z vlastního charakteru železničního provozu, kdy z organizačně technických důvodů je ve většině provozního času k dispozici určitá volná kapacita. Z technických ani ekonomických důvodů není totiž prakticky možné nejen během jízdy jednoho vlaku, ale mnohdy ani během provozu např. v taktové dopravě na jednotlivém rameni měnit kapacitu vlaku v průběhu dne v závislosti na proměnlivém počtu cestujících v jednotlivých časových úsecích. Vlaky je tedy z těchto důvodů většinou třeba po celou dobu provozovat blízko maximální potřebné kapacity, aby se zabránilo stížnostem na přeplněnost v době či úseku jízdy s největší poptávkou. Tato skutečnost potom logicky umožňuje železniční společnosti nabídnout nevyužitou kapacitu svým zaměstnancům či jejich rodinným příslušníkům za režijní cenu, popř. zcela zdarma, jako pro ně výhodný benefit, který současně železniční společnosti navyšuje provozní náklady jen minimálně, případně vůbec. K zabránění toho, aby tito "režisté" neobsazovali místa platícím zákazníkům v časech či úsecích jízdy době největší poptávky potom lze používat celou řadu nástrojů, jako např. různé ceny místenek pro režisty a platící zákazníky, vyloučení některých konkrétních spojů či úseků jízdy některých vlaků apod. S tímto si železniční společnosti dovedou snadno poradit.

Problematictější je ovšem tento benefit z daňového hlediska. Pokud by totiž stát chtěl vybírat od režistů daně z naturálního příjmu, vzniká tím buďto potřeba administrativně náročné přesné evidence využití jízd, nebo potřeba nějakého paušálního ocenění tohoto benefitu, které je ovšem problematické vzhledem k velké rozdílnosti četnosti využívání tohoto benefitu mezi jednotlivými železničáři. V české legislativě bylo proto celkem logicky zakotveno osvobození těchto režijních výhod poskytovaných provozovateli hromadné dopravy osob (silničních i kolejových) od daně z příjmu, čímž byla záležitost z daňového hlediska vyřešena. Potíže ovšem přišly s liberalizací železniční dopravy, kdy došlo k rozdělení do té doby jednotného železničního podniku na podnik pečující o železniční infrastrukturu (SŽDC) a podnik provozující železniční dopravu na této infrastruktuře (ČD). Podnik pečující o železniční infrastrukturu totiž z pohledu daňových předpisů není podnikem provozující hromadnou dopravu osob a železničáři pracující v tomto podniku by na rozdíl od železničářů pracujících u podniku provozujícího na této infrastruktuře dopravu osob neměli tento benefit osvobozený od daně. Zákonodárce proto v době rozdělení jednotného železničního podniku tento daňový problém řešil poměrně nesystémově tím, že z režijního jízdného u ČD a SŽDC udělal státem stanovenou cenu, namísto toho, aby upravil daňovou legislativu v tom smyslu, že se daňové osvobození vztahuje i na zaměstnance podniků pečujících o železniční infrastrukturu, jako tomu bylo před rozdělením jednotného podniku na dopravce a správce infrastruktury (nebo jak je tomu fakticky i nadále např. u městských dopravních podniků provozujících metro nebo tramvajovou dopravu, kde jsou péče o infrastrukturu a vlastní dopravní činnost i nadále

většinou logicky v jednom podniku). V průběhu liberalizace potom začaly na české železnici podnikat další dopravci provozující hromadnou dopravu osob, na jejichž zaměstnance se samozřejmě daňové osvobození vztahuje a režijní jízdné si pro ně tyto společnosti mohou prostě stanovit vlastním rozhodnutím jako podnikový od daně osvobozený benefit. V současné době tedy máme vedle sebe železničního dopravce ČD se státem nařízenou režijkou, ostatní železniční dopravce s podnikovými režijkami, správce železniční infrastruktury SŽDC se státní režijkou a městské jednotné dopravní podniky s péčí o infrastrukturu i provozování dopravy s podnikovými režijkami. Za této situace nerovných podmínek vznikají mezi SŽDC, ČD a ostatními železničními dopravci zbytečné rozpory a diskuse o ekonomické zvýhodňování či znevýhodňování jednotlivých společností a jejich zaměstnanců - železničářů.

