



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



ČESKÁ TELEVIZE: Ostraha objektu Televizního studia Brno



K VEŘEJNÉ ZAKÁZCE

Širší společenské zájmy:

Požadavek zadavatele na důstojné podmínky pracovníků (cílem zakázky bylo vybrat dodavatele se stabilními týmy spokojených zaměstnanců).

Hodnocení:

Aspekty odpovědného zadávání byly zahrnuty do hodnocení v podobě kritérií, která souvisela se zaručenou mzdou pracovníků a s nízkou fluktuací zaměstnanců.

Předpokládaná hodnota VZ:

25 000 000 Kč bez DPH

Právní předpis:

dle zákona č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek, v platném znění (ZZVZ)

Zadavatel:

ČESKÁ TELEVIZE

Název VZ:

Ostraha objektu ČT TS Brno

Česká televize má kromě svého hlavního sídla v Praze na Kavčích horách ještě televizní studia v Brně a Ostravě, menší studia jsou i v dalších městech.

V roce 2019 zadávala Česká televize zakázku, která se týkala služeb ostrahy objektů brněnského studia na dobu čtyř let. Česká televize zadala tuto veřejnou zakázku na služby ve zjednodušeném režimu dle § 129 ZZVZ.

Zakázky na ostrahu budov mají svá specifika, související především se speciálními požadavky na samotné strážné a jejich kompetence. V konečném důsledku jde především o to, aby dodavatel nastavil podmínky zajišťující, že strážní vykonávající ostrahu na objektu zadavatele jsou loajální vůči zadavateli a způsobili pro výkon ostrahy. Česká televize tedy zakázku připravila takovým způsobem, aby strážní splňovali požadované osobnostní i fyzické kompetence a zároveň aby tým strážných byl motivovaný, kompetentní, loajální a stabilní. Jednotliví strážní pak mají být spravedlivě odměňováni, což je základním předpokladem pro dosažení žádané stability týmu.

PŘEDPOKLADEM ÚSPĚCHU JE DŮSLEDNÁ PŘÍPRAVA - Analýza před zahájením zadávacího řízení

Česká televize zpracovala před zadáním zadávacího řízení analýzu, která ukázala nutné **podmínky pro dosažení a udržení dlouhodobé kvality služby**:

- ☞ strážní musí být dobře placení,
- ☞ smlouva musí obsahovat vyhrazení nárůstu ceny o inflaci a dopady růstu zákonné minimální mzdy,
- ☞ dodavatel se musí ke strážným chovat férově,
- ☞ cena služby musí dodavateli umožnit dlouhodobě spravedlivě odměňovat strážné při dodržení zákonů.

Analýza také ukázala nutnost vymezení minimální a maximální akceptovatelné hodinové ceny služby a také potřebu velmi detailně specifikovat předmět plnění, ať již pro účely sladění očekávání obou smluvních stran či následného vymáhání stanovené úrovně služby ze strany zadavatele.

Minimální hodinová cena služby byla stanovena tak, aby pokrývala alespoň zákonnou úroveň zaručené mzdy, odvody pojistného, nárok na dovolenou, příplatky dle zákoníku práce, náklady na stejnokroje a školení zaměstnanců a aby umožnila dosažení přiměřené výše marže k pokrytí režijních nákladů a dosažení přiměřené výše zisku. Jinak nelze službu poskytovat bez porušování zákona či smlouvy. Ani to však nemusí stačit. Dlouhodobě velmi nízká nezaměstnanost způsobila, že motivované strážné splňující přiměřené fyzické a osobnostní požadavky musí bezpečnostní agentura odměňovat nad minimální úroveň stanovenou zákonem. V opačném případě ztrácí motivaci těchto strážných a posléze i samotné kvalitní strážné. Vymezení minimální úrovně hodinové ceny již v zadávací dokumentaci nepodnítilo žádné námítky. Účastníci zadávacího řízení tento krok ve výsledku uvítali. Všichni účastníci se bez jakýchkoli dotazů se svými nabídkovými cenami pohybovali v rámci této vymezené limitace.

Analýzu zpracoval v České televizi specialista bezpečnosti, který prostředím bezpečnostních agentur zná a byl v denním styku se stávajícím dodavatelem a jeho zaměstnanci. Uvedené podmínky pro dosažení a udržení dlouhodobé kvality služby byly zapracovány jak do vzorové smlouvy, tak do konstrukce hodnotících kritérií.

