



ZESPÓŁ WOJEWÓDZKICH PRZYCHODNI SPECJALISTYCZNYCH

40-038 Katowice, ulica Powstańców 31

www.zwps.pl

ZWPS wdrożył system zgodny z normami ISO 9001:2009
oraz ISO 14001:2005

tel. (32) 255-22-26

fax. (32) 255-32-42



Katowice, dnia 09.12.2016 r.

ZWPS/DA/10.44/2016 r.

WYJAŚNIENIA TREŚCI SPECYFIKACJI ISTOTNYCH WARUNKÓW ZAMÓWIENIA

Dotyczy: Postępowania o udzielenie zamówienia publicznego w trybie przetargu nieograniczonego o wartości zamówienia poniżej 209 000 euro, którego przedmiotem jest „Usługa codziennego sprzątania, mycie okien i sprzątanie po remoncie w pomieszczeniach Zespołu Wojewódzkich Przychodni Specjalistycznych w Katowicach przy ulicy Powstańców 31/Lompy 16 oraz w Zabrze przy ulicy M. Skłodowskiej – Curie 10” – znak sprawy: ZP/U/11/16.

Na podstawie art. 38 ust 1 i 2 ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r. Prawo zamówień publicznych (tj. Dz. U z 2015 r., poz. 2164), Zamawiający udziela odpowiedzi na zapytanie, które wpłynęło od Wykonawcy.

W związku z zamiarem przystąpienia naszej firmy do w/w przetargu, zgodnie z art. 38 ust.1 ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r. Prawo zamówień publicznych, prosimy o udzielenie odpowiedzi na poniższe pytanie dotyczące zapisów SIWZ oraz projektu umowy:

Pytanie 1

- 1) 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 1

Przytoczony art. 7 – 11 ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2016 poz. 1265) dotyczy umów zawartych przed dniem 01.09.2016r. Świadczenie usługi przez Wykonawcę rozpocznie się w dniu 02.01.2017. Do Wykonawcy należy prawidłowa kalkulacja ceny oferty.

Pytanie 2

- 2) Odnosząc się do sposobu obliczenia ceny ofertowej, określonego 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. co najmniej „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), tj. 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 2

Zamawiający będzie badał ofertę zgodnie z art. 90 ustawy Prawo zamówień publicznych. Należy zwrócić uwagę, że na Wykonawcy spoczywa obowiązek wykazania, że oferta nie zawiera rażąco niskiej ceny.

Pytanie 3

- 3) 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) oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej (Obwieszczenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 21 września 2016 r. sprawie wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2017 r. – M.P. nr 934) 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 3

Zamawiający określił, że świadczenie usługi przez Wykonawcę rozpocznie się w dniu 02.01.2017. Do Wykonawcy należy prawidłowa kalkulacja ceny oferty.

Pytanie 4

- 4) .Dotyczy zapisów SIWZ – paragraf 5 wzoru umowy.

Wnoszę o wyjaśnienie treści specyfikacji istotnych warunków zamówienia, poprzez dookreślenie zasad realizacji przez Zamawiającego obowiązku wynikającego z art. 142 ust 5.

Przepisy ustawy Prawo zamówień publicznych w treści obowiązującej po dniu 19 października 2014r. 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 ustalonego na podstawie art. 2 ust. 3- 5 ustawy z dnia 10 października 2001 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).