Domnívám se, že jedno z možných řešení těchto nerovností a rozporů z nich plynoucích, které jsou tak intenzivní, že jsou pravidelně tématem celostátní politiky, je možné realizovat úpravou daňové legislativy. Řešením by podle mého názoru byla změna právní úpravy v tom směru, že od daně osvobozené jsou i režijní jízdní výhody poskytované zaměstnancům správce železniční infrastruktury (SŽDC) pokud jsou jim poskytována za podmínek, které nejsou u daného vlaku výhodnější než podmínky režijního jízdného poskytovaného zaměstnancům železničního dopravce, jehož vlak by režista k dopravě použil. Případná úhrada za tyto služby mezi SŽDC a příslušným dopravcem by mohla být ponechána na dohodě či nedohodě mezi těmito společnostmi s tím, že až do výše ceny za obyčejné jízdné u těchto dopravců by byla pro SŽDC daňově uznatelným výdajem. Potom by nebylo třeba státem nařízeného režijního jízdného a nastavení režijního jízdného u jednotlivých společností by si našlo vlastní rovnováhu vlivem kolektivního vyjednávání a obchodních zájmů jednotlivých železničních společností.

Druhou možností by bylo rozšíření daňového osvobození režijek zaměstnanců správce infrastruktury v kombinaci s legislativním zakotvením povinnosti všech železničních dopravců poskytovat zaměstnancům správce železniční infrastruktury režijní jízdné za stejných podmínek, jako by je podle vlastního uvážení poskytovali svým zaměstnancům. Toto druhé řešení je ovšem v současnosti už obtížně realizovatelné, neboť by se vzhledem k citelnému zásahu do podnikatelského prostředí na železnici pravděpodobně mohlo dostat do rozporu s mezinárodními úmluvami o ochraně investic nebo s legislativou EU.

Za zaměstnavatele vyjadřuje stanovisko **Svaz průmyslu a dopravy ČR**:

V případě režijních výhod za Svaz nehodnotíme jejich význam pro zaměstnance jako náhradu mzdy, stavovský tradiční benefit apod.

V praxi mají však režijní výhody nedomyšlené důsledky. Dopravce České dráhy musí poskytovat režijní výhody svým zaměstnancům, zaměstnancům SŽDC, zaměstnancům MD a Drážního úřadu, podílejících se na zabezpečování, provozování drážní dopravy, poživatelům důchodů, kteří pracovali v oblasti drážní dopravy, jakož i jejich rodinným příslušníkům ze zákona. To bylo zavedeno v minulosti, kdy České dráhy (či jejich právní předchůdce) byly jediným dopravcem a zároveň i správcem železnice. Jedinou výjimkou z povinnosti je od roku 2018 doprava na tzv. komerčních linkách bez závazku.

Poté, co začali na železnici působit i soukromí dopravci v rámci určité liberalizace osobní železniční dopravy, se důsledky zákonné povinnosti ČD poskytovat režijní jízdné projevila naplno. Povinné poskytování režijních výhod přináší ČD obrovské náklady, jízdné využívá více než 100 tisíc lidí.

Díky vyšším nákladům tak České dráhy v minulosti neuspěly v otevřených soutěžích MD na zajištění provozu na jednotlivých trasách. Zároveň však tuto objektivní nevýhodu uznal ÚOHS a soutěž vždy zrušil. V praxi tak ze soutěže nemohli vyjít jako vítězi ani soukromí dopravci levnější díky neexistenci zákonné povinnosti poskytování režijních výhod, ani České dráhy. Kvůli tomu pokračující liberalizace železniční osobní dopravy nabrala významné zpoždění. Liberalizace však není pouze českou snahou, ale povinným evropským závazkem vyplývajícím z tzv. čtvrtého železničního balíčku.

K částečnému řešení došlo po dohodě zúčastněných, kdy náklady na režijní výhody jsou „účtovány“ zvlášť a nezasahují tak přímo do soutěže. Nicméně toto řešení není komplexní a má řadu problémů, což se ukazuje např. u krajských soutěží na provozovatele osobní železniční dopravy. Některé kraje díky jinému typu smluv (brutto v. netto) odmítají tyto režijní výhody na svých trasách uznávat, nebo je neuznávají v plné výši. Dopravce je ale stále zákonem zavázán je poskytovat, takže mu opět tyto náklady nikdo nehradí.

Existují pouze 2 (3?) systematická řešení – buď zavedení povinnosti pro všechny dopravce ve stejné šíři (tedy včetně výhod pro SŽDC a další), nebo jasné a transparentní vyčíslení všech nákladů a jejich následné proplacení dopravci (České dráhy).

Další variantou je teoreticky zrušení zákonné povinnosti poskytovat režijní výhody, nicméně zde je otázka, zda je takový postup právně schůdný. Všem „obmyšleným“ bylo totiž poskytování těchto výhod přislíbeno bez časového omezení.



IV. Shrnutí

- Téma režijních výhod v železniční dopravě a jejich zachování/úprava je aktuálním tématem sociálního dialogu v České republice. Ačkoliv diskuse na toto téma není ničím novým v průběhu celé historie jejich poskytování, aktuálním impulsem je vliv a soulad těchto benefitů s liberalizačními procesy na železnici v Evropě a jejich uchopení v České republice.
- Režijní výhody jsou specifickým druhem zaměstnaneckého benefitu, zakotveným v zákoně. Zároveň jsou pro mnohé zaměstnance v drážní dopravě více než jen (finančním) benefitem, ale z historického důvodu i prvkem stavovské cti a mají tedy emoční náboj.
- Specifikem režijních výhod jako benefitu je také jejich široké poskytování jiným skupinám, navázaným na zaměstnance (rodinní příslušníci), penzistům a dokonce pozůstalým po zaměstnancích i penzistech. Režijní výhody tak jsou dostupné cca 100 000 obyvatel.
- Poskytování režijních výhod upravuje zákon, z něj vycházející Tarif Ministerstva dopravy a vnitřní předpisy Českých drah. Ostatní dopravci však těmito pravidly nejsou vázáni.
- V rámci sociálního dialogu jsou režijní výhody předmětem vyjednávání nejen na úrovni podniků či odvětví, ale také politicky, a to na úrovni celostátní, ale nově i krajské. Novým hráčem na poli vyjednávání jsou totiž krajské samosprávy, které v roli zadavatele a objednavatele veřejných služeb nově definují podmínky a pravidla a to ze svého pohledu a v souladu s pravidly nakládání s veřejnými zdroji.
- Stávající stav způsobu právního zajištění režijních výhod vychází z transformačních a privatizačních procesů v 90. letech a nebyl tehdy zákonodárci konzistentně domyšlen. Toto dědictví si celá problematika nese až dodnes. Zákon (a z něj vycházející Tarif) totiž ukládá (dříve státnímu) dopravci povinnost poskytovat zaměstnaneckou výhodu nejen vlastním zaměstnancům, ale také zaměstnancům cizích organizací a to bez kompenzací a dalších ekonomicko-právních a daňových aspektů řešení.
- Důležitým aspektem režijních výhod je jejich daňový dopad a daňová výhodnost a to jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance. Ve stávajícím systému jsou režijní výhody daňově výhodné zejména pro zaměstnance, pro zaměstnavatele jsou daňově irelevantní. Některá řešení do budoucna však na daňový aspekt (a tedy případně nutnost změnit další zákony) logicky naráží.