ZADÁVACÍ PODMÍNKY – Zaměřeno na podporu důstojných pracovních podmínek

V zadávací dokumentaci:

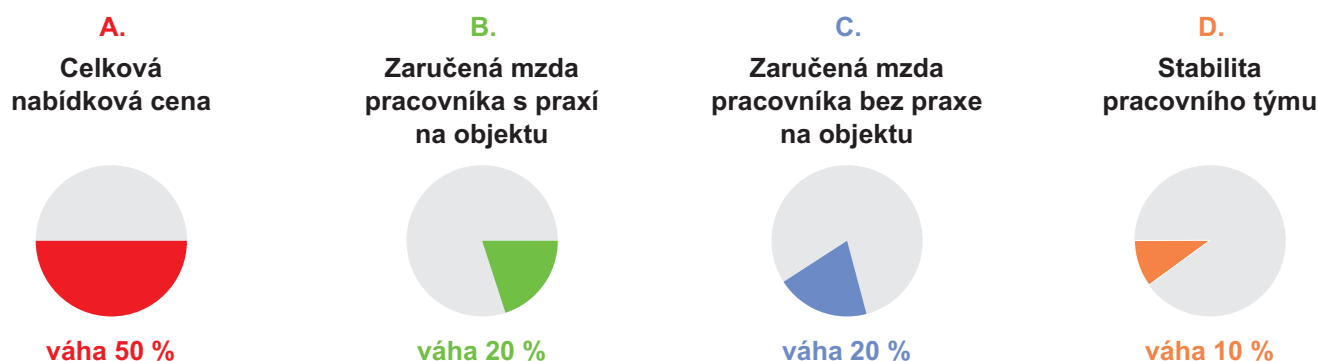
Česká televize deklarovala zájem zadat tuto veřejnou zakázku v souladu s konceptem odpovědného veřejného zadávání a zaměřila se přitom na uplatnění odpovědného přístupu k zaměstnancům. Přímou v zadávací dokumentaci zvolila kombinaci proklamace svého zájmu a promyšleného způsobu hodnocení tak, aby bylo možné vybrat maximálně efektivně dodavatele, který zajistí osobám podílejícím se na plnění veřejné zakázky důstojné pracovní podmínky.

Proklamace:

„Zadavatel má zájem zadat veřejnou zakázku v souladu se zásadami sociálně odpovědného zadávání veřejných zakázek. Sociálně odpovědné zadávání kromě důrazu na čisté ekonomické parametry zohledňuje také související dopady zejména v oblasti zaměstnanosti, sociálních a pracovních práv. Zadavatel od účastníka zadávacího řízení vyžaduje při plnění předmětu veřejné zakázky zajistit legální zaměstnávání, férové pracovní podmínky a odpovídající úroveň bezpečnosti práce pro všechny osoby, které se na plnění veřejné zakázky podílejí. Účastník zadávacího řízení je povinen zajistit tento požadavek zadavatele i u svých poddodavatelů. Zadavatel svůj zájem o sociálně odpovědné zadávání promítl mj. i do hodnocení nabídek účastníků, viz článek 13 níže.“

Způsob hodnocení:

Pro kvalitní zajištění požadovaného plnění, včetně důstojných pracovních podmínek osob podílejících se na plnění veřejné zakázky, zvolila Česká televize následující **kritéria hodnocení nabídek**:

**Ke kritériu A – Nabídková cena:**

Zadavatel hodnotil celkovou nabídkovou cenu za celý předmět plnění. Celková nabídková cena byla tvořena několika položkami, včetně položek „cena pravidelně se opakující služby ostrahy a cena služby týkající se mimořádného zásahu“. Tyto položky byly udávány v Kč bez DPH za jednu hodinu služby a měly stanovené finanční rozpětí. Česká televize stanovila minimální cenu položky na 180 Kč bez DPH za jednu hodinu služby a maximální cenu položky pak na 230 Kč bez DPH za jednu hodinu služby. Nabídky mimo toto finanční rozpětí měly být vyřazeny a takový dodavatel vyloučen.

Ke kritériu B a C – Zaručená mzda pracovníka:

Zadavatel těmto dvěma kritériím stanovil váhu celých 40% z hodnocení. Důležitost řádného odměňování osob podílejících se na plnění veřejné zakázky je tak jednoznačná. Proklamace v úvodu zadávací dokumentace tak dostává mnohem jasnější rozměr. Dodavatelé tímto dostávají od zadavatele jasný signál, která konkrétní oblast pracovních podmínek je pro něj nejstěžejnější.

