



**Nezávislé odbory strojvedoucích,
dozorčích dep
a provozních pracovníků**
Sliachská 1
141 41 Praha 4

e-mail: nosddpp@centrum.cz

Ing. Martin Dvořák
generální ředitel
Dopravní podnik hl. m. Prahy, a.s.
Sokolovská 217
Praha 9

V Praze dne: 2. 4. 2010

Zamezení diskriminace v odměňování

Vážený pane generální řediteli,

obracíme se na Vás s žádostí o urychlené vyřešení situace, která vyplynula z absence komunikace odpovědných zaměstnanců personálního úseku s odborovými organizacemi při sjednávání pracovních vztahů, zejména řidičských a provozních profesí, konajících práce na DPČ nebo DPP od roku 2010.

Dosud byl tento problém řešen pouze z pohledu ZP a vztahu odměňování mezi mzdou a odměnou z dohod. Dnem 1. 9. 2009 nabyly účinnosti zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). Tento zákon v souladu s příslušnými předpisy Evropských společenství, mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána, a Listinou lidských práv a svobod blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace, mj. i v oblasti pracovních poměrů a jiné závislé činnosti (DPČ a DPP), včetně odměňování. Práve na rovné zacházení se podle § 2 uvedeného zákona rozumí právo nebýt diskriminován z důvodů, které antidiskriminační zákon výslovně stanoví.

Povinnost zaměstnavatelů zajišťovat rovné zacházení ve věcech pracovní a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, stanoví § 5, odst. 3 antidiskriminačního zákona. Ustanovení § 5, odst. 2 obsahuje definici „zajišťování rovného zacházení“. Rozumí se jím přijetí opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací a která je možné s ohledem na dobré mravy požadovat vzhledem k okolnostem a osobním poměrům toho, kdo má povinnost rovné zacházení zajišťovat. **Odměňováním se pro tento účel rozumí veškerá plnění, peněžitá nebo nepeněžitá, opakující se nebo jednorázová, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována osobě při závislé činnosti. Z uvedeného je patrné, že pojem „odměňování“ podle antidiskriminačního zákona je širší než pojem „odměna za vykonanou práci“ (mzda, odměna z dohody), neboť zahrnuje i další plnění související se zaměstnáním, a to jak na základě právní úpravy stanovené zákoníkem práce, ale i další případná plnění související se zaměstnáním, ať již sjednaná v kolektivní smlouvě, pracovní nebo jiné smlouvě, nebo stanovená vnitřním předpisem, popřípadě poskytovaná v souvislosti se zaměstnáním na základě jiných skutečností.**

Toto široké pojetí „odměňování“ pro účely ochrany před diskriminací plně odpovídá č. 141 Smlouvy o založení Evropského společenství.

Z hlediska aplikační praxe je podstatná okolnost, že antidiskriminační zákon je zákon obecný a další právní předpisy upravující rovné zacházení jsou k němu ve vztahu speciálním, což znamená, že v případě rozporu jednotlivých ustanovení se použije přednostně ustanovení speciálního zákona (tj. zákoníku práce). **Priorita antidiskriminačního zákona před zákoníkem práce však spočívá v úpravě právních prostředků ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích (§ 17 zákoníku práce).**

Zaměstnavatel musí dodržovat princip rovného zacházení a zákaz jakékoliv diskriminace podle § 13, odst. 2, písm. c) zákoníku práce. Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti výsledcích práce. **Práce řidičů, strojvedoucích a dalších provozních zaměstnanců plně vyhovuje této definici, zejména s ohledem na stejný nebo srovnatelný popis pracovní činnosti v pracovním poměru a DPČ nebo DPP.**

Je nesporné, že k platnosti DPČ, je třeba její písemná forma. Zaměstnavatel se ale nemůže vyvázat ze svých zákonných povinností pouze tím, že nepřepíše nároky zaměstnanců pracujících na DPČ vyplývající z platné KS do dohody. V tomto případě se domníváme, že došlo ze strany některých odpovědných zaměstnanců DP k naplnění skutkové podstaty § 4, odst. 4 a 5 antidiskriminačního zákona, tj. pokynu k diskriminaci nebo navádění k diskriminaci.

Vážený pane generální řediteli, na základě výše uvedených skutečností Vás vyzýváme k přijetí opatření vedoucích k odstranění této diskriminace v pracovněprávních vztazích uplatňované v DP a to v co nejkratší době a současně ke zpětnému narovnání nerovnosti v odměňování od 1. 1. 2010. Žádáme opětovné zavedení systému platného do konce roku 2009. V této souvislosti je třeba připomenout, že i při tomto systému byl zaměstnanec pracující na dohodu ve srovnání se zaměstnancem v pracovním poměru konajícím práci přesčas pro zaměstnavatele výhodnější o cca 500,- Kč na odpracovaný den.

Předem děkujeme za kladné řešení vzniklé výše uvedené problematiky i za Vaši odpověď.

S pozdravem

Oldřich Schneider
předseda NOSDDPP

Na vědomí

Ing. Martin Horák – ekonomický ředitel

Ing. Tomáš Petana – personální ředitel

Ing. Václav Procházka – vedoucí odboru 500200 – Zaměstnanecský

Zástupci OO působící v DP

