



DO WSZYSTKICH ZAINTERESOWANYCH WYKONAWCÓW

Wrocław, dnia 29 października 2019 r.

Dotyczy: postępowania prowadzonego według procedury otwartej (art. 138n pkt 1 ustawy Pzp) Nr MCUS.DZP.373-71/2019 na usługi polegające na przygotowaniu podstawowego wyżywienia (catering) dla mieszkańców Domów Pomocy Społecznej oraz dla klientów Dziennych Domów Pomocy, funkcjonujących w strukturze Domu Pomocy Społecznej w Miejskim Centrum Usług Socjalnych we Wrocławiu z podziałem na dwie części zamówienia.

Odpowiedzi na złożone zapytania

Miejskie Centrum Usług Socjalnych we Wrocławiu, informuje, iż na podstawie rozdziału VII lit. C ust. 14 Dokumentu dotyczącego udzielenia zamówienia na usługi społeczne i inne szczególne usługi, o których mowa w art. 138g ust. 1 ustawy Prawo zamówień publicznych (tj. Dz.U. 2019 poz. 1843) udziela odpowiedzi na złożone w dniu 25 października 2019 r. przez Wykonawcę zapytania:

Pytanie nr 1

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

- a) *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?*
- b) *Ile osób przebywa na długich zwolnieniach lekarskich (powyżej 30 dni) i do kiedy?*
- c) *Czy wśród osób przewidzianych do przejścia są osoby przebywające na urloпах macierzyńskich, wychowawczych, bezpłatnych, świadczeniach rehabilitacyjnych? Jeśli tak to ile osób i do kiedy?*
- d) *Prosimy o podanie terminów ważności badań lekarskich (dat do kiedy) poszczególnych pracowników przewidzianych do przejścia.*
- e) *Prosimy o jednoznaczne wskazanie czy w stosunku do przejmowanych pracowników zastosowanie ma Regulamin Wynagradzania czy Układ Zbiorowy pracy.*
- f) *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 przejściu.*
- g) *W jakich systemach czasu pracy zatrudnieni są poszczególni pracownicy?*
- h) *Prosimy o wskazanie ilu pracowników z przewidzianych do przekazania kolejnemu wykonawcy jest byłymi pracownikami Zamawiającego.*
- i) *Czy Zamawiający zobowiązuje się do przejścia pracowników w przypadku rozwiązania lub zakończenia kontraktu?*
- j) *Czy przejmowanemu pracownikowi 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.)?*
- k) *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?*
- l) *Czy przejmowanemu pracownikowi 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)?*
- m) *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)?*
- n) *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)?*
- o) *Czy pracownikom wypowiedziano warunki umów o pracę w części dotyczącej wynagrodzenia? Jeśli tak, to które składniki wynagrodzeń zostały zmienione?*



- p) 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.
- q) Czy istnieją jakiegokolwiek porozumienie, umowa, pakiet socjalny zawarty ze związkami zawodowymi, w którym pracodawca zobowiązał się do jakichkolwiek 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?
- r) Czy na dzień przejęcia będą jakiegokolwiek nieuregulowane zobowiązania w stosunku do przekazywanych pracowników? Jeśli tak, z jakiego tytułu i w jakiej kwocie?
- s) 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.
- t) 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.
- u) Ile osób ze wskazanych do przejęcia jest członkami związków zawodowych (jakich)? Jakie funkcje te osoby pełnią w związkach?
- v) Prosimy o przedstawienie wykazu wykorzystania urlopów za rok 2018 r. na poszczególnego pracownika z uwzględnieniem dodatkowych urlopów przysługujących pracownikom w związku z orzeczeniem o niepełnosprawności
- w) Prosimy o podanie wysokości wynagrodzeń zasadniczych brutto poszczególnych pracowników przewidzianych do przejęcia, kosztów ZUS pracodawcy, premii, dodatków do wynagrodzeń.
- x) 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?
- y) Prosimy o wyszczególnienie osób, które obecnie znajdują się w wieku ochronnym /przedemerytalnym?
- z) Prosimy o wyszczególnienie osób, które zatrudnione są z orzeczonym stopniem niepełnosprawności wraz z określeniem jego rodzaju?
- aa) 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.?
- bb) Prosimy o przedstawienie wykazu proporcjonalnego wykorzystania urlopów za rok 2019 r. na poszczególnego pracownika z uwzględnieniem dodatkowych urlopów przysługujących pracownikom w związku z orzeczeniem o niepełnosprawności
- cc) Czy istnieje plan urlopów za rok 2019, jeżeli tak, prosimy o przesłanie planu urlopów na rok 2019, na każdego pracownika.
- dd) Proszę o przesłanie, liczby dni absencji z wyłączeniem nieobecności związanej z urlopem, przypadającą na poszczególnego pracownika za rok 2019.
- ee) Jeżeli istnieje zakres czynności pracownika lub zakres obowiązków lub inny dokument opisujący zakres obowiązków, proszę o przesłanie zakresu czynności pracowników, którzy przewidziani są do przejęcia w ramach artykułu art. 23' KP?.

Odpowiedź na pytanie nr 1

Zamawiający informuje, iż nie przewiduje przejęcia pracowników Zamawiającego przez Wykonawcę w trybie artykułu 23¹ Kodeksu pracy.

Pytanie nr 2

Zwracamy się z prośbą o modyfikację §7 projektu umowy poprzez zmniejszenie wygórowanych kar umownych o 50%.

W procedurze udzielania i realizacji zamówień publicznych to zamawiający jest w pozycji uprzywilejowanej względem wykonawców, umożliwiającą mu narzucanie warunków dotyczących realizacji zamówienia, jednak powinien on tak ukształtować treść umowy aby realizacja zamówienia w ogóle była możliwa. Zatem zastrzeżenie kar umownych nie powinno być celem samym w sobie, ale środkiem dyscyplinującym wykonawcę. Wielokrotnie wskazywała na to Krajowa Izba Odwoławcza, m.in. w wyroku z dnia 5 marca 2014 r., sygn. akt KIO 283/14.

Zamawiający próbuje wykorzystać swoją pozycję dominującą w przetargu i wbrew zasadom współżycia społecznego, wprowadzić do umowy rażąco wygórowaną karę umowną, która z uwagi na swą konstrukcję, może mieć zastosowanie zarówno w przypadku drobnego uchybienia,



nieskutkującego powstaniem jakiegokolwiek szkody po stronie Zamawiającego, jak i w przypadku niewykonania zobowiązania w znacznej części. Kara umowna winna zostać opisana w sposób zróżnicowany, w zależności od rangi, skutków i okresu trwania uchybienia, jak i wpływu uchybień na funkcjonowanie Zamawiającego. Nie można również zapominać, że podstawową funkcją kary umownej jest naprawienie szkody (zryczałtowane odszkodowanie), a zatem stawka kary umownej nie powinna być ustalona abstrakcyjnie, lecz z uwzględnieniem przewidywanej szkody, jaka może powstać po stronie Zamawiającego. