**ZÁVĚREČNÉ DOPORUČEMÍ**

**PRACOVNÍ SKUPINY PRO ZADÁVÁNÍ VEŘEJNÝCH ZAKÁZEK NA DOPRAVNÍ OBSLUŽNOST V KRAJÍCH**

Pracovní skupina byla ustanovena Ministerstvem pro místní rozvoj v prosinci 2015. Členy této pracovní skupiny byli zástupci Asociace krajů ČR, Ministerstva pro místní rozvoj, Ministerstva dopravy, Ministerstva práce a sociálních věcí a Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže:

* JUDr. Jan Blecha, náměstek pro řízení sekce veřejného investování MMR ČR
* JUDr. Mgr. Vlastimil Fidler, ředitel odboru práva veřejných zakázek a koncesí MMR ČR
* JUDr. Michal Hašek, hejtman Jihomoravského kraje a předseda Rady Asociace krajů ČR
* Mgr. Daniel Havlík, náměstek hejtmana Moravskoslezského kraje, Asociace krajů ČR
* JUDr. Josef Chýle, Ph.D., místopředseda ÚOHS, sekce veřejných zakázek
* JUDr. Ladislav Trylč, zástupce ředitele odboru pracovněprávní legislativy, MPSV ČR
* Mgr. Jana Nádvorníková, vedoucí oddělení státní správy, odbor veřejné dopravy, MD ČR

Pracovní skupina se zabývala možnostmi **řešení problému nízkých mezd řidičů autobusů**, jejichž prostřednictvím jsou poskytovány veřejné služby v přepravě cestujících. Na problém upozornila tzv. Jablonecká výzva, ve které odboráři ZO OSD Jablonec nad Nisou BusLine vyzvali všechny základní odborové organizace všech dopravních odborových centrál k zapojení se do snahy o nápravu negativních dopadů veřejných soutěží na zaměstnance dopravních společností.

Pracovní skupina se sešla celkem dvakrát a výstupem z těchto jednání jsou níže uvedená doporučení:

**1. Doporučení neřešit problém legislativní cestou**

Ministerstvo pro místní rozvoj **nespatřuje možnosti legislativního řešení problému prostřednictvím změny zákona o veřejných zakázkách** či v současné době v Poslanecké sněmovně projednávaného návrhu zákona o zadávání veřejných zakázek v jakékoli regulaci „povinných“ hodnotících kritérií. Zákon musí zůstat normou obecnou, upravující proces zadávání veřejných zakázek a nemůže stanovovat povinnosti zadavatelů ve vztahu ke všem konkrétním situacím, které v souvislosti se zadáváním veřejných zakázek mohou nastat. Ministerstvo pro místní rozvoj se domnívá, že je potřeba upozornit na prostředky vedoucí k řešení problému, které zákon o veřejných zakázkách zadavatelům poskytuje a bude je poskytovat v ještě větší míře i nový zákon o zadávání veřejných zakázek.

**Ministerstvo práce a sociálních věcí k možnostem legislativního řešení problému uvádí následující:**

Pro celé území ČR platí jednotná výše minimální mzdy a do této výše musí zaměstnavatel doplatit zaměstnanci mzdu, které ve skutečnosti za výkon práce dosáhl. Z povahy věci je zřejmé, že stanovovat a diferencovat úroveň minimální mzdy selektivně pro jednotlivé profese není právně ani věcně možné.

Podle současné právní úpravy nelze stanovit hodnotu úrovně zaručené mzdy pro určitou profesi jinou, než činí pro skupinu, kam byla daná profese podle zákonem stanovených kritérií zařazena. Nelze ani účelově přeřazovat konkrétní profese do jiných skupin, protože tím by byl porušen ústavní princip spravedlivé odměny za práci, který současně požívá i zvláštní zákonné ochrany vyjadřující hodnoty, které chrání veřejný pořádek a byla by porušena i zásada rovnosti – stejná mzda za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty, jejíž dodržování je vyžadováno primárním právem EU, úmluvou MOP č. 100 a je promítnuta do § 110 zákoníku práce.

**Vhodné řešení**, které by neodporovalo základním principům odměňování za práci, má-li být hledáno v jiné oblasti než v podmínkách zadávacího řízení, **je možné spatřovat v dohodě o nejnižší přípustné odměně za práci členů osádek autobusů osobní dopravy** (pojem uvedený v nařízení vlády, kterým se upravuje pracovní doba v dopravě) formou kolektivní smlouvy vyššího stupně (KSVS).

2. **Doporučení ve vztahu ke změnám již uzavřených smluv na autobusovou dopravu v krajích**

Pracovní skupina se shodla na závěru, že v otázce legálnosti změn již uzavřených smluv záleží na obsahu každé jednotlivé smlouvy, neboť její posouzení se odvíjí od toho, podle kterého právního předpisu byla tato smlouva uzavírána. Ve vztahu k možnosti změny smluv uzavřených na základě zadávacího řízení či nabídkového řízení je vždy nutno posoudit, zda změna práv a povinností vyplývajících ze smlouvy, kterou zadavatel uzavřel s vybraným uchazečem, není změnou podstatnou, přičemž zákon zakazuje provést podstatnou změnu. Za podstatnou se v souladu s § 82 odst. 7 zákona o veřejných zakázkách považuje změna, která by rozšířila předmět veřejné zakázky, za použití v původním zadávacím řízení umožnila účast jiných dodavatelů, za použití v původním zadávacím řízení mohla ovlivnit výběr nejvhodnější nabídky nebo by měnila ekonomickou rovnováhu smlouvy ve prospěch vybraného uchazeče.

Na základě dohody kraje a dodavatele, je možné současné smlouvy změnit tak, že upravená smlouva bude obsahovat nové ustanovení o povinnosti dodavatele dodržovat alespoň určitý násobek minimální mzdy. Tato změna se však nesmí projevit v částce, kterou objednatel za službu platí, cena nesmí být navýšena či nesmí dojít k jakémukoli ekonomickému znevýhodnění objednatele. Dotyčná změna není nároková, může být uskutečněna pouze se souhlasem dodavatele. Zároveň je nutné ke každé smlouvě přistupovat individuálně a posoudit dopad změny ve smyslu zákazu podstatné změny smlouvy v neprospěch zadavatele.

3. **Doporučení zohlednit sociální aspekty v rámci zadávacího či nabídkového řízení**

**Zohlednění možných sociálních aspektů veřejných zakázek v zadávacích podmínkách a v hodnocení nabídek**

**Zadávací podmínky:**

Nastavit do zadávacích/obchodních podmínek sociální aspekty veřejné zakázky jako minimální požadavky na plnění zakázky:

1. Minimální požadavek na mzdy či násobek min. mzdy. Jako minimum doporučujeme nastavit určitý násobek minimální mzdy
2. Minimální dobu zaručené přestávky, včetně minimálního finančního ohodnocení
3. Minimální požadavek na finanční ohodnocení čekání
4. Další sociální aspekty, vztahující se k pracovním podmínkám řidičů – technické parametry na nápoje, klimatizaci autobusů, stáří autobusů
5. Možnost nastavení vybraných linek a počet jízd, zajišťující dopravní obslužnost pro zdravotně postižené (nízko podlažní autobusy, autobusy se zdviží pro invalidní vozíky)

**Hodnocení nabídek:**

Hodnotit jako ekonomické kritérium veřejné zakázky se sociálním aspektem:

1. Výše mzdy nad rámec stanoveného minimálního požadavku na mzdy – minimální mzdy – např. určitý násobek minimální mzdy (např. 1,5 násobek) jako základní zadávací podmínka a hodnotit, co bude nad rámec – zde musí zadavatel velmi dobře vyvážit váhu a systém přidělování bodů za navyšování mzdy a zcela jistě musí mít nějaký strop, kde již další navyšování bude ztrácet svůj smysl sociálního opatření a přehoupne se do nehospodárnosti zadavatele
2. Finanční ohodnocení přestávek nad rámec stanoveného minimálního požadavku
3. Finanční ohodnocení čekání nad rámec stanoveného minimálního požadavku
4. Sociální aspekty vzhledem k cestujícím – např. počet linek a jízd na vybraných linkách s obslužností zdravotně postižených cestujících nad rámec stanovený počet linek a minimální počet jízd s obslužností zdravotně postižených
5. Hodnotit počet dlouhodobě nezaměstnaných řidičů, nově zaměstnaných v souvislosti s novou zakázkou. Nedoporučujeme jako tech. podmínku/parametr, protože by mohla nastat situace, že aktuálně nebude žádný řidič buď nezaměstnaný, nebo nebude na trhu. Upozorňujeme, že takové kritérium není zcela jednoduché, protože stanovit jeho relevantní váhu ve vztahu k předmětu zakázky je velmi složité a praxe ukazuje, že takových řidičů nemusí být velký počet, spíše vůbec nebo jen v řádu jednotek.

**Příkladem** pro hodnocení nabídky dodavatelů může být např. hodnocení bezbariérovosti vozidel (při splnění minimálního počtu bezbariérových vozidel/zajištění vybraných linek bezbariérovými vozidly)

*Minimální počet Zadavatelem požadované procentní hodnoty je (např.) 20 % vozového parku příslušné (i např. dílčí části – konkrétní linky, územní působnosti atp.) veřejné zakázky, na kterou uchazeče podává svoji nabídku. Požadavek zadavatele je pokrytí plnění (i např. dílčí) veřejné zakázky min. z 50 % bezbariérovými vozidly do konce roku XXXX.*

*Systém přidělení bodů kritéria*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| *procentní počet bezbariérových vozidel* | *počet bodů* |  | *procentní počet bezbariérových vozidel* | *počet bodů* |
| *20* | *0,00* |  | *36* | *53,33* |
| *21* | *3,33* |  | *37* | *56,67* |
| *22* | *6,67* |  | *38* | *60,00* |
| *23* | *10,00* |  | *39* | *63,33* |
| *24* | *13,33* |  | *40* | *66,67* |
| *25* | *16,67* |  | *41* | *70,00* |
| *26* | *20,00* |  | *42* | *73,33* |
| *27* | *23,33* |  | *43* | *76,67* |
| *28* | *26,67* |  | *44* | *80,00* |
| *29* | *30,00* |  | *45* | *83,33* |
| *30* | *33,33* |  | *46* | *86,67* |
| *31* | *36,67* |  | *47* | *90,00* |
| *32* | *40,00* |  | *48* | *93,33* |
| *33* | *43,33* |  | *49* | *96,67* |
| *34* | *46,67* |  | *50* | *100,00* |
| *35* | *50,00* |  |  |  |

*Uchazeč, který od začátku plnění Veřejné zakázky nabídne pokrytí dílčí části veřejné zakázky bezbariérovými vozidly ve výši více než 50%, obdrží v hodnocení tohoto kritéria rovněž 100 bodů.*

*Procentní počet bezbariérových vozidel od začátku plnění Veřejné zakázky uvede uchazeč v čestném prohlášení. Vítězný uchazeč musí při plnění veřejné zakázky počet bezbariérových vozidel v prvním roce plnění plnit od prvního dne plnění veřejné zakázky. Zadavatel si vyhrazuje právo kontroly….*

Mechanismus přidělování bodů je zde po kroku 3,33 – vyjadřuje rozdíl mezi minimálním nutným procentuálním počtem vybavených vozidel s bezbariérovým přístupem a požadovaným procentuálním počtem vozidel – rozdíl je 30, maximální počet bodů 100. Mechanismus hodnocení ale může být různé – měl by však vždy odpovídat konkrétním požadavkům zadavatele na konkrétní veřejnou zakázku. Lze tedy vycházet i ze skutečnosti, že některé linku musí být zcela bezbariérové, některé naopak pouze částečně. Zde uvedený je pouze možným příkladem. Zadavatel musí mít vymezeny kontrolní mechanismy kontroly vozidel, zda jsou používána v uvedeném počtu, jak bylo hodnoceno i musí mít vymezeny sankční mechanismy, pokud tomu tak není. Hodnotící kritéria ve své váze by měla odpovídat a vyjadřovat svoji váhu ve vztahu k předmětu zakázky.

Obdobně lze zohlednit další sociální aspekt v hodnocení nabídek – např. vybavení klimatizacemi.

*Systém přidělení bodů kritéria*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| *procentní počet vozidel vybavených klimatizací* | *počet bodů* |  | *procentní počet vozidel vybavených klimatizací* | *počet bodů* |
| *1* | *2* |  | *26* | *52* |
| *2* | *4* |  | *27* | *54* |
| *3* | *6* |  | *28* | *56* |
| *4* | *8* |  | *29* | *58* |
| *5* | *10* |  | *30* | *60* |
| *6* | *12* |  | *31* | *62* |
| *7* | *14* |  | *32* | *64* |
| *8* | *16* |  | *33* | *66* |
| *9* | *18* |  | *34* | *68* |
| *10* | *20* |  | *35* | *70* |
| *11* | *22* |  | *36* | *72* |
| *12* | *24* |  | *37* | *74* |
| *13* | *26* |  | *38* | *76* |
| *14* | *28* |  | *39* | *78* |
| *15* | *30* |  | *40* | *80* |
| *16* | *32* |  | *41* | *82* |
| *17* | *34* |  | *42* | *84* |
| *18* | *36* |  | *43* | *86* |
| *19* | *38* |  | *44* | *88* |
| *20* | *40* |  | *45* | *90* |
| *21* | *42* |  | *46* | *92* |
| *22* | *44* |  | *47* | *94* |
| *23* | *46* |  | *48* | *96* |
| *24* | *48* |  | *49* | *98* |
| *25* | *50* |  | *50* | *100* |

*Uchazeč, který od začátku plnění Veřejné zakázky nabídne pokrytí dílčí části veřejné zakázky vozidly vybavenými klimatizací ve výši více než 50 %, obdrží v hodnocení tohoto kritéria rovněž 100 bodů.*

*Procentní počet vozidel vybavených klimatizací v prvním roce plnění uvede uchazeč v čestném prohlášení. Vítězný uchazeč musí při plnění veřejné zakázky počet vozidel vybavených klimatizací v prvním roce plnění plnit od prvního dne plnění veřejné zakázky.*

Mechanismus hodnocení opět může být různý – jde jen o možný příklad. Mechanismus hodnocení by měl odpovídat konkrétním požadavkům zadavatele na konkrétní veřejnou zakázku. Lze tedy vycházet i ze skutečnosti, že určité procento autobusů musí být vybaveno klimatizací, některé linky musí být zcela klimatizované, některé naopak pouze částečně, případně že klimatizované musí být v určitém (letním) období. Zde uvedený je pouze možným příkladem. Zadavatel musí mít vymezeny kontrolní mechanismy kontroly vozidel, zda jsou vybavena a skutečně používána v uvedeném počtu, jak bylo hodnoceno i musí mít vymezeny sankční mechanismy, pokud tomu tak není.

**Kritérií může být více – jako jednotlivá kritéria, zadavatel jim musí přidělit odpovídající váhu buď jako jednotlivým kritériím nebo jako podkritériím v rámci např. kritéria „sociální aspekty veřejné zakázky“. Celková tabulka s kritérii by mohla vypadat např. takto:**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Hodnotící kritéria | | | | Váha |
| 1) | | Cena veřejné zakázky | 60% |
| 2) | | Výše mezd řidičů | | 20% |
| 3) | | Sociální aspekty veřejné zakázky | | 20% |
| Dílčí pomocná podkritéria kritéria „sociální aspekty veřejné zakázky“ | | | | Váha |
| 1) | | Bezbariérovost vozidel | 60% |
| 2) | | Vybavení vozidel klimatizací | | 40% |

**Stanovení mechanismů prokázání zadávacích podmínek a kontrolních mechanismů plnění smlouvy:**

* Ze strany dodavatelů k jednotlivým požadavkům vyžadovat prohlášení o veřejné zakázce/požadavku, že budou požadavek v rámci veřejné zakázky bezpodmínečně plnit. Doporučujeme připravit prohlášení pro dodavatele s požadavkem jako formulář, který dodavatel pro podání nabídky pouze podepíše
* Ty požadavky, které lze ověřit před zahájením plnění veřejné zakázky, ověřit fyzicky ze strany zadavatele k podpisu smlouvy (např. stáří autobusů, existenci vybraných technických podmínek – klimatizace, schopnost obsloužit zdravotně postižené atp.)
* Všechny zadavatelem nastavené a dodavatelem nabídnuté parametry požadavků vítězné nabídky uvést ve smlouvě
* Vytvořit systém ověřování a kontroly souladu uzavřené smlouvy a skutečného plnění. Zadavatel uvede do zadávacích/obchodních podmínek své požadavky a uvede, jak a za jakých podmínek je bude ověřovat. Mzdové požadavky lze řešit formou výkazů práce – dodavatel bude vykazovat jednotlivé linky, jízdy i řidiče a jejich mzdy, kteří se na plnění zakázky podílejí (buď jednotlivě nebo souhrnně). Z výkazu práce musí být prokazatelné, jakou částí své pracovní doby řidiči pracovali na plnění veřejné zakázky. To se týká i přestávek a čekání. Tak lze i vykázat celkový odpovídající podíl jejich pracovní náplně na plnění zakázky a lze tak i ověřit plnění mzdových podmínek, daných zadavatelem vzhledem ke smlouvě. Zadavatel však musí v případě jím prováděných kontrol brát ohled na zákon 106/2000 sb. o ochraně osobních údajů. Doporučujeme měsíční nebo čtvrtletní vykazování. To však lze vyřešit buď registrací na ÚOOÚ nebo, jednodušeji, požadavkem na podepsaná prohlášení jednotlivých řidičů za určité období, že pobírali svoji mzdu ve výši odpovídající x násobku minimální mzdy. Tyto dokumenty musí korespondovat s výkazy práce. Takto lze vykazovat jednotlivé linky, jednotlivé jízdy i jednotlivé řidiče, kteří pracují na veřejné zakázce.
* Prokázání např. počtu autobusů, vhodných splnit sociálně technické parametry zakázky (např. stáří autobusů, existenci funkční klimatizace, počet autobusů schopných zajistit nabídnuté parametry obslužnosti pro zdravotně postižené) lze zajistit prostým výpisem konkrétních autobusů dle reg. značky/TP, s fyzickým ověřením jejich existence k podpisu smlouvy a náhodnou kontrolou během plnění
* Součástí smlouvy musí být nastaveny odpovídající sankce za neplnění zakázky, včetně možnosti nápravných opatření ze strany dodavatele.

**Další aspekty smluvních podmínek – mechanismy změn**

Nastavit do smlouvy mechanismy změn smlouvy (např. z důvodu inflace, za jakých okolností se mohou navyšovat např. pevné ceny/částky za mzdovou část plnění zakázky v souvislosti s inflací, způsob prokázání změny na straně dodavatele, okolnosti, za kterých může dojít ke změnám, změny dopravního výkonu, změny cen pohonných hmot atp.). Tyto mechanismy musí být uvedeny již v zadávacích podmínkách. Změnami nesmí dojít k podstatným změnám smlouvy dle § 82 odst. 7 (změna pořadí nabídek, rozšíření okruhu potenciálních dodavatelů, změna ekonomické rovnováhy v neprospěch zadavatele)

**Stanovisko je doplněno následujícími přílohami:**

Příloha č. 1: Informace k možnosti řešit úroveň nejnižších mezd u řidičů, kteří jsou zaměstnanci soukromých dopravních firem, které soutěží o zabezpečení dopravní obslužnosti v krajích

Příloha č. 2: Metodický pokyn Ministerstva dopravy k možnostem zohlednění sociálních aspektů ve veřejných zakázkách na zajištění dopravní obslužnosti

Příloha č. 3: Přehled smluv regionální autobusové dopravy – kraje (v samostatném dokumentu)

Příloha č. 4: zápisy z jednání pracovní skupiny

***Příloha č. 1***

Ministerstvo práce a sociálních věcí

**Informace**

**k možnosti řešit úroveň nejnižších mezd u řidičů, kteří jsou zaměstnanci soukromých dopravních firem, které soutěží o zabezpečení dopravní obslužnosti v krajích**

**I.**

**Minimální mzda**

**Minimální mzda** **je nejnižší přípustnou hranicí v oblasti odměňování.** V ČR byla v roce 1991 zvolena, jako ve většině zemí EU, forma jejího stanovení státní autoritou (zákonem, resp. nařízením vlády), nikoliv prostřednictvím kolektivního vyjednávání, jako tomu bylo do nedávné doby např. v Německu. Minimální mzda má mimo jiné **sociálně-ochrannou funkci,** která chrání zaměstnance před chudobou a má jim umožnit žít alespoň na úrovni skromné hmotné spotřeby a sociálních kontaktů. Zaměstnavatelům má zajistit základní rovné podmínky mzdové konkurence (má zabránit mzdovému podbízení domácích i zahraničních pracovních sil).

V současné době je v zákoníku práce (§ 111) stanovena výchozí nepodkročitelná výše minimální mzdy v měsíčním a hodinovém vyjádření. Současně je zmocněna vláda, aby svým nařízením stanovila výši základní sazby minimální mzdy a další sazby při omezeném pracovním uplatnění (nyní činí vláda postupné kroky k jejich sjednocení) a podmínky pro poskytování minimální mzdy (nařízení vlády č. 567/2006 Sb.). Pro celé území ČR platí jednotná výše minimální mzdy a do této výše musí zaměstnavatel doplatit zaměstnanci mzdu, které ve skutečnosti za výkon práce dosáhl. Z povahy věci je zřejmé, že **stanovovat a diferencovat úroveň minimální mzdy selektivně pro jednotlivé profese není právně ani věcně možné.**

**II.**

**Zaručená mzda**

**Minimální mzda** by měla chránit pouze zaměstnance, kteří vykonávají **jednoduché manuální práce, které nevyžadují vyšší kvalifikaci.** Nejnižší úroveň poskytnuté mzdy za výkon **ostatních prací** je sjednávána prostřednictvím **kolektivního vyjednávání** nebo, chybí-li tato ochrana zaměstnanců**, úpravou zaručené mzdy**.

**Zákoník práce** (§ 112) stanoví **přesné podmínky**, za kterých **stanovuje vláda nařízením nejnižší úrovně zaručené mzdy:**

* Nejnižší úroveň zaručené mzdy nesmí být nižší než minimální mzda.
* Další úrovně se stanoví **diferencovaně pouze podle zákonem stanovených hledisek, kterými jsou: složitost, odpovědnost a namáhavost vykonávané práce.**
* Maximální zvýšení musí činit alespoň dvojnásobek nejnižší úrovně zaručené mzdy.

Podle uvedených podmínek **vláda v nařízení č. 567/2006 Sb**., ve znění pozdějších předpisů, **rozčlenila všechny práce formou charakteristik a vybraných příkladů prací do 8 skupin a diferencovala tak 8 úrovní zaručené mzdy** (**1. je shodná s minimální mzdou**, **8. činí její dvojnásobek** s tím, že relativní výše rozdílu mezi sazbami je shodná).

Z uvedeného je zřejmé, že **nelze** **podle současné právní úpravy stanovit hodnotu úrovně zaručené mzdy pro určitou profesi jinou, než činí pro skupinu, kam byla daná profese podle zákonem stanovených kritérií zařazena**. **Nelze ani účelově přeřazovat konkrétní profese do jiných skupin**, protože tím by byl porušen **ústavní princip spravedlivé odměny za práci,** který současně požívá i zvláštní zákonné ochrany vyjadřující hodnoty, které chrání veřejný pořádek a byla by porušena i zásada rovnosti – stejná mzda za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty, jejíž dodržování je vyžadováno primárním právem EU, úmluvou MOP č. 100 a je promítnuta do § 110 zákoníku práce.

**Práce řidiče autobusu veřejné hromadné dopravy je zařazena do 3. skupiny prací**. S ohledem na výše uvedené je tedy zřejmé, že by si **vyhovění požadavku na zvýšení zaručené mzdy vyžádalo přímo úměrné zvýšení nejnižší úrovně zaručené mzdy pro všechny skupiny prací**. Lze jen **obtížně předpokládat, že by zaměstnavatelé souhlasili s takovým řešením**, nehledě na **vysoké dopady do státního rozpočtu a všech ostatních veřejných rozpočtů, protože povinnost doplácet do nejnižší úrovně zaručené mzdy se vztahuje i na všechny zaměstnance odměňované platem** (do každé z osmi skupin jsou přiřazeny práce odpovídající příslušným dvěma platovým třídám v 16. třídním platovém systému).

**III.**

**Kolektivní vyjednávání**

**Vhodné řešení**, které by **neodporovalo základním principům odměňování za práci,** má-li být hledáno v jiné oblasti než v podmínkách zadávacího řízení, je možné spatřovat **v dohodě o nejnižší přípustné odměně za práci** členů osádek autobusů osobní dopravy (pojem uvedený v nařízení vlády, kterým se upravuje pracovní doba v dopravě) formou **kolektivní smlouvy vyššího stupně** (KSVS).

**S účinností od 1. ledna 2013 do 31. prosince 2016 je** v souladu s ustanovením § 8 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, **uzavřena KSVS** mezi **Odborovým svazem dopravy** (zastoupeným předsedou svazu L. Pomajbíkem) a **Svazem dopravy ČR, sekcí silniční dopravy** (zastoupeným prezidentem SPD ČR J. Hanákem a předsedou sekce F. Lužou).

V intencích čl. „VII. Závěrečná ustanovení“ předmětné KSVS **je možné problematiku nejnižší přípustné odměny za práci dohodnout a realizovat formou dodatku.** Podle § 7 zákona o kolektivním vyjednávání mohou smluvní **strany KSVS společně navrhnout**, aby bylo ve Sbírce zákonů vyhlášeno sděleníMinisterstva práce a sociálních věcí, **že kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví.** Obdobná rozšíření se v případě dohody smluvních stran realizují ve velmi krátké době.

**Jako podklad pro jednání a lepší orientaci v dané problematice, se v příloze uvádějí relevantní údaje sestavené ze statistických zjišťování o vývoji výše průměrné mzdy vybraných povolání řidičů a průměrné mzdy v ČR.** Z údajů vyplývá, že by **většině zaměstnavatelů v odvětví nemělo činit potíže** vyhovět faktickým požadavkům odborových svazů, neboť **mzdy v požadované výši řidičům autobusů již ve většině případů poskytují.**

V Praze dne 20. ledna 2016

Ředitel odboru 52: doc. JUDr. Hůrka, Ph.D. l.2551

zast. NM 5: JUDr. Břeská

**Příloha**

**Výše průměrné měsíční mzdy vybraných povolání řidičů a průměrné mzdy v ČR (Kč)**

**Tab. č. 1**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Skupina prací** | **CZ-ISCO** | **Název povolání** | **2011** | **2012** | **2013** | **2014** | **1. pol. 2015** |
| 2 | 8322 | Řidiči osobních a malých dodávkových automobilů, taxikáři | 19 113 | 19 828 | 20 350 | 20 079 | 20 151 |
| 3 | 83311 | Řidiči autobusů v městské hromadné dopravě | 24 599 | 24 649 | 26 446 | 26 952 | 27 358 |
| 3 | 83312 | Řidiči autobusů v dálkové přepravě osob | 19 744 | 20 091 | 20 593 | 21 879 | 23 333 |
| 3 | 83321 | Řidiči nákladních automobilů (kromě tahačů) | 19 433 | 19 310 | 19 812 | 20 207 | 20 502 |
| 4 | 8311 | Strojvedoucí a řidiči kolejových motorových vozíků | 30 813 | 30 712 | 31 432 | 33 192 | 35 095 |
| --- | --- | ČR celkem | 24 447 | 25 078 | 24 986 | 25 546 | 25 856 |

Zdroj: ISPV, ČSÚ

V „Jablonecké výzvě“ požadují odborové svazy působící v dopravě sjednání minimální měsíční mzdy řidiče autobusu ve výši 1,75násobku minimální mzdy. S účinností od 1. ledna 2016 by tato minimální měsíční mzda řidiče měla činit alespoň:

**17 325 Kč měsíčně** (9 900 Kč x 1,75)

**Výše průměrné hodinové mzdy vybraných povolání řidičů a průměrné mzdy v ČR (Kč)**

**Tab. č. 2**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Skupina prací** | **CZ-ISCO** | **Název povolání** | **2011** | **2012** | **2013** | **2014** | **1. pol. 2015** |
| 2 | 8322 | Řidiči osobních a malých dodávkových automobilů, taxikáři | 113,30 | 111,10 | 111,50 | 112,40 | 115,60 |
| 3 | 83311 | Řidiči autobusů v městské hromadné dopravě | 126,50 | 133,70 | 138,70 | 141,60 | 140,70 |
| 3 | 83312 | Řidiči autobusů v dálkové přepravě osob | 103,10 | 102,70 | 103,50 | 105,90 | 109,20 |
| 3 | 83321 | Řidiči nákladních automobilů (kromě tahačů) | 114,90 | 110,60 | 111,20 | 113,60 | 113,80 |
| 4 | 8311 | Strojvedoucí a řidiči kolejových motorových vozíků | 185,50 | 193,70 | 195,50 | 206,60 | 212,20 |

Zdroj: ISPV

Při přepočtu požadavku odborových svazů působících v dopravě by minimální hodinová mzda řidiče měla činit alespoň:

**102,70 Kč za hodinu** (58,70 Kč x 1,75)

**Komentář:**

1. V tabulce č. 1 je uveden vývoj měsíční průměrné mzdy řidičů autobusů v porovnání s průměrnou mzdu vybraných profesí řidičů zařazených na základě posouzení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti do jednotlivých skupin prací. V tabulce č. 1 jsou uvedeny jednak průměrné mzdy profesí řidičů zařazených do shodné, tj. třetí, skupiny prací a jednak profese řidičů zařazených do druhé a čtvrté skupiny prací.
2. Průměrná mzda řidičů autobusové dopravy MHD v 1. pololetí 2015 činila 27 358 Kč a řidičů dálkové přepravy 23 333 Kč. Z porovnání vyplývá, že řidiči autobusů městské hromadné dopravy mají o cca 18 % vyšší mzdy než řidiči autobusů dálkové přepravy. Je však třeba zdůraznit, že tento rozdíl je způsoben vyšší mzdou řidičů autobusů MHD v regionu Praha (cca o 30 % vyšší mzdy než v ostatních regionech, což vyplývá z nesrovnatelně obtížnějších pracovních a neuropsychických podmínek výkonu této profese v hlavním městě Praze), které celkovou průměrnou mzdu uvedené profese zvyšují. Na průměrnou mzdu ostatních profesí region Praha již takový vliv nemá.
3. Z hlediska meziročních rozdílů má vývoj mezd řidičů autobusů odlišný trend. Nejvyšší nárůst je v roce 2013 u řidičů autobusů MHD, kdy celková průměrná mzda ČR naopak poklesla, od tohoto roku již vývoj mezd kopíruje růst celkové průměrné mzdy ČR. Průměrná mzda řidičů dálkové přepravy se zvyšovala výrazněji až  v roce 2014 a tento trend pokračuje i v roce 2015 přiblížením k celkové průměrné mzdě ČR. Stagnace mezd řidičů autobusů nebo dokonce jejich pokles tedy není obecným jevem.
4. Odborové svazy působící v dopravě požadují sjednání minimální měsíční mzdy řidiče autobusu ve výši 1,75 násobku minimální mzdy tj. 17 325 Kč měsíčně. Zřejmě se má jednat o zaručenou mzdu. Pro účely doplatku do minimální mzdy nebo nejnižší úrovně zaručené mzdy se do dosažené mzdy nezahrnuje mzda za práci přesčas, příplatek za  práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli. Požadovanou částku minimální mzdy nelze proto porovnávat se  skutečně dosaženou průměrnou mzdou. Výše uvedené příplatky, které se pro účely doplatku do minimální mzdy nezahrnují, mohou tvořit 12 – 18 % z průměrné mzdy. Pokud by se od statisticky zjištěné průměrné mzdy jejich hodnota odečetla, činila by u řidičů autobusů v městské hromadné dopravě v průměru cca 23 900 Kč měsíčně a u řidičů autobusů v dálkové přepravě osob v průměru cca 19 200 Kč měsíčně. Z uvedeného vyplývá, že by splnění požadavků odborových svazů působících v dopravě nemělo činit zaměstnavatelům potíže.

***Příloha č. 2:***

**Metodický pokyn Ministerstva dopravy k možnostem zohlednění sociálních aspektů ve veřejných zakázkách na zajištění dopravní obslužnosti**

Pokud se objednatel v případě nabídkového či zadávacího řízení na uzavření smlouvy o veřejných službách v přepravě cestujících, resp. i v případě přímého zadání takové smlouvy, rozhodne po dopravci požadovat splnění sociálních standardů[[1]](#footnote-1) spočívajících v požadavku na minimální odměňování řidičů, je nutné ve smlouvě o veřejných službách stanovit též způsob prokazování splnění těchto požadavků ze strany dopravce. Bez stanovení způsobu prokazování by objednatel neměl možnost kontroly nad tím, zda v rámci kompenzační úhrady jsou finanční prostředky skutečně vynakládány na mzdy řidičů, anebo zda těmito finančními prostředky není pouze nedůvodně navyšován čistý příjem (přiměřený zisk) dopravce, tzn. zda není dopravci poskytována nedovolená překompenzace. Lze přitom připomenout, že objektivní a transparentní stanovení ukazatelů, na jejichž základě se vypočítá kompenzace, a to způsobem, který zabraňuje nadměrnému poskytnutí kompenzací, je povinnou náležitostí smlouvy o veřejných službách[[2]](#footnote-2). V případě, že by hodnoty mezd řidičů byly v nabídkovém či zadávacím řízení přímo hodnotícím kritériem, by rovněž bez zakotvení způsobu prokazování reálnosti takových mezd mohlo dojít ke zpochybnění regulérnosti soutěže.

Podáním nabídky, popř. uzavřením smlouvy o veřejných službách, dopravce objednatelem navržený způsob prokazování výše mezd řidičů akceptuje, a to včetně případného předkládání dokumentů, které odměňování řidičů dokladují.

Při volbě způsobu prokazování je třeba si uvědomit, že požadavky na mzdové poměry řidičů stanovené ve smlouvě o veřejných službách se patrně budou vztahovat pouze k této smlouvě, přičemž daný dopravce může poskytovat přepravní služby podle více smluv o veřejných službách, popř. provozovat linkovou dopravu také na své komerční riziko nebo provozovat i jiné druhy dopravy, a stejně tak jednotliví řidiči dopravce mohou pro dopravce práci řidiče vykonávat na různých zmiňovaných přepravních službách. Z tohoto důvodu může být praktické ve smlouvě o veřejných službách zakotvit minimální hodnotu odměňování řidičů jednotkově, např. pro tyto účely stanovit minimální hodinovou mzdu, aby bylo možno zohlednit, jaká část mzdy řidiče připadá na výkon jeho práce podle určité smlouvy o veřejných službách.