U kritéria zaručené mzdy pracovníků na objektu (ať už s praxí nebo bez) platilo, že:

- **Mzdou za hodinu se rozumí** základní hodinové peněžitě plnění (poskytované Dodavatelem či Poddodavatelem zaměstnanci, zaměstnanci agentury práce či osobě samostatně výdělečně činné) bez započítání plnění peněžitě hodnoty (naturální mzda), osobních ohodnocení, odměn za práci v sobotu, neděli nebo ve státní svátek, odměn za práci ve zhoršených pracovních podmínkách, ročních bonusů a dalších příplatků.
- **Pracovníkem s praxí** se rozumí pracovník, který slouží na objektu objednatele delší dobu než 6 měsíců.
- **Pracovník bez praxe** je osoba, která slouží na objektu objednatele dobu kratší než 6 měsíců.

Dodavatelům navíc vyplývala ze Smlouvy o plnění povinnost využívat pracovníky zařazené do min. druhé skupiny II. třídy prací dle nařízení vlády o minimální mzdě. Tato povinnost byla stanovena vzhledem ke skutečnosti, že činnosti vykonávané strážnými (až na výjimky) spadají minimálně do druhé skupiny II. třídy prací dle nařízení vlády o minimální mzdě.

Ke kritériu D - Stabilita pracovního týmu:

„V rámci dílčího hodnotícího kritéria D. Stabilita pracovního týmu bude hodnocena schopnost účastníka získat, rozvíjet, motivovat a udržet kompetentní a loajální zaměstnance, jakožto zásadní předpoklad trvalého poskytování kvalit-

ních služeb. Toto dílčí kritérium zároveň vyjadřuje zájem zadavatele na sociálně odpovědném zadávání. Lépe bude hodnocen účastník, který prokáže nižší míru fluktuace zaměstnanců (poměr ukončených pracovních poměrů a průměrného počtu osob v pracovním poměru), vyšší podíl pracovních poměrů na dobu neurčitou, vyšší podíl zaměstnanců v pracovním poměru na celkovém počtu zaměstnanců a bude v nižší míře (ideálně vůbec) používat osoby samostatně výdělečně činné pro výkon ostrahy.“

Přílohou zadávací dokumentace č. 4 byla následující tabulka, kterou museli dodavatelé vyplnit:

	FTE za rok 2018
Průměrný počet zaměstnanců v pracovním poměru za rok 2018	200 *
z toho průměrný počet zaměstnanců v pracovním poměru se smlouvou na dobu určitou za rok 2018	60 *
Průměrný počet využitých agenturních zaměstnanců za rok 2018	80 *
Průměrný počet zaměstnanců na dohody konané mimo pracovní poměr za rok 2018	0 *
Počet ukončených pracovních poměrů za rok 2018	70 *
Počet osob samostatně výdělečně činných používaných v roce 2018 pro výkon ostrahy	0 *
Ukazatel za rok 2018 (vypočte zadavatel):	
a) Míra fluktuace zaměstnanců v pracovním poměru	0,35
b) Podíl pracovních poměrů na dobu určitou na celkovém počtu pracovních poměrů	0,30
c) Podíl agenturních zaměstnanců a zaměstnanců s dohodou o pracích konaných mimopracovní poměr na celkovém počtu zaměstnanců	0,29
d) Podíl OSVČ a zaměstnanců	0,00
Celkové skóre stability pracovního týmu:	0,94

Údaje označené * jsou uvedeny pouze jako příklad, dodavatelé do sloupce doplní pravdivé údaje, které odpovídají skutečnosti. FTE (Full-Time Equivalent) se používá pro přepočítání na plný úvazek

Ve Smlouvě o plnění:

Klíčová ustanovení smlouvy (součást zadávací dokumentace) zajišťují podporu důstojných pracovních podmínek osob podílejících se na plnění veřejné zakázky:

„Poskytovatel se zavazuje, že při plnění předmětu smlouvy pro Objednatele **neumožní výkon nelegální práce** vymezené v ust. § 5 písm. e) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění (dále také jako „ZoZ“).

Poskytovatel se zavazuje při poskytování služeb dle této Smlouvy **využívat pracovníky zařazené do min. 2 (druhé) skupiny II třídy prací dle nařízení 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. Poskytovatel se rovněž zavazuje pracovníky odměňovat způsobem a min. ve výši, které uvedl v zadávacím řízení k Veřejné zakázce v rámci hodnocení své nabídky. Poskytovatel je povinen na žádost Objednatele plnění svého závazku dle tohoto ustanovení vhodným a přiměřeným způsobem prokázat, při splnění zákonných požadavků týkajících se přístupu k osobním údajům, a to například umožněním náhledu do**

účetního/mzdového systému Poskytovatele či zasláním výpisu/opisu z tohoto systému Objednateli, ze kterého bude výše uvedené zřejmé.

