



Robin Povšik
náměstek pro řízení úřadu a mezinárodní spolupráci

V Praze dne 2. září 2015
Č. j.: 2015/32521 – 34/2

Vážený pane prezidente,

děkuji Vám za Váš dopis týkající se minimální mzdy a cen, za které jsou poskytovány služby fyzické ostrahy. V příloze Vám zasílám odpověď na Váš návrh, a to jak z hlediska přístupu k minimální mzdě, tak i s ohledem na zadávání veřejných zakázek v oblasti služeb fyzické ostrahy v resortu práce a sociálních věcí. Na základě informací, které jste mi poskytl, bych chtěl zdůraznit, že v případě veřejných zakázek na služby fyzické ostrahy bude nabídková cena, odpovídající mzdovým a personálním nákladům nižší než 130,10 Kč za hodinu služby bez DPH, považována za mimořádně nízkou nabídkovou cenu ve smyslu § 77 odst. 1 zákona č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, ve znění pozdějších předpisů.

S pozdravem

Příloha:

Vážený pan
JUDr. Jiří Kameník
prezident
Unie soukromých bezpečnostních služeb České republiky (UPSS CZ)
Žitná 52/1578
120 00 Praha 2

Ministerstvo práce a sociálních věcí, Na Poříčnickém právu 1, 128 00 Praha 2
Sekce náměstka pro řízení sekce pro řízení úřadu a mezinárodní spolupráci
tel.: +420 221 922 626, e-mail: romana.gysin@mpsv.cz
www.mpsv.cz

Příloha

K problematice minimální mzdy je třeba uvést, že minimální mzda má ve vztahu k zaměstnancům i zaměstnavatelům dvě základní funkce, a to funkci sociálně-ochrannou a ekonomicko-kriteriální. Sociálně-ochranná funkce minimální mzdy má zaměstnance chránit před chudobou a umožnit mu žít na úrovni skromné hmotné spotřeby a sociálních kontaktů a zaměstnavatelům na druhé straně zajistit základní rovné podmínky mzdové konkurence a zabránit mzdovému podbízení domácích i zahraničních pracovních sil. Ekonomicko-kriteriální funkce minimální mzdy vytváří předpoklady pro příjmovou motivaci občanů k vyhledávání, přijetí a vykonávání pracovní činnosti, tj. pro zvýhodnění zaměstnanců prostřednictvím pracovního poměru vůči osobám se sociálním příjmem, pro zaměstnavatele poté představuje minimální mzda nejnižší úroveň nákladů na mzdy zaměstnanců.

V letech 2007 až 2012 nebyla výše hrubé minimální mzdy navyšována, což přispělo k oslabení jejich základních funkcí. Cílem postupného zvyšování minimální mzdy je, aby i v podmínkách České republiky, plnila své základní funkce. Minimální mzda by měla spolu s dalšími opatřeními (zejména v oblasti zaměstnanosti, daní a sociálních dávek) přispět k tomu, aby příjmy z pracovní činnosti byly dostatečné k zabezpečení základních životních potřeb zaměstnanců a byly výhodnější, než příjmy ze sociálních dávek. Podstatným předpokladem pro to, aby minimální mzda plnila výše uvedené základní funkce, je odpovídající nastavení její výše. Při určení optimální výše minimální mzdy musí být brány v úvahu veškeré ekonomické a sociální souvislosti. K přípravě návrhů na úpravu minimální mzdy přistupuje Ministerstvo práce a sociálních věcí vždy velmi odpovědně. Důkladně je zvažován vývoj spotřebitelských cen a mezd, výkonnost ekonomiky, úroveň průměrné mzdy, předpokládaná dynamika daných veličin, zdanění mezd, plnění mezinárodních smluv apod. Veškeré uvedené souvislosti jsou posuzovány z hlediska možného působení minimální mzdy na trh práce, a to jak ve vztahu k zaměstnancům, tak ve vztahu k zaměstnavatelům.

Vláda ČR na svém jednání, které se konalo dne 20. srpna 2015, schválila s účinností od 1. ledna 2016 navýšení minimální mzdy s tím, že v případě druhého stupně zaručené minimální mzdy, do kterého spadá majoritní část bezpečnostních služeb, se jedná o navýšení o 700,00 Kč měsíčně, tj. základní sazba hodinové

mzdy byla z původní částky 64,80 Kč navýšena na 69,10 Kč (počítáno při přepočtu na 37,5 hodinový pracovní týden platný pro třisměnný nebo nepřetržitý pracovní režim). I přes dané zvýšení patří minimální mzda v České republice k nejnižším v Evropské unii a Ministerstvo práce a sociálních věcí se bude i nadále zasazovat o to, aby se Česká republika postupně přibližovala v odměňování zaměstnanců k vyspělejším zemím Evropy.