Uzasadnieniem ratio legis – zgodnie z wolą ustawodawcy – przywołanego przepisu art. 142 ust 5 ustawy Prawo zamówień publicznych było m.in., że: „w praktyce zamawiających właściwie nieobecne było włączanie do wzorów umów tzw. klauzul waloryzacyjnych. Przygotowana przez zamawiających treść wzorów (projektów) umów, nie pozwalała na uwzględnienie w ostatecznych rozliczeniach nawet znacznych, niezależnych od wykonawców, zmian kosztów wykonania zamówienia, zwłaszcza dotyczących zmian wysokości obciążeń publicznoprawnych. W efekcie, przy niewysokich marżach, pozornie niewielka zmiana np. podatku od towarów i usług (VAT) powodowała utratę marży, a w konsekwencji prowadziła do pogorszenia sytuacji finansowej przedsiębiorcy. Powyższe prowadziło do znacznego ograniczania przez przedsiębiorców kosztów wykonania zamówienia. Wyżej wskazane sytuacje odnosiły się przede wszystkim do umów wieloletnich, w trakcie trwania których wykonawcy byli zaskakiwani zmianami ciężarów publicznoprawnych oraz kosztami określanymi przez przepisy prawa. Ponadto, skutki dotyczące zmian wynagrodzenia 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. Zniwelowanie powyższych działań może nastąpić dzięki wprowadzeniu zasady obowiązku wprowadzania do umów zapisów dotyczących odpowiedniej zmiany wysokości wynagrodzenia w ściśle określonych przypadkach”.

Stąd 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 waloryzuje 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.

Dodatkowo wskazać należy, że z dniem 1 września 2016 r. treść art. 142 ust. 5 uległa zmianie w wyniku nowelizacji ustawy Prawo zamówień publicznych (Dz. U. z dnia 17.08.2016 r. poz. 1265). Ustawodawca nałożył tym samym na Zamawiającego obowiązek określenia w umowach zawieranych na okres dłuższy niż 12 miesięcy również zasad wprowadzania odpowiednich zmian wysokości wynagrodzenia należnego wykonawcy w przypadku zmiany wysokości minimalnej stawki godzinowej.

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.

MINIMALNE WYNAGRODZENIE ORAZ MINIMALNA STAWKA GODZINOWA

Art. 142 ust 5 pkt 2 ustawy PZP zobowiązuje Zamawiającego do określenia w siwz zasad waloryzacji wynagrodzenia wykonawcy w razie zmiany 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.

Przy realizacji usług będących przedmiotem zamówienia koszty osobowy stanowią dominującą pozycję w cenie usługi. Do tej pory wykonawcy nie mieli żadnych ograniczeń przy stosowaniu różnych form zatrudnienia i związanych z nimi kosztami. Znowelizowana dyspozycja art. 90 ust 1 ustawy PZP wprowadza przy badaniu czy oferta nie zawiera rażąco niskiej ceny domniemanie, iż koszty zatrudnienia pracownika nie mogą być niższe, niż koszty minimalnego wynagrodzenia za pracę, zaś koszty 1 godziny pracy zleceniobiorcy/osoby świadczącej usługę, nie mogą być niższe niż minimalna stawka godzinowa. Konsekwencją takiego rozwiązania, jest wprowadzenie przez ustawodawcę obowiązku uwzględniania przez zamawiających w siwz zasad waloryzowania wynagrodzeń wykonawców w przypadku zmiany wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę albo minimalnej stawki godzinowej.

Proponowana wyżej zmiana jest nie tylko korzystna dla Zamawiającego, ale pozwala mu też na racjonalne i kontrolowane wydatkowanie środków publicznych, a tym samym wpisuje się w podstawowe cele związane z dyscypliną finansów publicznych. Ponieważ zmiany minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej ustalane są przez podmiot trzeci w stosunku tak dla Zamawiającego jak i wykonawców, oczywistym jest, iż mają charakter niezależny od woli stron umowy. Brak uwzględnienia proponowanej zmiany w treści projektu umowy łączyć się będzie dla Zamawiającego z dwoma negatywnymi skutkami.

