

DZP/02PN/2016

Wszyscy Wykonawcy

Dotyczy: zapytania do postępowania o udzielenie zamówienia publicznego prowadzonego w trybie przetargu nieograniczonego na: „Usługa kompleksowego utrzymania czystości dla potrzeb Szpitala Specjalistycznego w Zabrze Sp. z o.o.” o *Sygn. Sprawy DZP/02PN/2016*

Szpital Specjalistyczny w Zabrze Sp. z o.o. informuje, że w toku prowadzenia postępowania o udzielenie zamówienia publicznego wpłynęło zapytanie jednego z wykonawców następującej treści:

Pyt. 1

W myśl art. 142 ust. 5 ustawy p.z.p. 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 ustalonego na podstawie art. 2 ust. 3-5 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.

Wprowadzenie powyższego przepisu do ustawy p.z.p. miało na celu przeciwdziałanie negatywnym następstwom wzrostu po stronie wykonawców kosztów realizacji zamówień udzielonych na okres dłuższy niż 12 miesięcy, wynikających ze zmian przepisów prawa (tak również KIO w Wyroku z dnia 16 marca 2015 r., KIO 413/15).

1. Automatyzm zasad wprowadzania zmian.

Mając na uwadze wypracowane dotychczas orzecznictwo KIO wskazać należy, że jakkolwiek ustawodawca nie sprecyzował w jaki sposób zamawiający zobowiązani są określić zasady wprowadzenia odpowiednich zmian wysokości wynagrodzenia, to wskazując na treść wyroku **Krajowej Izby Odwoławczej z dnia 16 marca 2015 r., KIO 413/15**, cyt. „Ze względu na konieczność zapewnienia stabilności stosunków gospodarczych przyjąć należy, że owe zasady **powinny precyzować kwestie waloryzacji wynagrodzenia** na tyle, żeby w toku realizacji umowy strony nie toczyły sporów w tym zakresie, bądź dopiero wówczas rzeczywiście ustalały stosowne zasady.” i dalej „umowę w sprawie zamówienia publicznego zawierana po dniu 19 października 2014 r. powinien cechować **pewien automatyzm rozumiany w ten sposób, że o ile zaistnieje jedna z okoliczności z art. 142 ust. 5 pkt 1-3 Pzp, to uruchomiona zostanie przewidziana w kontrakcie procedura waloryzacji wynagrodzenia, która przebiegać będzie według określonych w niej zasad.**”

Tym samym poprzestanie na określeniu w treści SIWZ, że Zamawiający przewiduje „możliwość”, czy też „dopuszcza” wprowadzenie zmian wysokości wynagrodzenia Wykonawcy w przypadkach opisanych w art. 142 ust. 5 pkt 1-3 p.z.p. nie jest wystarczające dla wypełnienia obowiązku wynikającego z treści art. 142 ust. 5 p.z.p., to jest nie określa zasad wprowadzenia odpowiednich zmian, co wymusza konieczność modyfikacji treści SIWZ, poprzez wprowadzenie zasad (procedur) postępowania przez Stronę.

2. Odpowiednia zmiana wysokości wynagrodzenia.

Zgodnie z treścią art. 142 ust. 5 Ustawa prawo zamówień publicznych zawiera postanowienia o zasadach wprowadzania **odpowiednich zmian** wysokości wynagrodzenia należnego wykonawcy, nie precyzując jednocześnie co ustawodawca rozumie pod pojęciem „odpowiedniej zmiany” wynagrodzenia należnego wykonawcy.

Wskazać w tym miejscu należy na stanowisko KIO wyrażone w wyroku z dnia 16 marca 2015 r., wydanym pod sygn. akt 413/15, zgodnie z którym cyt. „Użyte w komentowanym przepisie określenie

„odpowiednie zmiany wysokości wynagrodzenia” **należy bowiem tłumaczyć, jako „adekwatne”, czy „wprost proporcjonalne” do zmian wprowadzonych w określonych przepisach prawa**”.

