

D – 223 – 17/17

Dębica, dnia 30 maja 2017 roku

Wszyscy uczestnicy
postępowania przetargowego

Dotyczy: „ Kompleksowa usługa sprzątania obiektu Sądu Rejonowego w Dębicy wraz z terenem zewnętrznym”.

Sąd Rejonowy w Dębicy jako Zamawiający w przedmiotowym postępowaniu, działając zgodnie z art. 38 ust. 2 ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r. Prawo zamówień publicznych (t.j. Dz. U. z 2015, poz. 2164 z późn. zm) w związku z art. 38 ust. 1 ustawy, przekazuje treść zapytań Wykonawców wraz z wyjaśnieniami treści Specyfikacji Istotnych Warunków Zamówienia:

Pytanie nr 1

Zwracamy się z prośbą o modyfikację zapisów projektu umowy – załącznik nr 3 do SIWZ, poprzez **dookreślenie zasad realizacji przez Zamawiającego obowiązku wynikającego z art. 142 ust 5.** Przepisy ustawy Prawo zamówień publicznych obowiązującej po dniu 19 października 2014 r. tj. w treści, którą stosuje się do przedmiotowego postępowania nakazują, aby „umowa zawarta na okres dłuższy niż 12 miesięcy zawiera postanowienia o zasadach wprowadzania odpowiednich zmian wysokości wynagrodzenia należnego wykonawcy, w przypadku zmiany:

- 1) stawki podatku od towarów i usług;
 - 2) wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę albo wysokości minimalnej stawki godzinowej, ustalonych na podstawie przepisów ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę;
 - 3) zasad podlegania ubezpieczeniom społecznym lub ubezpieczeniu zdrowotnemu lub wysokości stawki składki na ubezpieczenia społeczne lub zdrowotne
- jeżeli zmiany te będą miały wpływ na koszty wykonywania zamówienia przez wykonawcę.” (art. 142 ust. 5).

Zamawiający w projektach umów w sposób następujący naruszył przepisy ustawy Prawo zamówień Publicznych:

1. Opis dopuszczalnych i przewidywanych zmian wysokości wynagrodzenia Wykonawcy jest fakultatywny (możliwość zmiany) podczas gdy w myśl obowiązującego prawa waloryzacja w oparciu o art. 142 ust. 5 ustawy Pzp jest **obligatoryjna**,
2. Zamawiający w postanowieniach umownych zaniechał wskazania terminu od którego będzie obowiązywała waloryzacja wynagrodzenia wykonawcy w zmienionej wysokości.

Wolą ustawodawcy stało się, aby w umowach zawartych w wyniku rozstrzygnięcia postępowań wszczętych po dniu 19.10.2014 r., Zamawiający określał kiedy i na jakich zasadach zwaloryzuje umowę, jeśli zajdzie jedna z przesłanek wskazanych w art. 142 ust 5 ustawy PZP. Pokreślić należy, iż nie chodzi o wpisywanie konkretnych kwot waloryzacji, nie znanych przecież także Zamawiającemu, ale określenie jasnych mechanizmów waloryzacji w razie wystąpienia którejkolwiek z przesłanek określonych w art. 142 ust 5 PZP.

Od obowiązku wprowadzenia takich zapisów Zamawiający nie ma możliwości w żadnych przypadku odstąpić – ustawodawca nie przewidział takiego uprawnienia dla organizatora postępowania przetargowego. Brak takich zapisów stanowi kwalifikowaną wadę siwz, co może skutkować nawet nieważnością całego postępowania.

Mając na uwadze powyższe, wnoszę o wprowadzenie do siwz wymaganych w art. 142 ust 5 ustawy zapisów, precyzujących, iż wartość wynagrodzenia wykonawcy ulega zmianie z dniem zaistnienia (w szczególności w wyniku zmiany ustawy lub innego aktu prawnego) którejkolwiek ze zmian, o których mowa w art. 142 ust 5 ustawy PZP., odczuwają także pracownicy, przy czym jednocześnie zamawiający są narażeni na pogorszenie jakości wykonywanego zamówienia, np. przez zastąpienie materiałów potrzebnych do wykonania zamówienia materiałami tańszymi, które zazwyczaj są materiałami niższej jakości.