Po pierwsze wykonawcy mogą oferować wykonanie usług drożej niż to wynika z faktycznych kosztów jej świadczenia w momencie składania oferty, po to aby uwzględnić ewentualne zmiany wysokości minimalnego wynagrodzenia lub minimalnej stawki godzinowej w kolejnych latach trwania umowy. Efektem takiej postawy – racjonalnego jednak przedsiębiorcy – jest to, iż Zamawiający od początku umowy niejako „nadpłaca” za ewentualne przyszłe koszty, nie mając pewności, iż wydatkuje posiadane środki w sposób racjonalny i gospodarczo uzasadniony. Brak uwzględnienia w projekcie umowy możliwości waloryzacji wynagrodzenia wykonawcy powoduje, że kalkulując cenę oferty dla umowy długoterminowej, racjonalny wykonawca uwzględnić musi ewentualne ryzyko wzrostu wysokości minimalnego wynagrodzenia lub minimalnej stawki godzinowej tak, aby zabezpieczyć swój interes. W rzeczywistości więc to Zamawiający zapłaci za ryzyko w kalkulowane przez wykonawcę do ceny oferty, które w pierwszym roku świadczenia usługi powoduje znaczny jej wzrost, a tym samym zbędne wydatki zamawiającego. Tym samym stanowić ono może zysk wykonawcy i nieuzasadniony koszt Zamawiającego, a co za tym idzie, możliwość postawienia Zamawiającemu zarzutu nierzetelnego wydatkowania środków publicznych.

Po drugie – w przypadku gdy wykonawcy nie uwzględnią w proponowanej ofercie skutków zwiększenia minimalnego wynagrodzenia za pracę lub minimalnej stawki godzinowej, Zamawiający otrzymuje w pierwszym okresie realną ofertę, która jednak po kilku miesiącach przestaje być powiązana z realnymi kosztami ponoszonymi przez wykonawcę. Siłą rzeczy, wykonawca nie będzie w stanie w sposób prawidłowy wykonywać przyjętych na siebie zobowiązań.

okt 18

4

Mając na uwadze powyższe, zasadne i konieczne jest dostosowanie zapisów siwz do wymagań art. 142 ust 5 pkt 2 ustawy PZP, poprzez dodanie zapisu:

„W przypadku zmiany, o której mowa w art. 142 ust 5 pkt. 2 ustawy PZP wynagrodzenie Wykonawcy ulega zmianie o wartość wzrostu wykazanych kosztów ponoszonych przez Wykonawcę, z tego tytułu.”

ZUS

Art. 142 ust 5 pkt 3 ustawy PZP zobowiązuje Zamawiającego do określenia w siwz zasad waloryzacji wynagrodzenia wykonawcy w razie zmiany zasad i wysokości podlegania ubezpieczeniom społecznym.

Zmiana, o której mowa zakłada, że składka emerytalna i rentowa od umów zlecenia jest płacona od kwoty co najmniej minimalnego wynagrodzenia. Jeżeli w danym miesiącu podstawa składki będzie niższa, niż kwota minimalnego wynagrodzenia, a zleceniobiorca będzie spełniał warunki do objęcia ubezpieczeniem z innego tytułu np. umowy o pracę, składkę opłaci ze wszystkich tych tytułów. Uwagi wymaga także okoliczność, że wysokość wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne jest jednym z głównych kryteriów decydujących o wysokości składki na ubezpieczenie zdrowotne. Podwyższenie jednej składowej będzie zwiększeniem drugiej ze składek. Wobec powyższego bezspornym jest, że koszty pracy, o których mowa powyżej w wyniku zmian w przepisach prawa, będą wzrastały. Tym samym w interesie zarówno Zamawiającego jak i wykonawcy jest wprowadzenie do umów o zamówienie publiczne klauzul zabezpieczających strony przed destabilizacją w realizacji umów (obniżeniem jakości, restrukturyzacją przyjętego modelu wykonania zamówienia, w skrajnych przypadkach wypowiedzenie umowy), która będzie stanowić konsekwencję istotnych i niebagatelnych zmian w wysokości kosztów pracy.

Mając na uwadze powyższe, zasadne i konieczne jest dostosowanie zapisów siwz do wymagań art. 142 ust 5 pkt 3 ustawy PZP, poprzez dodanie zapisu:

„W przypadku zmiany, o której mowa w art. 142 ust 5 pkt 3) ustawy PZP wynagrodzenie Wykonawcy ulega zmianie o wartość wzrost wykazanych kosztów ponoszonych przez Wykonawcę, z tego tytułu.”