- Liberalizace dopravy a tzv. čtvrtý železniční balíček se tématu režijních výhod nedotýkají a neřeší ho, to co řeší, jsou rovné a spravedlivé podmínky na trhu železniční dopravy.
- Zde naše legislativa a dosavadní praxe v oblasti zakotvení režijních výhod způsobuje problém, protože do jisté míry dosud dominantního dopravce znevýhodňuje. Míra tohoto znevýhodnění a jeho skutečný dopad v rámci celkových nákladů dopravce je ovšem předmětem diskuse.
- Zahraniční inspirace ukazuje, že každá země se s uvedenou problematikou vyrovnává jinak. Zatím co v Německu a Rakousku jsou režijní výhody výsledkem kolektivního vyjednávání, na Slovensku a v Maďarsku jsou stanovené zákonem, podobně jako tomu je u nás. To však ukazuje historický vliv socialistického, resp. státního řešení, které právě na liberalizační tendence v Evropě naráží.
- Režijní výhody je potřeba řešit systematicky a jistým nadhledem, pokud nechceme pouze opticky či částečně napravovat nastavení, které způsobuje současný (pokřivený) stav.
- Způsobů a cest k dosažení spravedlivého prostředí je jistě několik. Část z nich souvisí s vyřešením spravedlivé „zátěže“ z režijních výhod mezi poskytovateli drážní dopravy (stejná pravidla pro všechny poskytovatele, případně nastavení systému kompenzací). Část z nich souvisí s takovou úpravou daňové legislativy, která by prostředí v tomto smyslu vyčistila natolik, aby se režijní výhody mohli stát běžnou a nekomplikovanou součástí kolektivního vyjednávání na úrovni podniků či odvětví (např. jako v Německu či Rakousku).
- Cestou k řešení této komplikované kauzy je sociální dialog a poctivé naslouchání argumentům druhé strany, které má vést k hledání řešení přijatelného pro všechny. Že to není jednoduché, ukazují dosavadní a stále se opakující pokusy o řešení tohoto tématu.



Seznam použitých zdrojů a literatury:

Sociální dialog – Příručka pro vzdělávání odborů, International Training Centre of the International Labour Organization, 2013

SOCIÁLNÍ DIALOG V PRAXI ZAMĚSTNAVATELŮ A ZAMĚSTNANCŮ
Učební manuál, ČMKOS 2007

Kolektivní smlouva ČD 2019

Zaměstnanecké jízdní výhody, interní informační materiál ESO OSŽ

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, 2017

Prováděcí předpis ČD OK 10

Prováděcí předpis ČD OK 12

Prováděcí předpis ČD OK 9

Martin Navrátil - „Mimotarifní výhody nejsou jen výsadou železnic“ týdeník Odborového svazu železničářů OBZOR, 20/2006.



Příloha č. 1

Tabulka č. 1 – Zpráva o konkurenci na železnici 2017-2018

(zdroj: <https://mofair.de/wp-content/uploads/2017/10/Wettbewerber-Report-Eisenbahn-2017-18-Langfassung.pdf>, strana 56-58)

Konzern / EVU	EVU Tochtergesellschaft / Marke	Anteile in %	gewichtete Betriebsleistung in Mio. Zugkm ⁴¹	Marktanteil in %
DB AG	DB BAHN		454,43	67,1
	DB Regio AG Direktvergabe		129,55	
	DB Regio AG Wettbewerb		324,88	
Transdev GmbH			45,18	6,7
	NordWestBahn GmbH	100,0%	18,32	
	Bayerische Oberlandbahn GmbH	100,0%	6,80	
	Transdev Sachsen-Anhalt GmbH	100,0%	3,16	
	Bayerische Regiobahn GmbH	100,0%	3,00	
	Trans Regio Deutsche Regionalbahn GmbH	100,0%	5,88	
	Transdev Rheinland GmbH	100,0%	1,20	
	Württembergische Eisenbahn-Gesellschaft mbH	100,0%	0,99	
	Transdev Regio Ost GmbH	100,0%	5,84	
Netinera GmbH			38,57	5,7
	Regentalbahn AG	100,0%	10,10	
	Vogtlandbahn GmbH	100,0%	7,44	
	Vier-Länder-Express (vlexx GmbH)	100,0%	6,00	
	Osthannoversche Eisenbahnen AG	87,5%	4,48	
	Ostdeutsche Eisenbahn GmbH (ODEG)	50,0%	5,66	
	Metronom Eisenbahngesellschaft mbH	42,0%	4,64	
	Berchtesgadener Land Bahn GmbH	50,0%	0,25	
Abellio GmbH			26,02	3,8
	WestfalenBahn GmbH	100,0%	9,40	
	Abellio Rail Mitteldeutschland GmbH	100,0%	8,80	
	Abellio Rail NRW GmbH	100,0%	7,80	
BeNEX GmbH			22,24	3,3
	agilis Eisenbahngesellschaft mbH & Co. KG	100,0%	10,10	
	Ostdeutsche Eisenbahn GmbH (ODEG)	50,0%	5,66	
	Metronom Eisenbahngesellschaft mbH	25,0%	2,76	
	cantus Verkehrsgesellschaft mbH	50,0%	1,99	
	nordbahn Eisenbahngesellschaft mbH & Co. KG	50,0%	1,73	