Terminy wejścia w życie i wielkość zmian wprowadzonych w art. 142 ust 5 ustawy PZP w całości są niezależne od woli stron umowy o zamówienie publiczne. Aby zatem zapewnić z jednej strony stabilność finansów publicznych, którymi dysponują zamawiający a z drugiej strony dać wykonawcą gwarancję ich słuszych interesów, ustawodawca wprowadził obowiązek waloryzacji umów wieloletnich. Idea art. 142 ust 5 wyraża się w daniu gwarancji obu stronom umowy pewności, iż w razie zaistnienia zewnętrznego zdarzenia w tym przepisie wskazanego, z góry wiedzą w jaki sposób mają się zachować. Stąd obowiązek zawarcia w siwz swego rodzaju automatycznych mechanizmów dostosowywania wynagrodzenia wykonawcy do zewnętrznych warunków. Przy zapewnieniu zamawiającym bezpieczeństwa prawnego koniecznych zmian.

Skoro te zdarzenia zewnętrzne determinują moment wyjścia w życie zmian, o których mowa w art. 142 ust 5 ustawy PZP, to zasadne jest aby konsekwencje tych zmian znalazły odzwierciedlenie w treści stosunku prawnego łączącego zamawiającego i wykonawcę w terminie, w którym te zmiany weszły w życie. Każdy inny termin wprowadzenia zmian w życie budzić może uzasadnione wątpliwości co do tego, czy nie mamy do czynienia z niedozwolonymi negocjacjami między stronami umowy. Brak bowiem obiektywnego powodu uzasadniającego inny termin wprowadzenia zmian niż dostosowanie się stron umowy do działań legislacyjnych ustawodawcy.

Prosimy o wprowadzenie poniższych zapisów zgodnych z PZP, do SIWZ do projektu umowy:

Waloryzacja wynagrodzenia

1. Strony postanawiają, iż dokonają w formie pisemnego aneksu zmiany wynagrodzenia w wypadku wystąpienia którejkolwiek ze zmian przepisów wskazanych w art. 142 ust. 5 ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r. Prawo zamówień publicznych, tj. zmiany:

- a. stawki podatku od towarów i usług,
- b. wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę albo wysokości minimalnej stawki godzinowej, ustalonych na podstawie przepisów ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę;
- c. zasad podlegania ubezpieczeniom społecznym lub ubezpieczeniu zdrowotnemu lub wysokości stawki składki na ubezpieczenia społeczne lub zdrowotne.

2. Zmiana wysokości wynagrodzenia obowiązywać będzie od dnia wejścia w życie zmian o których mowa w ust. 1.

3. W wypadku zmiany, o której mowa w ust. 1 lit. a) wartość netto wynagrodzenia Wykonawcy nie zmieni się, a określona w aneksie wartość brutto wynagrodzenia zostanie wyliczona na podstawie nowych przepisów.

4. W przypadku zmiany, o której mowa w ust 1 lit. b) wynagrodzenie Wykonawcy ulegnie zmianie o wartość wzrostu całkowitego kosztu Wykonawcy wynikającą ze zwiększenia wynagrodzeń osób bezpośrednio wykonujących zamówienie do wysokości zmienionego minimalnego wynagrodzenia, z uwzględnieniem wszystkich obciążeń publicznoprawnych od kwoty wzrostu minimalnego wynagrodzenia.

5. W przypadku zmiany, o którym mowa w ust 1 lit. c) wynagrodzenie Wykonawcy ulegnie zmianie o wartość wzrostu całkowitego kosztu Wykonawcy, jaką będzie on zobowiązany dodatkowo ponieść w celu uwzględnienia tej zmiany, przy zachowaniu dotychczasowej kwoty netto wynagrodzenia osób bezpośrednio wykonujących zamówienie na rzecz Zamawiającego.

6. Za wyjątkiem sytuacji o której mowa w ust. 1 lit. a), wprowadzenie zmian wysokości wynagrodzenia wymaga uprzedniego złożenia przez Wykonawcę oświadczenia o wysokości dodatkowych kosztów wynikających z wprowadzenia zmian, o których mowa w ust 1 litera b) i c).