Jednocześnie kwestię rozumienia pojęcia „odpowiedniej zmiany wynagrodzenia” precyzuje art. 1 pkt 2 wchodzącej w życie 28 sierpnia 2015 r. Ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy o zmianie ustawy – Prawo zamówień publicznych oraz ustawy o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. 2015, poz. 1153), zgodnie z którym w razie zmiany wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie art. 2 ust. 3-5 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. Nr 200, poz. 1679, z 2004 r. Nr 240, poz. 2407 oraz z 2005 r. Nr 157, poz. 1314) cyt. „przez pojęcie „odpowiedniej zmiany wynagrodzenia” należy rozumieć sumę wzrostu kosztów wykonawcy zamówienia publicznego wynikających z podwyższenia wynagrodzeń poszczególnych pracowników biorących udział w realizacji pozostałej do wykonania, w momencie wejścia w życie zmiany, części zamówienia, do wysokości wynagrodzenia minimalnego obowiązującej po zmianie przepisów lub jej odpowiedniej części, w przypadku osób zatrudnionych w wymiarze niższym niż pełen etat”, zaś w razie zmiany zasad podlegania ubezpieczeniom społecznym lub ubezpieczeniu zdrowotnemu lub wysokości stawki składki na ubezpieczenia społeczne lub zdrowotne, cyt. „przez pojęcie „odpowiedniej zmiany wynagrodzenia” należy rozumieć sumę wzrostu kosztów wykonawcy zamówienia publicznego oraz drugiej strony umowy o pracę lub innej umowy cywilnoprawnej łączącej wykonawcę zamówienia publicznego z osobą fizyczną nieprowadzącą działalności gospodarczej, wynikających z konieczności odprowadzenia dodatkowych składek od wynagrodzeń osób zatrudnionych na umowę o pracę lub na podstawie innej umowy cywilnoprawnej zawartej przez wykonawcę z osobą fizyczną nieprowadzącą działalności gospodarczej, a biorących udział w realizacji pozostałej do wykonania, w momencie wejścia w życie zmiany, części zamówienia przy założeniu braku zmiany wynagrodzenia netto tych osób”.

3. Wejście w życie zmiany wysokości wynagrodzenia.

Wykonawca na wstępie wskazuje, że zgodnie z treścią Wyroku Krajowej Izby Odwoławczej z dnia 9 marca 2015 r., sygn. akt KIO 346/15, Izba nakazała Zamawiającemu dodanie do SIWZ postanowienia o treści „**Zmiana wysokości wynagrodzenia obowiązująca będzie od dnia wejścia w życie zmian, o których mowa w ust. 1**”.

Podobnie zgodnie z treścią art. 1 wchodzącej w życie 28 sierpnia 2015 r. Ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy o zmianie ustawy – Prawo zamówień publicznych oraz ustawy o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. 2015, poz. 1153) cyt. „Zmiana umowy (...) może nastąpić po wejściu w życie przepisów będących przyczyną waloryzacji”.

Wnioski.

Wobec powyższego Wykonawca wnosi w wprowadzenie przez Zamawiającego do SIWZ następujących postanowień umownych, stanowiących w części odzwierciedlenie wchodzącej w życie 28 sierpnia 2015 r. Ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy o zmianie ustawy – Prawo zamówień publicznych oraz ustawy o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. 2015, poz. 1153):

- 1) Każda ze stron umowy, w terminie od dnia opublikowania przepisów dokonujących zmian stawki podatku od towarów i usług, wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie art. 2 ust. 3-5 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. Nr 200, poz. 1679, z 2004 r. Nr 240, poz. 2407 oraz z 2005 r. Nr 157, poz. 1314) lub zasad podlegania ubezpieczeniom społecznym lub ubezpieczeniu zdrowotnemu lub wysokości stawki składki na ubezpieczenia społeczne lub zdrowotne, może zwrócić się do drugiej strony o wprowadzenie odpowiedniej zmiany wynagrodzenia, jeżeli zmiany te będą miały wpływ na koszty wykonywania przez wykonawcę zamówienia publicznego. Po złożeniu wniosku Strony dokonają odpowiedniej zmiany wynagrodzenia, z mocą obowiązującą od dnia wejścia w życie przepisów będących przyczyną waloryzacji.
- 2) W razie zmiany wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie art. 2 ust. 3-5 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. Nr 200, poz. 1679, z 2004 r. Nr 240, poz. 2407 oraz z 2005 r. Nr 157, poz. 1314) przez pojęcie „odpowiedniej zmiany wynagrodzenia” należy rozumieć sumę wzrostu kosztów wykonawcy zamówienia publicznego wynikających z podwyższenia wynagrodzeń poszczególnych

pracowników biorących udział w realizacji pozostałej do wykonania, w momencie wejścia w życie zmiany, części zamówienia, do wysokości wynagrodzenia minimalnego obowiązującej po zmianie przepisów lub jej odpowiedniej części, w przypadku osób zatrudnionych w wymiarze niższym niż pełen etat.