Pokud jde o cenu, za kterou jsou poskytovány služby fyzické ostrahy v resortu práce a sociálních věcí, je nutné nejprve zmínit celkový kontext. Ministerstvo práce a sociálních věcí v současné době dokončuje implementační plán a metodiku navazující na Strategii odpovědného veřejného zadávání resortu práce a sociálních věcí, která byla schválena dne 7. 5. 2015. Tato strategie definuje cíl a priority resortu práce a sociálních věcí v oblasti politiky veřejného zadávání, mj. klade důraz na vytváření příležitostí pro podporu zaměstnanosti (zejm. znevýhodněných skupin obyvatel) a zajištění „férových“ pracovních podmínek a bezpečnosti práce. Souběžně s aktivitami uvnitř resortu práce a sociálních věcí je připravován rovněž národní projekt na podporu rozvoje odpovědného zadávání v rámci České republiky, jehož cílem je zvýšit osvětu a nabídnout analyticko-konzultační zázemí pro dané téma i dalším zadatelům, a tím zdůraznit zohledňování sociálních aspektů v rámci veřejných zakázek. Je zřejmé, že veřejné zakázky některých dalších zadatelů mohou mít významný dopad na podporu zaměstnanosti a sociálního začleňování, nicméně je v tomto směru nutné zajistit odpovídající osvětové a podpůrné zázemí. Prostřednictvím sociálně odpovědného zadávání veřejných zakázek mohou veřejné orgány poskytnout společnostem skutečné pobídky k rozvoji sociálně odpovědného managementu.

Resort práce a sociálních věcí netoleruje nelegální práci či jakékoli porušování pracovněprávní legislativy a bezpečnosti práce. V tomto směru je v rámci resortu práce a sociálních věcí dbáno, zejména v rámci smluvních podmínek, na to, aby dodavatelé (a rovněž jejich subdodavatelé) postupovali dle platné legislativy s tím, že porušení pracovněprávních předpisů je důvodem pro odstoupení od smlouvy s daným dodavatelem uzavřené či uplatnění sázkového nároku. Dle připravované implementace Strategie odpovědného veřejného zadávání resortu práce a sociálních věcí bude dodavatel smluvně zavázán dodržovat vůči

svým zaměstnancům vykonávajícím práci související s předmětem smlouvy veškeré pracovněprávní předpisy, a to zejména, nikoliv však výlučně, předpisy upravující mzdy zaměstnanců, pracovní dobu, dobu odpočinku mezi směnami, placené přesčasy, bezpečnost práce apod. V případě, že příslušný kontrolní orgán zjistí svým pravomocným rozhodnutím v souvislosti s plněním smlouvy porušení pracovněprávních předpisů ze strany dodavatele, bude zadavatel postupovat dle předem stanovených smluvních podmínek a ze strany Státního úřadu inspekce práce, resp. oblastního inspektorátu práce budou pro dodavatele vyvozeny odpovídající důsledky.

Dle informací uvedených v obdržném dopise sazba hodinové mzdy za poskytování nepřetržité služby fyzické ostrahy objektů, resp. minimální mzdové náklady (tj. náklady na hodinovou mzdu práce strážného při dvou typických systémech ostrahy) a personální náklady (tj. náklady na řízení a kontrolu výkonu práce, vybavení zaměstnanců výstrojí a nutnými OOPP, zajištění pracovně – lékařských služeb, nutného výcviku, školení, odborné přípravy a přiměřeného zisku podnikatelského subjektu) činí 130,12 Kč za hodinu služby bez DPH s tím, že tato částka odpovídá mzdovým nákladům ve výši 113,15 Kč navýšeným o 15%. Dle tvrzených skutečností odráží výše uvedená sazba hodinové mzdy minimální cenu, za kterou je možné poskytovat danou bezpečnostní službu zaměstnanci v hl. pracovním poměru, a to s příplatky dle minimální výše uvedené v zákoníku práce, bez odečtu přestávky na oddych atd.

Vzhledem k informacím, které Unie soukromých bezpečnostních služeb uvádí, bude nadále při zadávání veřejných zakázek v resortu práce a sociálních věcí požadováno tzv. rozklíčování nabídkových cen uchazečů o veřejnou zakázku, a to do takového detailu, aby byly zřejmé jak mzdové, tak personální náklady na jednoho zaměstnance ostrahy s tím, že **v zadávacích podmínkách veřejné zakázky bude zadavatelem stanoveno, že nabídková cena odpovídající mzdovým a personálním nákladům nižší než 130,10 Kč za hodinu služby bez DPH bude považována za mimořádně nízkou nabídkovou cenu** ve smyslu § 77 odst. 1 zákona č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, ve znění pozdějších předpisů a ze strany zadavatele následně postupováno v souladu s citovaným ustanovením.