Hessische Landesbahn GmbH			15,95	2,4
	Hessische Landesbahn GmbH	100,0%	11,43	
	Süd-Thüringen-Bahn GmbH	50,0%	1,40	
	cantus Verkehrsgesellschaft mbH	50,0%	1,99	
	Regionalbahn Kassel GmbH	50,0%	1,14	
SNCF (Keolis / Captrain)			13,12	1,9
	eurobahn	100,0%	11,17	
	Niederbarnimer Eisenbahn AG bzw. NEB Betriebsgesellschaft mbH	33,6%	1,95	
Albtal-Verkehrs-Gesellschaft mbH			12,87	1,9
	Albtal-Verkehrs-Gesellschaft mbH	100,0%	12,87	
Erfurter Bahn GmbH			8,16	1,2
	Erfurter Bahn GmbH	100,0%	6,76	
	Süd-Thüringen-Bahn GmbH	50,0%	1,40	
Südwestdeutsche Verkehrs-AG			7,05	1,0
	Hohenzollerische Landesbahn AG	100,0%	2,68	
	Ortenau-S-Bahn	100,0%	2,20	
	Südwestdeutsche Verkehrs-AG	100,0%	1,17	
	Weitere		1,00	
National Express Holding GmbH			5,10	0,8
	National Express Rail GmbH	100,0%	5,10	
Eisenbahnen u. Verkehrsbetriebe Elbe-Weser GmbH			4,46	0,7
	Metronom Eisenbahngesellschaft mbH	28,0%	3,09	
	Eisenbahnen u. Verkehrsbetriebe Elbe-Weser GmbH (EVB)	100,0%	1,37	
AKN Eisenbahn AG			3,93	0,6
	AKN Eisenbahn AG	100,0%	2,20	
	nordbahn Eisenbahngesellschaft mbH & Co. KG	50,0%	1,73	
R.A.T.H. GmbH			3,02	0,4
	Rurtalbahn GmbH	100,0%	0,90	
	VIAS GmbH	50,0%	2,12	



Dänische Staatsbahn			2,19	0,3
	Dänische Staatsbahn	100,0%	0,07	
	VIAS GmbH	50,0%	2,12	
Städtebahn Sachsen GmbH			1,70	0,3
	Städtebahn Sachsen GmbH	100,0%	1,70	
Chemnitzer Verkehrs-AG			1,50	0,2
Kasseler Verkehrs-Gesellschaft AG			1,14	0,2
	Regionalbahn Kassel GmbH	50,0%	1,14	
Kommunen			3,85	0,6
Landkreise an der	Niederbarnimer Eisenbahn	66,4%	3,85	
Weitere			6,66	1,0
Summe:			677,14	

Quellen: Angaben der Aufgabenträger, der Eisenbahnverkehrsunternehmen sowie Marktrecherche BSL Transport Consultants; eigene Ergänzungen. Kleinere Differenzen zu den Zahlenangaben in den anderen Abschnitten beruhen auf unterschiedlichen Zuordnungen und Stichtagen sowie Rundungsdifferenzen.