- 3) *W razie zmiany zasad podlegania ubezpieczeniom społecznym lub ubezpieczeniu zdrowotnemu lub wysokości stawki składki na ubezpieczenia społeczne lub zdrowotne, przez pojęcie „odpowiedniej zmiany wynagrodzenia” należy rozumieć sumę wzrostu kosztów wykonawcy zamówienia publicznego oraz drugiej strony umowy o pracę lub innej umowy cywilnoprawnej łączącej wykonawcę zamówienia publicznego z osobą fizyczną nieprowadzącą działalności gospodarczej, wynikających z konieczności odprowadzenia dodatkowych składek od wynagrodzeń osób zatrudnionych na umowę o pracę lub na podstawie innej umowy cywilnoprawnej zawartej przez wykonawcę z osobą fizyczną nieprowadzącą działalności gospodarczej, a biorących udział w realizacji pozostałej do wykonania, w momencie wejścia w życie zmiany, części zamówienia przy założeniu braku zmiany wynagrodzenia netto tych osób.*
- 4) *Strony dokonają zmiany umowy w zakresie odpowiedniej zmiany wynagrodzenia, z mocą obowiązującą od dnia wejścia w życie przepisów będących przyczyną waloryzacji.*

Ad. 1

Nie. Zamawiający nie wyraża zgody.

Pyt. 2

Czy Zamawiający udostępni pomieszczenia socjalne i/lub magazynowe wykonawcy nieodpłatnie? Jeśli odpłatnie to prosimy o informację na jakich warunkach wraz z informacją o ewentualnej odpłatności za zużyte media oraz o udostępnienie projektu umowy najmu lub dzierżawy pomieszczeń?

Ad. 2

Tak. Zamawiający udostępni pomieszczenia socjalne i/lub magazynowe wykonawcy nieodpłatnie.

Pyt. 3

Prosimy o informacje które pomieszczenia będą przekazane wykonawcy do realizacji usługi wraz wyszczególnieniem ich powierzchni w m²?

Ad. 3

Pomieszczenia przekazane wykonawcy do realizacji usługi

- I. Budynek auli – Przyziemie:
- a. Pomieszczenie socjalne – 6,66 m²
- II. Budynek Auli – piwnica:
- a. Pomieszczenie magazynowe I – 14,41 m²
- b. Pomieszczenie magazynowe II – 3,82 m²

Poza w/w pomieszczeniami Zamawiający udostępni wykonawcy 22 pojedyncze szafki ubraniowe zlokalizowane w szatni ogólnej.

Pyt. 4

Czy pomieszczenia, które będą wydierżawione Wykonawcy w związku z realizacją przedmiotu zamówienia odpowiadają przepisom prawa, zasadom bezpieczeństwa i higieny pracy, p.poż., uwzględniają potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie przystosowania pomieszczeń zgodnie z wymaganiami dostępności do nich?

Ad. 4

Zamawiający udostępni pomieszczenia socjalne i/lub magazynowe wykonawcy nieodpłatnie. Pomieszczenia za wyjątkiem pomieszczeń magazynowych odpowiadają przepisom prawa, zasadom bezpieczeństwa i higieny pracy, p.poż., uwzględniają potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie przystosowania pomieszczeń zgodnie z wymaganiami dostępności do nich.

Pyt. 5

Czy Zamawiający potwierdza, że w zakresie czynności są czynności pomocnicze przy pacjencie?

Ad. 5

Wszelkie czynności pracowników w tym również czynności mogące zostać zakwalifikowane przez Wykonawcę jako pomocnicze przy pacjencie zostały opisane w Załączniku nr 4 do SWIZ Karta technologiczna oraz zakres czynności dla osób zajmujących się utrzymaniem czystości

Pyt. 6

Jeżeli w zakresie czynności są czynności pomocnicze przy pacjencie prosimy o jednoznaczne określenie/nazwanie czynności w jakich ma uczestniczyć personel Wykonawcy.

Ad. 6

Wszelkie czynności pracowników w tym również czynności mogące zostać zakwalifikowane przez Wykonawcę jako pomocnicze przy pacjencie zostały opisane w Załączniku nr 4 do SWIZ karta technologiczna oraz zakres czynności dla osób zajmujących się utrzymaniem czystości

Pyt. 7

Czy w usługach transportu wewnętrznego występują czynności pomocnicze przy pacjencie.

