



BIURO ZAMÓWIEŃ PUBLICZNYCH

ul. Kuźnicza 49/55, pok. 100
50-138 Wrocław

tel. +48 71 375 22 34
fax +48 71 375 24 72

bzp@uwr.edu.pl | www.uni.wroc.pl

nr pisma: BZP.2421.49.2016.BD

Wrocław, dnia 27 października 2016 r.

Informacja nr 2 dla Wykonawców

Dotyczy: postępowania nr BZP.2421.49.2016.BD prowadzonego w trybie przetargu nieograniczonego na realizację zadania pod nazwą:
„Kompleksowe utrzymanie czystości w pomieszczeniach oraz na posesji wokół budynku przy ul. Świdnickiej 10 we Wrocławiu.”

Uniwersytet Wrocławski jako Zamawiający informuje, że w przedmiotowym postępowaniu wpłynęło zapytanie o wyjaśnienie treści SIWZ, i udziela na nie odpowiedzi w trybie art. 38 ust. 1 i 2 ustawy Prawo zamówień publicznych:

Pytanie nr 2

„Mając na uwadze postanowienia projektu umowy w sprawie zamówienia publicznego stanowiącym załącznik do specyfikacji istotnych warunków zamówienia zwracamy się o zmianę o 50% wysokości kar umownych zastrzeżonych w powyższych przepisach”. Podkreślić należy, że w doktrynie prawa zamówień publicznych oraz w aktualnym orzecznictwie Zespołów Arbitrów przy Prezesie Urzędu Zamówień Publicznych ustanawianie przez zamawiającego w umowie rażąco wysokich kar umownych uznać należy bezwzględnie za naruszenie zasad zachowania uczciwej konkurencji wyrażonej w przepisie art. 7 ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r. prawo zamówień publicznych (tekst jednolity Dz. U. z 2006 roku, nr 164, poz. 1163 z późn. zm.), które może być uzasadnioną podstawą do żądania unieważnienia postępowania o udzielenie zamówienia publicznego w trybie art. 93 ust. 1 pkt. 7 ustawy prawo zamówień publicznych z uwagi, iż postępowanie jest obciążone wadą uniemożliwiającą zawarcie ważnej umowy w sprawie zamówienia publicznego.

Stanowisko powyższe znajduje pełne potwierdzenie m.in. wyroku Zespołu Arbitrów z dnia 23 sierpnia 2007 r. sygn. akt: UZP/ZO/0-1030/07. Zważyć bowiem należy, że kara umowna (odszkodowanie umowne) ze swojej istoty ma charakter wyłącznie odszkodowawczy i kompensacyjny, a nie zaś prewencyjny. Ustalenie przez Zamawiającego zbyt wygórowanych kar umownych dla wykonawców stanowi zatem bezspornie rażące naruszenie prawa w zakresie równości stron umowy, co w konsekwencji prowadzi do sprzeczności celu takiej umowy z zasadami współżycia społecznego i skutkować winno bezwzględną nieważnością czynności prawnej na podstawie przepisu art. 3531 k.c. w związku z art. 58 § 1 k.c.”

Odpowiedź nr 2

Zamawiający nie wyraża zgody na obniżenie o 50% wysokości kar umownych. Zaproponowane kary nie są wygórowane i są adekwatne do szacunkowej wartości umowy.

Pytanie nr 3

„W dniu 17 sierpnia 2016 r. wszedł w życie art. 7 ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. 2016 poz 1265). Zgodnie z tym przepisem podmioty zatrudniające osoby w oparciu o umowy zlecenie od 17 sierpnia 2016 r. mają obowiązek ustalania od 1 stycznia 2017 r. minimalnej płacy za

1 roboczogodzinę pracy na poziomie 13 zł. Mając powyższe na uwadze proszę o odpowiedź, czy Zamawiający zobowiązuje się do odpowiedniej zmiany wynagrodzenia umownego o wartość dodatkowych kosztów poniesionych przez Wykonawcę w związku z wprowadzeniem minimalnej stawki godzinowej, do czego zobowiązuje art. 7-11 w/w Ustawy?”

Odpowiedź nr 3

Zamawiający nie przewiduje prowadzenia negocjacji w sprawie podwyższenia wynagrodzenia za świadczoną usługę w związku z planowanym wprowadzeniem minimalnego wynagrodzenia dla osób wykonujących zlecenie lub świadczących usługi w wysokości 13 zł za godzinę pracy.

Zamawiający w § 11 wzoru umowy zobowiązuje Wykonawcę do zatrudnienia pracowników świadczących usługę w trakcie realizacji umowy, na podstawie umowy o pracę.

Zamawiający zawarł postanowienia o zasadach wprowadzania odpowiednich zmian wysokości wynagrodzenia należnego Wykonawcy w § 21 wzoru umowy (załącznik nr 4 do SIWZ), przy czym w punkcie 3a przewidział możliwość zmian w umowie w przypadku zmiany wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie art. 2 ust. 3-5 ustawy z dnia 10.10.2002r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2002r., nr 200, poz. 1679)..

Pytanie nr 4

„Odnosząc się do przesłanek odrzucenia oferty, określonych w SIWZ, proszę o potwierdzenie, że w związku z wejściem w życie od dnia 1 września 2016 r. przepisów nakładających na Wykonawcę obowiązek kalkulowania ceny z uwzględnieniem w kosztach pracy na 2017 r. „minimalnej stawki godzinowej” w wysokości 13 zł, Zamawiający będzie badał ceny złożonych w postępowaniu ofert, zgodnie z obowiązującymi przepisami, a więc przez pryzmat znowelizowanego przepisu art. 90 ust. 1 ustawy - Prawo zamówień publicznych (dalej pzp), weryfikując, czy Wykonawca uwzględnił w kosztach pracy na rok 2017 dla umów zlecenia ustaloną minimalną stawkę godzinową w wysokości 13 zł.