Jako způsob prokazování doporučujeme stanovit dopravci povinnost periodicky předkládat přehledy obsahující identifikaci řidičů, kteří se na plnění smlouvy podílejí, a údaj o výši jejich mzdy připadající na výkon práce řidiče při plnění dané smlouvy, popř. další údaje, z nichž bude údaj o výši mzdy připadající na výkon práce při plnění dané smlouvy vyplývat. Je možno stanovit vzor takového přehledu jako přílohu uzavírané smlouvy, např. formou tabulky. Zároveň je třeba dopravci stanovit povinnost předkládat dokumenty dokládající pravdivost údajů uvedených v předložených přehledech. Je přitom vhodné upravit podmínky, kdy je třeba takové dokumenty předkládat – od periodického předkládání přes namátkové kontroly na výzvu objednatele až po předklánění na výzvu v případě podezření na nesprávnost údajů. V případě výraznějších požadavků na odměňování řidičů lze doporučit stanovení intenzivnější kontroly. Za nesplnění povinností jak ohledně vlastního odměňování řidičů, tak i pokud jde o prokazování způsobu odměňování řidičů, je třeba ve smlouvě stanovit právní následky, zejm. smluvní sankce.

***Příloha č. 4***

**Zápisy z jednání pracovní skupiny pro zadávání veřejných zakázek na dopravní obslužnost v krajích**

**Zápis z 1. jednání pracovní skupiny pro zadávání veřejných zakázek na dopravní obslužnost v krajích**

Dne 8. 1 2016 se uskutečnilo 1. jednání pracovní skupiny pro zadávání veřejných zakázek na dopravní obslužnost v krajích.

Jednání se zúčastnili následující členové či zástupci členů pracovní skupiny:

* JUDr. Jan Blecha, náměstek pro řízení sekce veřejného investování MMR ČR
* JUDr. Mgr. Vlastimil Fidler, ředitel odboru práva veřejných zakázek a koncesí MMR ČR
* Bc. Radek Polma, ředitel Kanceláře Asociace krajů ČR
* Ing. Ivana Pánková, zástupkyně ředitele Kanceláře Asociace krajů ČR (AK ČR)
* JUDr. Josef Chýle, Ph.D., místopředseda ÚOHS, sekce veřejných zakázek
* JUDr. Ladislav Trylč, zástupce ředitele odboru pracovněprávní legislativy, MPSV ČR
* Mgr. Jana Nádvorníková, vedoucí oddělení státní správy, odbor veřejné dopravy, MD ČR

Pracovní skupina pro zadávání veřejných zakázek na dopravní obslužnost v krajích byla založena na základě spolupráce Ministerstva pro místní rozvoj ČR a Asociace krajů ČR.

* Pan náměstek Blecha uvedl, že pracovní skupina se vyjádří k právním možnostem řešení situace v odměňování řidičů autobusové dopravy zadávané kraji v rámci zajišťování dopravní obslužnosti.
* Pan ředitel Polma pojednal o současné situaci ve vztahu k jednání s odborovými svazy, informoval o stanovisku pana předsedy AK ČR Haška, který na videokonferenci informoval o problému, o zvažování možnosti, jak upravit současné smlouvy s ohledem na stanovení minimální mzdy, o možnostech pozastavení přípravy zakázek, aby byly vyhlášeny až za účinnosti nového zákona o zadávání veřejných zakázek a o tom, že např. Moravskoslezský kraj už požadavek na minimální úroveň mezd v zadávacích podmínkách uvedl, což by mohlo být precedentem jakožto vytyčení jedné z cest řešení problému (námitky ze strany dodavatelů zatím nebyly podány).
* Pan místopředseda Chýle uvedl, že zvláštní sociální podmínku ve formě požadavku na minimální úroveň mezd řidičů stanovit již dle současné právní úpravy lze, ale je zde riziko, že to bude shledáno jako nehospodárné. Záleží tedy na tom, jakým konkrétním způsobem je tato podmínka nastavena.
* Pan ředitel Polma informoval, že Královéhradecký kraj neměl v zadávacích podmínkách sociální klauzuli týkající se platů řidičů, a proto hlavně tam odboráři protestují a požadují zrušení zadávacího řízení. Pan hejtman Franc k tomu řekl, že zadávací řízení zrušit nelze, což vedlo k argumentaci, odkazovalo se na možnost důvodů hodných zvláštního zřetele, zástupci odborů řekli, že stanovisko pana premiéra je důvodem, proč by mohlo být zadávací řízení zrušeno. K dohodě tedy nedošlo, Královéhradecký kraj je svolný s posunutím termínu, odsouhlasil se postup změny nastavení podmínek, ale odboráři trvají na zrušení zadávacího řízení. Poslední zpráva je, že akceptují postup kraje, ale jsou ve stávkové pohotovosti a čekají na schůzku pana premiéra.
* Paní vedoucí Nádvorníková uvedla, že je to i otázka zákona o veřejných službách v přepravě cestujících - každý objednatel si může vybrat, zda objedná autobusovou dopravu na základě smlouvy typu veřejné zakázky (tzv. brutto smlouvy) anebo na základě smlouvy koncesního či smíšeného typu (tzv. netto smlouvy), od čehož se odvíjí, podle kterého zákona bude procesně postupovat. Existuje riziko, že pokud se upraví jen zákon o veřejných zakázkách, tak to nepomůže, neboť když se soutěží v nabídkovém řízení, tak se pouze v konkrétních aspektech odkazuje na zákon o veřejných zakázkách.
* Pan náměstek Blecha uvedl, že MMR se nedomnívá, že by bylo potřeba měnit zákon o veřejných zakázkách.
* Pan místopředseda Chýle konstatoval, že otázka výše minimální mzdy je primárně otázkou předpisů sociálně-právních, ptal se zástupce MPSV na ustanovení, zda čekání je výkon práce – to je otázka sociálně-právních předpisů.
* Pan ředitel Polma – je potřeba najít cestu, aby se odborářům mohlo jasně říci, jaké kroky budou podniknuty, aby se problém vyřešil.
* Pan náměstek Blecha se dotázal, zda MPSV vidí nějaké řešení? Pan zástupce ředitele Trylč uvedl, že vzhledem k principu utváření mezd v podnikatelské sféře je prostor minimální, druhá věc je, že tam, kde nejsou odbory, tak je minimální úroveň mezd stanovena nařízením vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů; stanovená úroveň však není pro řidiče uspokojující. Nicméně tyto předpisy řeší danou problematiku pro všechny zaměstnavatele a musí být upravovány shodně pro všechny, nelze je upravovat jinak pro některá odvětví.
* Pan náměstek Blecha uvedl, že kraj uzavírá smlouvy s různými dopravci a někteří dopravci přitom odbory nemají.
* Pan ředitel Polma uvedl, že jejich zdroje ukazují na určitá čísla, kdy se různí řidiči z různých krajů připojili k Jablonecké výzvě a vzali si na protest reflexní vesty – je jich asi 8000. V celé řadě krajů však odborové organizace nejsou a nechtějí se k nim připojovat, jejich představa je taková, že by to bylo nějak smluvně ošetřeno.
* Paní vedoucí Nádvorníková poznamenala, že by obecně šlo právním předpisem zasáhnout do podmínek odměňování řidičů v dopravě provozované podle stávajících smluv, ale bylo by potřeba vždy zhodnotit, k čí tíži by zvýšení mezd šlo. Primárně záleží na tom, jak je sestavena smlouva, nějaké riziko vývoje nákladových položek se nechává na dopravcích, mzdové náklady se při prokazování nerozdělují co je na co, takže to není rozšifrováno, pokud to nežádá smlouva.
* Paní vedoucí Nádvorníková dále uvedla, že přímé zadání je možné v taxativních případech uvedených v zákoně o veřejných službách v přepravě cestujících. Dále uvedla, že pokud je dopravce smluvně zavázán, tak mu hrozí za neodjeté spoje smluvní sankce a Ministerstvo dopravy bohužel zaznamenává stížnosti na vynechávání spojů, což může být způsobeno i nízkými platy řidičů. Pokud by ÚOHS souhlasil, tak by bylo nejlepší povolit způsob, jak zohlednit sociální aspekty v zadávacích podmínkách.
* Pan místopředseda Chýle –Soutěžní právo umožňuje dát do zadávacích podmínek sociální doložku, pokud to zadavatel (kraj) chce udělat. Z pohledu zadavatele je dobře, že je rozklíčováno, která částka jde na co.
* Pan ředitel Polma – sociální doložka není bez rizik – je zde i otázka hospodárnosti
* Pan ředitel Fidler – u nového zákona budou do ekonomické výhodnosti patřit i sociální aspekty (spadá to pod širší pojem společensky odpovědného zadávání veřejných zakázek), je zde tlak na širší záběr soutěžního práva, tedy kraj by měl být schopen to učinit
* Pan náměstek Blecha uvedl, že dodatky ke smlouvám patrně nebudou přípustné
* Paní vedoucí Nádvorníková uvedla, že u smluv před r. 2010 právní možnost je, ale záleží na konkrétní smlouvě, podle jakého právního předpisu byla uzavřena, a jen pokud neproběhla soutěž.
* Pan ředitel Fidler uvedl, že je potřeba zkoumat každou jednotlivou smlouvu.
* Pan místopředseda Chýle – cenotvorba je zajímavá, není to tak jednoduché, mzdy ovlivňuje více faktorů. Dotázal se, zda z pohledu zadavatelů jsou kraje ochotné dávat do zadávacích podmínek sociální klauzuli?
* Pan ředitel Polma uvedl, že řada krajů je ochotna sociální klauzuli v zadávacích podmínkách uvádět. Další cestou je možnost zdůrazňovat spíše možnost kolektivního vyjednávání, ale museli by se připojit i řidiči, kteří v odborech nejsou.
* Pan zástupce ředitele Trylč – k nárůstu minimální mzdy dochází, ale zástupcům odborů se nezdá být dostatečný.
* Pan náměstek Blecha shrnul, že pracovní skupina se shodla na tom, že kraje mohou uvádět do zadávacích podmínek sociální klauzuli neboli požadavek na minimální úroveň mezd řidičů a jejich růst ve vztahu k inflaci.