Ad. 7

Wszelkie czynności pracowników w tym również czynności mogące zostać zakwalifikowane przez Wykonawcę jako pomocnicze przy pacjencie zostały opisane w Załączniku nr 4 do SWIZ karta technologiczna oraz zakres czynności dla osób zajmujących się utrzymaniem czystości

Pyt. 8

Prosimy o informację jaki jest udział procentowy niżej wymienionych czynności w wartości zamówienia:

- a) kompleksowa usługa sprzątnia i dezynfekcji szpitala,
- b) usługi pomocnicze tj. opiekuńczo – pielęgnacyjne i higieniczne przy pacjentach
- c) transport wewnątrzszpitalny.

Wnoszę o wyjaśnienie treści specyfikacji istotnych warunków zamówienia, poprzez przesądzenie, czy przedmiotem zamówienia jest kompleksowa usługa utrzymania czystości w obiektach Zamawiającego, w skład, której obok usług porządkowych wchodzi usługi pomocowe oraz transportu wewnętrznego.

W przypadku gdyby Zamawiający nie kontraktował usług kompleksowych, prosimy o określenie zakresu rzeczowego poszczególnych usług, tak aby wszyscy wykonawcy ubiegający się o zamówienie mogli złożyć oferty porównywalne.

Określenie przez Zamawiającego charakteru zamówienia determinuje dokonanie przez wykonawców podatkowej klasyfikacji usług wchodzących w zakres składanej oferty cenowej. Dokonanie prawidłowej oceny podatkowej jest obowiązkiem wykonawców, ale aby móc odpowiedzialnie ją zrealizować, musi znać precyzyjny opis przedmiotu zamówienia, w tym określenie przez Zamawiającego charakteru zamówienia - kompleksowego lub pakietu niekompatybilnych czynności

Ad. 8

Przedmiotem zamówienia jest kompleksowa usługa utrzymania czystości w obiektach Zamawiającego, w skład, której obok usług porządkowych wchodzi w znikomej części usługi pomocowe oraz transportu wewnętrznego. Wszelkie czynności pracowników zostały opisane w Załączniku nr 4 do SWIZ karta technologiczna oraz zakres czynności dla osób zajmujących się utrzymaniem czystości. Zamawiający nie jest w stanie określić procentowego udziału usług.

Pyt. 9 Dot. przejęcia pracowników w trybie art. 23 ‘ KP

Czy wraz z przejęciem usługi wykonawca przejmie pracowników w trybie art. 23’ KP? Jeżeli tak, to prosimy o odpowiedź na następujące pytania.

1. Na podstawie jakiego rodzaju umowy o pracę są zatrudnieni przejmowani pracownicy? Ile osób i do kiedy ma zawarte umowy o pracę na czas określony / na zastępstwo?