Poskytovatel se zavazuje zajistit připravené a odpočaté pracovníky pro výkon služeb dle této Smlouvy. Poskytovatel se zavazuje, že jeden pracovník/člen realizačního týmu **odpracuje maximálně 230 hodin v měsíci**, a to v souladu s příslušnými právními předpisy. Poskytovatel se zavazuje tuto skutečnost na základě písemné výzvy Objednateli **prokázat** při dodržení všech právních předpisů, zejména na ochranu osobních údajů“.

Pro kontrolu dodržování uvedených ustanovení dostává odpovědný pracovník České televize měsíčně detailní informace o odpracovaných hodinách a má přehled i o hodinových sazbách.

Zadavatel také stanovil mechanismus pamatující na úpravy zaručené mzdy. Ostraha je předmět plnění, kde se tento mechanismus může hodit. Většina osob podílejících se na plnění je odměňována právě podle zaručené mzdy. Konkrétně ve Smlouvě byla uvedena tato formulace:

*„Zvýšení ceny **ve stejném poměru, v jakém došlo k nárůstu zaručené mzdy** stanovené obecně závaznými právními předpisy, které upravují zaručenou mzdu, lze učinit pouze po vzájemné dohodě obou smluvních stran a to pouze v rozsahu, v jakém Poskytovatel **prokáže dopad nárůstu zaručené mzdy na mzdové náklady a související povinné sociální a zdravotní odvody strážných**, kteří jsou v **přímém zaměstnaneckém poměru k Poskytovateli** a podílejí se na poskytování služeb dle této Smlouvy. Toto ustanovení lze **prvně použít od 1. 1. 2020**.*

Za porušení povinností jsou také stanoveny Smlouvou sankce. K zařazení pracovníků do min. 2 (druhé) skupiny II třídy prací dle nařízení 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, nebo k jejich odměňování se ve smlouvě vztahují tyto pokuty:

*„V případě, že Poskytovatel **poruší povinnost o zařazení pracovníků** vyplývající z čl. 2.17 Smlouvy nebo **jejich odměňování** dle čl. 2.17 Smlouvy, je Objednatel oprávněn požadovat po Poskytovateli zaplacení smluvní pokuty ve výši 20.000,- Kč (slovy: dvacet tisíc korun českých), a to za každý případ porušení;*

*V případě, že Poskytovatel **poruší povinnost doložení či nahlédnutí do jeho systému** dle čl. 2.17 Smlouvy, je Objednatel oprávněn požadovat po Poskytovateli zaplacení smluvní pokuty ve výši 5.000,- Kč (slovy: pět tisíc korun českých), a to za každý den do doby nápravy tohoto porušení;“*

Jak tedy shrnout výběr strážných?

Úvodní analýza ukázala, že Česká televize má poměrně jasnou představu o požadavcích na strážné a ráda by si ponechala určitou kontrolu nad jejich výběrem. Naopak požadavky na dodavatele měla Česká televize „*minimální*“, jen aby dodržovali povinnosti dané právní úpravou a disponovali zkušeným manažerem zakázky.

Součástí zadávacích podmínek tak bylo vymezení požadovaných osobnostních kompetencí členů realizačního týmu a dále vymezení zátěžového testu fyzické zdatnosti. Tato fáze byla poměrně důležitá, zadavatel si vymezil svá očekávání, a to i s ohledem na svůj rozpočet. Mimo jiné si uvědomil, že vlastně chce poměrně standardní pracovníky, nikoliv příslušníky speciálních sil. Zatímco osobnostní kompetence zahrnovaly např. nekonfliktnost, samostatnost v rozhodování či zodpovědnost, zátěžové testy fyzické zdatnosti zahrnovaly schopnost ujit/uběhnout z recepce k nejbližšímu požárnímu senzoru během stanoveného časového intervalu a schopnost přesunu standardního hasičského přístroje a manipulace s uzávěrem vody v rámci stanoveného časového limitu.

Definované požadavky na členy týmu byly vymezeny v přílohách smlouvy, takže poskytovatel měl při výběru a následné obměně strážných jasně nastavená kritéria. A Česká televize je oprávněna požadovat za účasti poskytovatele provedení např. zátěžového testu fyzické zdatnosti a případně výměnu strážného v případě, že má pochybnosti, zda strážný splňuje uvedené předpoklady. Sladění vzájemných očekávání je vnímáno jako důležitý předpoklad pro vytvoření a udržení dlouhodobé spokojenosti obou smluvních stran.