AUTOMATYZM ZMIAN

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 wykonawcom gwarancję ich słusznym 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 to 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.

Pragniemy zauważyć, że postulat wprowadzenia powyższych zapisów znalazł odzwierciedlenie w kilku wyrokach KIO wydanych w marcu 2015 r. (sygn akt.: KIO 346/15, 413/15 oraz 443/15).

Wnoskujemy zatem o modyfikację paragrafu 4 umowy wprowadzenie do wzoru poniższych zapisów:

[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 albo do wysokości zmienionej minimalnej stawki godzinowej, z uwzględnieniem wszystkich obciążeń publicznoprawnych, wynikających z tych zmian
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).

Odpowiedź 4

Zamawiający zmienia zapisy umowy poprzez dodanie w paragrafie 5 ustępów:

5. Strony postanawiają, iż dokonują w formie pisemnego aneksu 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– jeżeli zmiany te będą miały wpływ na koszty wykonania zamówienia przez wykonawcę.
6. Zmiana wysokości wynagrodzenia obowiązywać będzie od dnia wejścia w życie zmian o których mowa w ust. 5
7. W wypadku zmiany, o której mowa w ust. 5 pkt. 1) wartość netto wynagrodzenia Wykonawcy nie zmieni się, a określona w aneksie wartość brutto wynagrodzenia zostanie wyliczona na podstawie nowych przepisów.
8. W przypadku zmiany, o której mowa w ust. 5 pkt. 2) wynagrodzenie Wykonawcy ulegnie zmianie w zakresie obciążeń ponoszonych z tytułu umowy o pracę / cywilnoprawnych o różnicę wynikającą z obecnie stosowanej stawki minimalnego wynagrodzenia / minimalnej płacy za 1 roboczogodzinę, a stawkami ogłoszonymi na rok 2018 przy uwzględnieniu sposobu zatrudnienia.
9. W przypadku zmiany, o której mowa w ust. 5 pkt. 3) 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 i liczby osób bezpośrednio wykonujących zamówienie na rzecz Zamawiającego na dzień rozpoczęcia umowy.
10. Wykonawca w ciągu 7 dni od podpisania umowy przedstawi wykaz na dzień rozpoczęcia umowy zawierający: ilość osób zatrudnionych do wykonywania usługi oraz dla poszczególnych osób: kwotę wynagrodzenia brutto, rodzaj umowy (o pracę, cywilnoprawna), wartość obciążenia z tytułu ubezpieczeń społecznych, wartość obciążenia z tytułu ubezpieczeń zdrowotnych. Wykaz należy sporządzić w sposób zapewniający ochronę danych osobowych, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 29 sierpnia 1994r. o ochronie danych osobowych.
11. Zobowiązanie Zamawiającego wynikające z ust. 5 pkt. 2) i 3) będzie dotyczyć wyłącznie wynagrodzeń i ilości osób na dzień rozpoczęcia umowy oraz zatrudnionych za minimalne wynagrodzenie za pracę lub za minimalną płacę za 1 roboczogodzinę.
12. Za wyjątkiem sytuacji o której mowa w ust. 5 pkt. 1), wprowadzenie zmian wysokości wynagrodzenia wymaga uprzedniego złożenia przez Wykonawcę oświadczenia o wysokości dodatkowych kosztów wynikających z wprowadzenia zmian, o których mowa w ust. 5 pkt. 2) i 3) z zastrzeżeniem, iż Zamawiający zweryfikuje zasadność wysokości dodatkowych kosztów.

Pytanie 5

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

Należy zauważyć, że w przypadku umów długoterminowych zawieranych na okres 2 - 3 lat w momencie zawierania umowy strony nie są w stanie przewidzieć wszystkich okoliczności oraz

Kot...

ly

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 5

Zamawiający nie wyraża zgody.

DYREKTOR
Zespołu Wojewódzkich Przychodni Specjalistycznych
w Katowicach
Grzegorz Nowaczyński

Woj. Nowaczyński