Příloha č. 2. – Vzor dotazníku

Režijní výhody v železniční dopravě v České republice

Vážené kolegyně, vážení kolegové,
obracíme se na Vás s prosbou o spolupráci při realizaci studie zaměřené na téma „Režijní výhody v železniční dopravě v ČR a praxe v zemích EU“, což je jedno z opakovaně diskutovaných témat probíhajícího politického i sociálního dialogu. Tento dotazník byl vytvořen v rámci projektu „Posilování sociálního dialogu prostřednictvím integrovaného systému podpory spolupráce zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů - iPodpora - 3. etapa“, registrační číslo CZ.03.1.52/0.0/0.0/18_094/0010386, financovaného Evropským sociálním fondem prostřednictvím Operačního programu a státního rozpočtu ČR. Nositelem tohoto projektu je Asociace samostatných odborů ČR. Cílem studie je vytvoření argumentační báze institutu „režijních výhod“ pro posílení bipartitní diskuse o vhodném použití tohoto nástroje u zaměstnavatelů v železniční dopravě v budoucnosti a to vzhledem k liberalizaci železniční dopravy v Evropě. V rámci studie bude prezentován názor zaměstnanců na využívání režijních výhod, který zjišťujeme právě prostřednictvím této dotazníkové sondy mezi zaměstnance. Proto si Vás dovolujeme požádat o zodpovězení následujících několika otázek. Dotazník je anonymní.

Za Váš čas věnovaný vyplnění dotazníku předem děkujeme.

Expertní tým

1.

Uveďte prosím Váš věk

Označte jen jednu elipsu.

- pod 20 let
- 21 let až 30 let
- 31 let až 40 let
- 41 let až 50 let
- 51 let až 60 let
- 61 let až 65 let
- 66 let a více
- neuvedeno

2.

Jste

Označte jen jednu elipsu.

- Muž
- Žena

3.

Uveďte prosím, k jaké z následujících organizací patříte

Označte jen jednu elipsu.

- České dráhy a její dceřiné společnosti
- Správa železniční dopravní cesty
- Drážní úřad a jiné relevantní úřady
- jiná železniční organizace
- k žádné z nich



4.

Využíváte aktivně režijní výhody?

Označte jen jednu elipsu.

- využívám aktivně já sám
- využíváme aktivně v rodině
- využívám pouze sporadicky
- nevyžívám

5.

Považujete režijní výhody za záležitost

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- stavovské cti a hrdosti železničáře
- nejdůležitější zaměstnanecký benefit
- pouze jeden ze zaměstnaneckých benefitů
- jen vítané úspory finančních prostředků
- Jiné: _____

6.

Při diskusích o režijních výhodách se objevuje i názor volající po jejich zrušení. Podle Vašeho názoru by režijní výhody měly být

Označte jen jednu elipsu.

- jednoznačně zachovány
- spíše zachovány
- spíše zrušeny
- jednoznačně zrušeny
- nevím

7.

Podle Vašeho názoru by režijní výhody

Označte jen jednu elipsu.

- měly být upraveny (garantovány) zákonem, tak jako dosud
- měly být pouze výsledkem kolektivního vyjednávání (kolektivní smlouvy) v jednotlivých organizacích
- je Vám to jedno, pokud budou v rozumné míře zachovány
- nevíte

8.

Myslíte si, že zákonem stanovené režijní výhody znevýhodňují státní organizace (přepravce) vůči komerčním přepravcům, kteří je nemusí poskytovat?

Označte jen jednu elipsu.

- NE, neznevýhodňují je
- ANO, ale není to žádný velký problém
- ANO, a může to být problém konkurenceschopnosti
- Nevím



9. **Souhlasíte s omezením režijních výhod jen na spoje, objednávané v rámci závazku veřejné služby (tedy bez tzv. komerčních spojů)**

Označte jen jednu elipsu.