W związku z powyższym wnosimy o modyfikację treści załącznika na 7 do SIWZ §17 pkt 1) z:

"1. Zmiany wysokości wynagrodzenia należnego wykonawcy, o którym mowa w §12 ust. 1 umowy może nastąpić w przypadku:"

na

"1. Zmiany wysokości wynagrodzenia należnego wykonawcy, o którym mowa w §12 ust. 1 umowy nastąpi w przypadku:"

oraz wprowadzenie zapisu: ***"Zmiana wysokości wynagrodzenia nastąpi od dnia wejścia w życie zmian obowiązujących przepisów prawa."***

Odpowiedź do pytania nr 1

Zamawiający modyfikuje wzór umowy ale tylko w zakresie § 17 ust. 1 zdanie 1 jak poniżej:

1. „Zmiana wysokości wynagrodzenia należnego wykonawcy, o którym mowa w §12 ust. 1 umowy nastąpi w przypadku”:

Pytanie nr 2

Zwracamy się z prośbą o zamieszczenie zapisu w treści projektu umowy załącznik nr 3 do SIWZ umożliwiającego stronom rozwiązanie umowy z 3 miesięcznym wypowiedzeniem. Proponujemy wprowadzenie następującego zapis:

„Każda ze stron może wypowiedzieć umowę z ważnych powodów z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia.”

W przypadku umów długoterminowych w momencie zawierania stosunku prawnego strony nie są w stanie przewidzieć wszystkich okoliczności oraz czynników mających negatywny wpływ wykonanie zobowiązań umownych dla każdej ze stron. Wprowadzenie możliwości rozwiązania umowy za wypowiedzeniem ma na celu stworzenie podstaw prawnych do zakończenia stosunku prawnego pomiędzy stronami, jeżeli z określonych powodów nie mają możliwości kontynuowania współpracy na dotychczasowych warunkach.

Odpowiedź nr 2

Zamawiający nie dokonuje zmiany w treści projektu umowy w zakresie wypowiedzenia umowy.

Pytanie nr 3

Prosimy o potwierdzenie czy wymóg podania przez Wykonawcę nazwy firm podwykonawców jest wymagany na etapie składania ofert?. Z treści art. 36ba p.z.p. regulującego wprowadzanie nowych podwykonawców oraz treści formularza jednolitego europejskiego dokumentu zamówienia wynika, iż obowiązek wskazania nazw podwykonawców dotyczy jedynie podwykonawców znanych na etapie składania oferty. W szczególności będą to podwykonawcy, którzy udostępniają swoje zasoby lub których wykonawca będzie chciał uwzględnić w wyjaśnieniach niskiej ceny.

Na etapie składania ofert Wykonawca nie zawsze jest w stanie podać dokładnych danych podwykonawcy z którego usług będzie korzystał. Dopiero w trakcie realizacji zamówienia na potrzeby należytego wykonania usługi Wykonawca może skorzystać z usług podwykonawcy, a co za tym idzie przekazać Zamawiającemu wymagane dane i informacje o podwykonawcy.

Odpowiedz nr 3

Zamawiający podtrzymuje wymóg podania przez Wykonawców nazwy firm podwykonawców.

Pytanie nr 4

Czy Zamawiający posiada jakiegokolwiek zaległości z tytułu stosunku pracy wobec grupy pracowników przewidzianych do przekazania?

Jeśli tak to z jakiego tytułu i w jakiej wysokości? (w szczególności niewypłacone nagrody jubileuszowe, opóźnienia z wypłatą wynagrodzeń, zaległości w opłacaniu składek na ZUS, należności z tytułu nadgodzin, pracy w dni wolne, dyżurów itp.).

Odpowiedź nr 4

Zamawiający nie posiada żadnych zaległości z tytułu stosunku pracy wobec grupy pracowników przewidzianych do przejęcia.

Pytanie nr 5

Jaki jest stan wykorzystywania urlopów wypoczynkowych w rozbiciu na poszczególnych pracowników?

Odpowiedź nr 5

Stan wykorzystanych urlopów przedstawia się następująco:

1 pracownik – pozostało 17 dni

2 pracownik – pozostało 0 dni. Z dniem 5 lipca 2017 r. nabywa prawo do 6 dni.

Pytanie nr 6

Jaki jest stan godzin świątecznych i nadgodzin w rozbiciu na poszczególnych pracowników?

Odpowiedź nr 6

Nie dotyczy

Pytanie nr 7

Prosimy o podanie dokładnych nazw i adresów związków zawodowych działających w Szpitalu.

Odpowiedź nr 7

W Sądzie Rejonowym w Dębicy nie działają związki zawodowe.

Pytanie nr 8

Czy Zamawiający będzie ponosił pełną odpowiedzialność za zobowiązania wobec pracowników przekazanych nowemu wykonawcy w trybie art.23¹ kp powstałe przed dniem przekazania?