2. Ile osób przebywa na długich zwolnieniach lekarskich (powyżej 30 dni) i do kiedy?
3. Czy wśród osób przewidzianych do przejęcia są osoby przebywające na urloпах macierzyńskich, wychowawczych, bezpłatnych, świadczeniach rehabilitacyjnych? Jeśli tak to ile osób i do kiedy?
4. Prosimy o podanie terminów ważności badań lekarskich (dat do kiedy) poszczególnych pracowników przewidzianych do przejęcia.
5. Prosimy o jednoznaczne wskazanie czy w stosunku do przejmowanych pracowników zastosowanie ma Regulamin Wynagradzania czy Układ Zbiorowy pracy.
6. Prosimy o przesłanie kopii wszystkich aktualnych Regulaminów, Układu Pracy, postanowień (w tym Regulaminu Pracy, Wynagradzania, Układu Zbiorowego pracy, Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, Regulaminu Funduszu mającego zastosowanie w stosunku do osób niepełnosprawnych) mających zastosowanie w stosunku do przejmowanych pracowników. Jedynie dogłębna analiza tych dokumentów pozwoli na prawidłowe skalkulowanie kosztów wynagrodzeń pracowników podlegających przejęciu.
7. W jakich systemach czasu pracy zatrudnieni są poszczególni pracownicy?
8. Prosimy o wskazanie ilu pracowników z przewidzianych do przekazania kolejnemu wykonawcy jest byłymi pracownikami Zamawiającego.
9. Czy Zamawiający zobowiązuje się do przejęcia pracowników w przypadku rozwiązania lub zakończenia kontraktu?
10. Czy przejmowanym pracownikom przysługuje uprawnienie do dodatkowego wynagrodzenia rocznego wynikającego z ustawy z dnia 12.12.1997r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. nr 160, poz. 1080 z późn. zm.)?
11. Czy z tytułu ewentualnych zaległości wynikających z ustawy z dnia 12.12.1997r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. nr 160, poz. 1080 z późn. zm.) Zamawiający bądź obecny wykonawca wypłacił wszystkie wymagane kwoty?
12. Czy przejmowanym pracownikom przysługuje uprawnienie do podwyżki wynagrodzenia na podstawie ustawy z dnia 22.07.2006r. o przekazaniu środków finansowych świadczeniodawcom na wzrost wynagrodzeń (Dz. U. nr 149, poz. 1076)?
13. W jakiej wysokości przysługują poszczególnym pracownikom podwyżki na podstawie ustawy z dnia 22.07.2006r. o przekazaniu środków finansowych świadczeniodawcom na wzrost wynagrodzeń (Dz. U. nr 149, poz. 1076)?
14. Czy pracownikom wypłacone zostały wszystkie wymagane kwoty z tytułu podwyżek na podstawie ustawy z dnia 22.07.2006r. o przekazaniu środków finansowych świadczeniodawcom na wzrost wynagrodzeń (Dz. U. nr 149, poz. 1076)?
15. Czy pracownikom wypowiedziano warunki umów o pracę w części dotyczącej wynagrodzenia? Jeśli tak, to które składniki wynagrodzeń zostały zmienione?
16. Czy w stosunku do Zamawiającego toczą się postępowania sądowe wszczęte przez pracowników przewidzianych do przejęcia? Jeśli tak, prosimy o podanie wykazu spraw ze wskazaniem wartości przedmiotu sporu, roszczenia pracowników i etapu, na którym znajduje się sprawa.
17. Czy istnieje jakiegokolwiek porozumienie, umowa, pakiet socjalny zawarty ze związkami zawodowymi, w którym pracodawca zobowiązał się do jakiegokolwiek gwarancji w zakresie zatrudnienia pracowników lub wysokości ich wynagrodzeń, także w przypadku przejęcia tychże pracowników przez następnego pracodawcę? Czy pracownicy są objęci jakimikolwiek gwarancjami uniemożliwiającymi nowemu pracodawcy modyfikację treści ich stosunków pracy?
18. Czy na dzień przejęcia będą jakiegokolwiek nieregulowane zobowiązania w stosunku do przekazywanych pracowników? Jeśli tak, z jakiego tytułu i w jakiej kwocie?
19. Ilu pracowników nabędzie uprawnień do odpraw emerytalnych w trakcie trwania kontraktu? Prosimy o podanie ilości osób w rozbiciu na poszczególne lata oraz wysokości przysługujących odpraw.
20. Ilu pracowników nabędzie uprawnień do nagród jubileuszowych w trakcie trwania kontraktu? Prosimy o podanie ilości osób w rozbiciu na poszczególne lata oraz wysokości przysługujących nagród.
21. Ile osób ze wskazanych do przejęcia jest członkami związków zawodowych (jakich)? Jakie funkcje te osoby pełnią w związkach?

22. Prosimy o przedstawienie wykazu wykorzystania urlopów za rok 2015 r. na poszczególnego pracownika z uwzględnieniem dodatkowych urlopów przysługujących pracownikom w związku z orzeczeniem o niepełnosprawności
23. Prosimy o podanie wysokości wynagrodzeń zasadniczych brutto poszczególnych pracowników przewidzianych do przejęcia, kosztów ZUS pracodawcy, premii, dodatków do wynagrodzeń.
24. Czy w związku z koniecznością przejęcia pracowników na podst. Art. 23' KP nowy Wykonawca przez i po zakończeniu okresu gwarancyjnego będzie mógł zmienić warunki pracy oraz miejsce pracy pracownikowi?
25. Prosimy o wyszczególnienie osób, które obecnie znajdują się w wieku ochronnym /przedemerytalnym?
26. Prosimy o wyszczególnienie osób, które zatrudnione są z orzeczonym stopniem niepełnosprawności wraz z określeniem jego rodzaju?
27. Prosimy o podanie zapisów znajdujących się w umowach o pracę pracowników dedykowanych do przejęcia, dotyczących dodatków do wynagrodzeń np. premia regulaminowa, dodatek stażowych, dodatek funkcyjny, dodatek negocjacyjny itp.?

Ad. 9

Zamawiający nie przewiduje przejęcia pracowników w trybie art. 23 ' KP