- Ano
 Ne
 Nevím

10. **Kdo by měl podle Vás patřit mezi oprávněné osoby režijních výhod**

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- zaměstnanci
 rodinní příslušníci zaměstnanců
 důchodci
 rodinní příslušníci důchodců
 pozůstalí
 Jiné: _____

11. **Máte nějaké návrhy, jak systém režijních výhod upravit či změnit? Klidně se rozepište...**



Režijní výhody v železniční dopravě v České republice

Dotazník pro zaměstnavatele:

Vážené kolegyně, vážení kolegové,
obracíme se na Vás s prosbou o spolupráci při realizaci studie zaměřené na téma „Režijní výhody v železniční dopravě v ČR a praxe v zemích EU“, což je jedno z opakovaně diskutovaných témat probíhajícího politického i sociálního dialogu. Tento dotazník byl vytvořen v rámci projektu „Posilování sociálního dialogu prostřednictvím integrovaného systému podpory spolupráce zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů - iPodpora - 3. etapa“, registrační číslo CZ.03.1.52/0.0/0.0/18_094/001/0386, financovaného Evropským sociálním fondem prostřednictvím Operačního programu a státního rozpočtu ČR. Nositelem tohoto projektu je Asociace samostatných odborů ČR. Cílem studie je vytvoření argumentační báze institutu „režijních výhod“ pro posílení bipartitní diskuse o vhodném použití tohoto nástroje u zaměstnavatelů v železniční dopravě v budoucnosti a to vzhledem k liberalizaci železniční dopravy v Evropě. V rámci studie bude prezentován názor zaměstnavatelů na využívání režijních výhod a jejich zákonné ukotvení, který zjišťujeme právě prostřednictvím této dotazníkové sondy mezi zaměstnavateli. Proto si Vás dovolujeme požádat o zodpovězení následujících několika otázek. Dotazník je anonymní.
Za Váš čas věnovaný vyplnění dotazníku předem děkujeme.

Expertní tým

1. **Uveďte prosím, k jaké z následujících organizací patříte**

Označte jen jednu elipsu.

- České dráhy a její dceřiné společnosti
 Správa železniční dopravní cesty
 Drážní úřad a/nebo jiné relevantní úřady
 jiná železniční organizace
 k žádnému z nich

2. **Považujete z pohledu managementu režijní výhody za**

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- záležitost stavovské cti a hrdosti železničáře
 nejdůležitější zaměstnanecký benefit
 pouze jeden ze zaměstnaneckých benefitů
 zbytečné vynakládané prostředky
 Jiné: _____

3. **Při diskusích o režijních výhodách se objevuje i názor volající po jejich zrušení. Podle Vašeho názoru by režijní výhody v současné podobě měly být**

Označte jen jednu elipsu.

- jednoznačně zachovány
 spíše zachovány
 spíše zrušeny
 jednoznačně zrušeny
 Jiné: _____

4. **Podle Vašeho názoru by režijní výhody**

Označte jen jednu elipsu.

- měly být upraveny (garantovány) zákonem, tak jako dosud
 měly být upraveny zákonem, ale v jiné podobě a jiném rozsahu
 měly být pouze výsledkem kolektivního vyjednávání (kolektivní smlouvy) v jednotlivých organizacích
 je Vám to jedno
 Jiné: _____



5. **Myslíte si, že zákonem stanovené režijní výhody znevýhodňují státní organizace (přepravce) vůči komerčním přeprávcům, kteří je nemusí poskytovat?**

Označte jen jednu elipsu.

- NE, neznevýhodňují je
- ANO, ale není to žádný velký problém
- ANO, a může to být problém konkurenceschopnosti
- Nevím
- Jiné: _____

6. **Kdo by měl podle Vás patřit mezi oprávněné osoby režijních výhod**

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- zaměstnanci
- rodinní příslušníci zaměstnanců
- důchodci
- rodinní příslušníci důchodců
- pozůstalí
- Jiné: _____

7. **Máte nějaké návrhy, jak systém režijních výhod upravit či změnit? Klidně se rozepište...**