Odpowiedź nr 8

Zamawiający będzie ponosił pełną odpowiedzialność za zobowiązania wobec pracowników przekazanych nowemu wykonawcy w trybie art. 23¹ kodeksu pracy, powstałe przed dniem przekazania.

Pytanie nr 9

Czy wśród pracowników występują osoby przebywające na długotrwałych zwolnieniach lekarskich, urlopach macierzyńskich, wychowawczych? Prosimy o dokładne zestawienie osób.

Odpowiedź nr 9

Żaden z pracowników nie przebywa na długotrwałym zwolnieniu lekarskim czy urlopach macierzyńskim, wychowawczym.

Pytanie nr 10

Czy wśród pracowników występują osoby przebywające na długotrwałych zwolnieniach lekarskich, urlopach macierzyńskich, wychowawczych? Prosimy o dokładne zestawienie osób.

Odpowiedź nr 10

Odpowiedź do pytania nr 9.

Pytanie nr 11

Czy istnieje jakiegokolwiek odrębne porozumienie, umowa, pakiet socjalny podpisywany ze związkami zawodowymi, w którym pracodawca zobowiązuje się do jakiegokolwiek gwarancji w zakresie zatrudniania pracowników lub wysokości ich wynagradzania?

Odpowiedź nr 11

Nie dotyczy.

Pytanie nr 12

Czy pracownicy są objęci jakimikolwiek gwarancjami, pakietami socjalnymi w zakresie ich zatrudnienia lub wynagrodzenia, które to gwarancje mogą uniemożliwić modyfikacje ich stosunków pracy?

Odpowiedź nr 12

Pracownicy nie są objęci żadnymi gwarancjami, pakietami socjalnymi w zakresie ich zatrudnienia lub wynagrodzenia.

Pytanie nr 13

Czy pracownicy są objęci Zakładowym Funduszem Świadczeń Socjalnych, jeśli tak to proszę o jego udostępnienie?

Odpowiedź nr 13

Pracownicy są objęci Zakładowym Funduszem Świadczeń Socjalnych, wysokość odpisu została podana w odpowiedzi nr 14.

Pytanie nr 14

Proszę o przekazanie danych dotyczących odpisów dokonywanych na ZFŚS oraz na obligatoryjne świadczenia socjalne.

Odpowiedź nr 14

Na jednego pracownika przypada odpis w wysokości 1.185,66 zł. Żadne świadczenie nie jest obligatoryjne.

Pytanie nr 15

Prosimy podać, jaka jest wysokość wynagrodzeń przejmowanych pracowników z wyszczególnieniem kosztów, wynagrodzenia zasadniczego, premii, ZUS-u itp. na poszczególnego pracownika.

Odpowiedź nr 15

Odpowiedź na pytanie zawiera załącznik nr 5 do SIWZ.

Pytanie nr 16

Czy w okresie świadczonej usługi należy brać pod uwagę odprawy emerytalne? Jeśli tak to jakiej wielkości?

Odpowiedź nr 16

W okresie świadczonej usługi nie żaden z pracowników nie nabywa prawa do świadczenia emerytalnego.

Pytanie nr 17

Czy wśród pracowników, którzy mają być przejęci są pracownicy objęci ochroną przedemerytalną? Jeśli tak to ile osób?

Odpowiedź nr 17

Pracownicy, którzy mają być przejęci nie są objęci ochroną przedemerytalną.

Pytanie nr 18

Czy wśród pracowników, którzy mają być przejęci są pracownicy objęci ochroną przedemerytalną? Jeśli tak to ile osób?

Odpowiedź nr 18

Odpowiedź do pytania nr 17.

Wszystkie powyższe wyjaśnienia treści SIWZ oraz zmiany SIWZ są wiążące dla wszystkich Wykonawców i należy je uwzględnić przy sporządzeniu i składaniu ofert.

Pozostała treść Specyfikacji Istotnych Warunków Zamówienia nie ulega zmianie.

*W związku z brakiem możliwości umieszczenia w dniu 29 maja 2017 r. odpowiedzi na zadane przy wykonawców pytania z powodu awarii strony internetowej Sądu Rejonowego w Dębicy przedłuża się **termin składania ofert do dnia 01.06.2017 r. godz. 10:00.***

DYREKTOR
Sądu Rejonowego w Dębicy
John
Małgorzata Niedzielska