Výběr dodavatele

Česká televize obdržela celkem 10 nabídek. Nabídková cena vítězného účastníka činila 25 682 tis. Kč (předpokládaná hodnota byla 25 000 tis. Kč) a šlo o třetí nejvyšší nabídkovou cenu (nejnižší byla 22 115 tis. Kč, nejvyšší 27 717 tis. Kč). Vítězný účastník nabídl nejvyšší zaručené mzdy (150 Kč/h. pro pracovníka s praxí na objektu a 140 Kč/h. pro pracovníka bez praxe na objektu). Nejnižší nabídnuté mzdy byly 100, resp. 89 Kč/h). Skóre stability pracovního týmu vítězného účastníka bylo spíše průměrné, a to 0,67. Fakticky o vítězi rozhodla výše zaručené mzdy, kterou se účastník zavázal vyplácet strážným. Realita po podpisu smlouvy potvrdila závěry z úvodní analýzy. Přestože situace není vždy úplně ideální, je rozhodně znát, že poskytovatel má finanční prostor pro zaměstnání kvalitních a loajálních zaměstnanců a že obě smluvní strany mají shodná očekávání.

Jaká doporučení má Česká televize pro zadavatele zakázek na ostrahu objektů?

„Na základě zkušeností se zakázkou na ostrahu brněnského studia České televize a dalších zakázek zahrnujících hodnocení stability pracovního týmu doporučuji co nejlépe vymezit vazbu mezi hodnocením stability pracovního týmu a ekonomickou výhodností nabídky – kvůli případným námitkám. Stávající legislativa (§116 ZZVZ) totiž umožňuje zohlednit sociální (či environmentální) hlediska při hodnocení nabídek pouze jako kritéria kvality plnění (zakázka byla nicméně zadávána ve zjednodušeném režimu dle § 129 ZVZZ, kde zákon umožňuje použití i jiných hodnotících kritérií). Ačkoliv každý asi intuitivně cítí, že kvalitní službu ostrahu objektů je nemožné zajistit prostřednictvím týmu neustále se měnících strážných, kteří se nestihnou ani seznámit s objektem a svými povinnostmi, kteří neznají zaměstnance a spolu-pracovníky zadavatele a nestihnou si k těmto vytvořit ani žádný vztah, tak absence popisu vazby mezi stabilitou pracovního týmu a kvalitou, resp. ekonomickou výhodností nabídky může stěžovatелům poskytnout prostor pro podání námítky proti zadávacím podmínkám. Obdobně to platí i pro hodnocení zaručené mzdy strážného. Doporučuji tedy výslovně zmínit, že podmínkou kvalitní služby je stabilita týmu a podmínkou stability týmu je důstojná výše mzdy.

Doporučuji též provést předběžné tržní konzultace, které vždy přinesou řadu zajímavých podnětů a umožní se připravit na nejrůznější „překvapení“, která by jinak zadavatel objevil až v rámci posuzování a hodnocení nabídek či dokonce až v průběhu plnění. Dodavatelé si zpravidla hlídají svoji konkurenci, vědí o různých používaných tricích, ale zároveň chtějí, aby zadavatel byl spokojen se službou, kterou si platí, a mají zájem na vytvoření férového soutěžního prostředí. Konkrétně naše zakázka neměla dobře ošetřeno hodnocení výše zaručené mzdy zaměstnanců na dohody konané mimo pracovní poměr, resp. hodnocení funguje perfektně jen pro zaručenou mzdu. Strážní služba ale zahrnuje i práci o víkendy, o státních svátcích či práci přesčas, tedy hodiny práce s nárokem na příplatek. Na tento příplatek však mají nárok jen zaměstnanci v pracovním poměru. Pokud srovnáváme nabídku účastníka se zaměstnanci v pracovním poměru s nabídkou účastníka se zaměstnanci na DPP či DPČ (bývá to skupina firem, v rámci kterých zaměstnanci formálně rotují v průběhu roku z firmy na firmu v rámci holdingu), pak hodnocení dle výše zaručené mzdy nemusí odpovídat reálným příjmům zaměstnanců účastníků veřejné zakázky, protože zaměstnanci na DPP či DPČ nemusejí dostávat příplatky za práci o víkendy, státních svátcích či přesčas a v takovém případě jsou na tom fakticky hůře než zaměstnanci v zaměstnaneckém poměru. Tato skutečnost jim ale může být kompenzována prostřednictvím vyšší zaručené hodinové mzdy. Při hodnocení nabídek pak nabídka takového účastníka vypadá na papíře lépe než by odpovídalo skutečnosti.“

Ing. Martin Rajman, vedoucí Centrálního nákupu, Česká televize