Zaznaczamy przy tym, że choć tzw. minimalna stawka godzinowa ma obowiązywać od dnia 1 stycznia 2017 r; to jednak przepis ją wprowadzający wszedł w życie 17 sierpnia 2016 r. (na mocy art. 7 ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw – Dz. U. poz. 1265, dalej u.m.w.p.), zaś znowelizowany art. 90 ust. 1 pzp wszedł w życie 1 września 2016 r. (w myśl art. 4 u.m.w.p.), a zatem koszty osobowe, związane z wykonaniem zamówienia, są w dniu składania ofert nie tylko możliwe do przewidzenia, ale wręcz konieczne do oszacowania, tak, aby Wykonawca prawidłowo wypełnił dyspozycję art. 90 ust. 1 pzp.”

Odpowiedź nr 4

Zamawiający w § 11 wzoru umowy zobowiązuje Wykonawcę do zatrudnienia pracowników świadczących usługę w trakcie realizacji umowy, na podstawie umowy o pracę. W związku z tym Zamawiający, w przypadku gdy będzie badał ceny złożonych w postępowaniu ofert, zgodnie z art. 90 ust. 1 i 1a ustawy Prawo zamówień publicznych, nie będzie weryfikował ceny tych ofert w zakresie, czy Wykonawca uwzględnił w kosztach pracy na rok 2017 dla umów zlecenia ustaloną minimalną stawkę godzinową w wysokości 13 zł.

Pytanie nr 5

„Czy w związku z ogłoszeniem wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę na 2017 r. (Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 9 września 2016 r. - Dz. U. z 2016 r. poz. 1456) Wykonawca winien w cenie swej oferty skalkulować koszty pracy na 2017r. w znanej na dzień składania ofert wysokości, tj. min. 2000 zł na umowę o pracę oraz min. 13 zł za 1 roboczogodzinę pracy na umowę - zlecenie, czy też Zamawiający nie stawia takiego wymagania i po zawarciu umowy, na wniosek Wykonawcy, dokona odpowiedniej waloryzacji wynagrodzenia umownego o wartość dodatkowych kosztów poniesionych przez

Wykonawcę w związku ze zmianą wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wprowadzeniem minimalnej stawki godzinowej?"

Odpowiedź nr 5

W związku z ogłoszeniem wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę na 2017 r. (Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 9 września 2016 r. - Dz. U. z 2016 r. poz. 1456) Wykonawca winien w cenie swej oferty skalkulować koszty pracy na 2017r. w znanej na dzień składania ofert wysokości, tj. min. 2000 zł na umowę o pracę..

Pytanie nr 6

„W związku ze zmianą ustawy Prawo Zamówień Publicznych prosimy o wprowadzenie do treści projektu umowy odpowiednich zmian, aby był on zgodny z aktualnie obowiązującą treścią przepisu art. 142 ust. 5 pkt 2 ustawy (na podstawie zmian przepisów ustawy prawo zamówień publicznych od 01.09.2016 r.). Poniżej aktualne brzmienie ww. przepisu:

5. 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 wykonania zamówienia przez wykonawcę."

Odpowiedź nr 6

Zamawiający nie wyraża zgody na wprowadzenie zmian we wzorze umowy.

Zamawiający w § 11 wzoru umowy zobowiązuje Wykonawcę do zatrudnienia pracowników świadczących usługę w trakcie realizacji umowy, na podstawie umowy o pracę.

Pytanie nr 7

„Zwracamy się o zamieszczenie w projekcie umowy, postanowienia umożliwiającego stronom rozwiązanie umowy za 3 miesięcznym wypowiedzeniem.

W przypadku umów długoterminowych w momencie zawierania umowy strony nie są w stanie przewidzieć wszystkich okoliczności oraz czynników mogących mieć negatywny wpływ na wykonywanie zobowiązań umownych dla każdej ze stron, jak również w sposób kompleksowy i wyczerpujący uregulować procedury postępowania w takich wypadkach. Wprowadzenie możliwości rozwiązania umowy za wypowiedzeniem ma na celu stworzenie podstaw prawnych do zakończenia stosunku prawnego pomiędzy stronami, jeżeli z określonych powodów nie są one zainteresowane dalszym kontynuowaniem współpracy na dotychczasowych warunkach. Mając na względzie dynamikę życia gospodarczego, czyli pojawianie się nowych technologii wykonywania zamówień, czy też nowych środków, może po kilku latach dojść do sytuacji, gdy jedna ze stron w tym również zamawiający będzie chciał skorzystać z jednostronnego uprawnienia do zakończenia umowy przed upływem jej obowiązywania. Obowiązujące przepisy ustawy prawo zamówień publicznych nie zawierają w tym zakresie żadnych zakazów."

Odpowiedź nr 7

Umowa zostaje zawarta zgodnie z ustawą Pzp na czas określony tj. na okres 36 miesięcy i Zamawiający nie wyraża zgody na wprowadzanie zapisu umożliwiającego jej rozwiązanie z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Przewodniczący
Komisji Przetargowej
Biuro Zamówień Publicznych
mgr inż. Bożena Dziuba