**Zápis z 2. jednání pracovní skupiny pro zadávání veřejných zakázek na dopravní obslužnost**

Dne 28. 1 2016 se uskutečnilo 2. jednání pracovní skupiny pro zadávání veřejných zakázek na dopravní obslužnost v krajích.

Jednání se zúčastnili následující členové či zástupci členů pracovní skupiny:

* JUDr. Jan Blecha, náměstek pro řízení sekce veřejného investování MMR ČR
* JUDr. Mgr. Vlastimil Fidler, ředitel odboru práva veřejných zakázek a koncesí MMR ČR
* Bc. Radek Polma, ředitel Kanceláře Asociace krajů ČR (AK ČR)
* Ing. Ivana Pánková, zástupkyně ředitele Kanceláře AK ČR
* JUDr. Josef Chýle, Ph.D., místopředseda ÚOHS, sekce veřejných zakázek
* JUDr. Ladislav Trylč, zástupce ředitele odboru pracovněprávní legislativy, MPSV ČR
* Mgr. Jana Nádvorníková, vedoucí oddělení státní správy, odbor veřejné dopravy, MD ČR
* Pan náměstek Blecha uvedl 2. jednání pracovní skupiny a rekapituloval, co se v mezičase odehrálo - byla schůzka na úrovni pana premiéra, byli tam zástupci AK ČR, pan místopředseda Chýle a zástupci odborových sdružení. Na schůzce se probíral další vývoj a byla podána informace o setkání pracovní skupiny. Z jednání nevyplynul nový úkol pro skupinu. Vyplynul úkol vůči MPSV, aby se na problematiku podívalo z hlediska možnosti celostátního řešení formou nařízení vlády o odměňování řidičů. Ohledně situace se zadáváním veřejné zakázky ze strany Hradce Králové pan premiér řekl, že vláda nemůže nijak zasahovat, je to plně v kompetenci kraje. Poté se odehrála schůzka s AK ČR v Brně, kde pan náměstek referoval o činnosti skupiny.
* Pan ředitel Polma informoval, že proběhlo zasedání Dopravní komise, kde se situace řešila. Dopravní komise nechce, aby se úroveň mezd řidičů promítala u veřejných zakázek na zajištění dopravní obslužnosti do hodnotících kritérií.
* Pan zástupce ředitele Trylč se dotázal, zda bylo odmítnuto řešení přes sociální doložku? Pan náměstek Blecha informoval, že nikoliv. Pan zástupce ředitele Trylč tedy informoval, že úkol pro MPSV zněl prověřit možnost legislativního řešení. Zatím je návrh možného řešení schválený jen z úrovně náměstka, nikoliv od paní ministryně. Nejde však o legislativní řešení. Návrh od pana ředitele Odboru poradců a poradkyň předsedy vlády Špidly o řešení formou zvýšení nejnižší úrovně zaručené mzdy pro řidiče byl zvážen s tím závěrem, že pokud by se to udělalo, tak by to nesmírně zatížilo zaměstnavatele a zároveň by to nevedlo k očekávanému výsledku. Nejnižší úrovně zaručené mzdy znamenají zajištění toho, že tam, kde není mzda sjednána v kolektivní smlouvě a tam, kde jsou zaměstnanci ve veřejných službách odměňováni platem, tak tam jsou stanoveny minimální úrovně mzdy zaměstnanců v závislosti na náročnosti práce, kterou vykonávají. V rámci osmistupňové škály jsou řidiči na úrovni 3. Zvýšení všech sazeb nejnižších úrovní zaručených mezd v rámci této škály na požadovanou úroveň by státní rozpočet neunesl.
* Pan náměstek Blecha vznesl dotaz, zda nelze vydělit řidiče působící ve veřejných službách?
* Pan zástupce ředitele Trylč uvedl, že z hlediska ústavního principu spravedlivého odměňování za práci, zásady rovného přístupu k zaměstnancům, zákazu diskriminace a stejného odměňování za stejnou práci a za práci stejné hodnoty je to neproveditelné, představovalo by to naprosto neakceptovatelný zásah do systému odměňování zaměstnanců. MPSV však pokládá za schůdné jít cestou kolektivních smluv vyššího stupně. V současné době je kolektivní smlouva vyššího stupně sjednána mezi Odborovým svazem dopravy a Svazem dopravy ČR, sekcí silniční dopravy. Závěrečné ustanovení této kolektivní smlouvy vyššího stupně umožňuje formou dodatku dohodnout „nejnižší přípustnou odměnu (mzdu) za práci řidičů autobusů.“ Pak by se MPSV muselo požádat o rozšíření kolektivní smlouvy v tomto směru a v případě dohody smluvních stran lze rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně realizovat poměrně rychle. Záleží na stanovisku celé řady zaměstnavatelů. Je to však věc možná. Požádat by měly MPSV příslušný odborový svaz a svaz zaměstnavatelů (smluvní strany kolektivní smlouvy vyššího stupně). MPSV je oprávněno toto udělat. Ale až poté, co se to vyjedná. Kolektivní smlouva má platnost do roku 2016, takže je ideální čas toto provést.
* MPSV kontrolovalo výši mezd řidičů – vyšla jim čísla vyšší, než jaká se uvádí v Jablonecké výzvě. Nicméně problém je s přesčasy a čekáním. Stejného názoru je i AK ČR.
* AK ČR se řešení navržené MPSV líbí, pokud si to odborový svaz vyjedná, tak to AK ČR to bude akceptovat.
* Jednotlivé kraje budou však soutěžit již letos, uchazeči by tedy měli počítat s tím, že od roku 2017 by mohla platit ta nová kolektivní smlouva, a tudíž by to mělo být v nabídkách zohledněno.
* Paní vedoucí Nádvorníková k možnosti prodloužení smluv uzavřených před r. 2010 uvedla, že tato otázka je řešena přechodným ustanovením zákona o veřejných službách. V současné době lze takové smlouvy prodloužit až na dobu, na jakou by je bylo možno podle současné právní úpravy uzavřít, tj. na celkovou dobu maximálně 10 let. Smlouvy, které byly již před r. 2010 uzavřeny nebo prodlouženy na dobu delší než 10 let, musí dle nařízení EP a Rady (ES) č. 1370/2007 skončit v době srovnatelné s 10 lety, což MD vykládá max. 12 let. K otázce, zda smlouvy lze změnit – pokud neproběhla soutěž a smlouva byla uzavřena podle zákona o silniční dopravě, tak by to šlo, u prodlužování jsou speciální limity. K době trvání nových smluv - i nyní je vhodné uzavírat dlouhodobé smlouvy. Důvody jsou ekonomické, aby se využila životnost autobusů. Na konci smlouvy jsou autobusy odepsané.
* Pan místopředseda Chýle uvádí k prodlužování smluv – není to primární problém, který by se nyní řešil. Veškeré otázky, které se primárně nyní v souvislosti s tzv. Jabloneckou výzvou řeší, jsou spojeny s problematikou změny smluv (zakomponování určitého násobku minimální mzdy)a nikoliv s jejich prodlužováním. U změny těchto smluv na zajištění autobusové dopravy se musí postupovat stejně jako při posuzování změn smluv podle ZVZ.
* Pan ředitel Fidler: Debata byla o tom, že kraje čekají na doporučení. Na dopravní komisi zaznělo, že se po nás chce uložit povinnost. My se však musíme klonit k doporučení. Možnosti jsou z našeho pohledu následující:

1. Zadávací řízení podle starého zákona

* měnit smlouvy nelze; dodatek stanovující, že dodavatel musí platit min. mzdu – dodavatel by na to musel přistoupit, ale nesmí být navýšena cena
* zadávací řízení za účinnosti současného zákona o veřejných zakázkách (účinnost bude do dubna) zadavatel si může stanovit požadavky v rámci obchodních podmínek, tedy povinnost dodržovat kolektivní smlouvu a povinnost dodavatele hradit min. požadavek na mzdy, tedy soc. doložku, mělo by to být přiměřené, avšak lze narazit na problém u zahraničních dodavatelů (MD k tomu uvádí, že v současné době nemůže být zahraniční dodavatel)

2. Zadávací řízení podle nového zákona, který umožňuje zohlednit soc. kritéria

* min. požadavek na mzdy či násobek min. mzdy případně kombinace – bude stanoveno nějaké minimum a předmětem soutěže bude, kdo co více navrhne.
* další soc. kritéria – např. počet nezaměstnaných řidičů
* současný zákon to pouze připouští, nový zákon to výslovně umožňuje
* Pan místopředseda Chýle – jde též o to, jak prakticky zadavatel nadefinuje takovou podmínku, součástí obchodních podmínek musí být i sankční mechanismus, aby bylo zřejmé, že peníze, které mají jít od zadavatele přímo k řidičům, tito řidiči též dostali. Bez toho je podmínka nadefinována jen tak, že dodavatele (dopravní společnost) obdrží více peněz od zadavatele (kraje), aniž by kraj měl jistotu či toto dokonce mohl kontrolovat), že se k řidičům tyto veřejné peníze též dostanou
* AK ČR – kraj je samostatný ekonomický subjekt a je na něm, aby si to dobře nastavil, jde také o to, jak si kraje uhlídají tu celkovou částku.
* Pan místopředseda Chýle – problém je, že konkrétní řidič může jezdit i jinde než v rámci té na základě soutěže zadané veřejné služby v přepravě. Jde tedy o to, jaké dokumenty požadovat, aby to bylo kontrolovatelné.
* Paní vedoucí Nádvorníková – musí to být prokazatelné, zda to dávají opravdu jen těm řidičům, musí být dohodnuto, jak to bude kontrolováno a kraj to musí kontrolovat, aby dopravce pouze nedůvodně nenavyšoval svůj zisk, a objednatel tak neporušil maximální míru možné kompenzace. Dodavatel může poskytovat služby i pro jiné objednatele, na tyto jiné služby se nebudou požadavky objednatele a poskytované kompenzace vztahovat, proto je nutné nastavit způsob prokazování.
* Pan náměstek Blecha požádal paní vedoucí Nádvorníkovou o naformulování doporučení ke způsobu prokazování.
* Pan náměstek Blecha poté shrnul, že řešení by mělo být kompilací názorů všech zúčastněných subjektů, pan místopředseda Chýle by na závěr prošel a revidoval z jednání vzešlá metodická doporučení.
* Co se týče možnosti změn stávajících smluv, panuje shoda na tom, že lze pouze prohlásit, že záleží na každé jednotlivé smlouvě, neboť posouzení se odvíjí od toho, podle kterého právního předpisu byly tyto smlouvy uzavírány a co je jejich obsahem
* Pan ředitel Fidler uvedl, že jde o to, zda stávající smlouva má upravený mechanismus navyšování ceny a pouze se navýší částka nebo zda se bude měnit tento mechanismus.
* Na závěr pan náměstek Blecha shrnul: MMR vytvoří výstup z jednání pracovních skupiny, prosíme tedy o zaslání stanoviska MD a MPSV, námi dodaná metodická doporučení poté posoudí ještě pan místopředseda Chýle.

Rada AK ČR je 25. - 26. února 2016, tam by měly být předneseny závěry z jednání pracovní skupiny.

1. Bod 17 preambule a čl. 4 odst. 5 Nařízení EP a Rady (ES) č. 1370/2007 ze dne 23. 10. 2007 o veřejných službách v přepravě cestujících po železnici a silnici a o zrušení nařízení Rady (EHS) č. 1191/69 a č. 1107/70 [↑](#footnote-ref-1)
2. Čl. 4 odst. 1 písm. b) a čl. 6 odst. 1 Nařízení EP a Rady (ES) č. 1370/2007 ze dne 23. 10. 2007 o veřejných službách v přepravě cestujících po železnici a silnici a o zrušení nařízení Rady (EHS) č. 1191/69 a č. 1107/70 [↑](#footnote-ref-2)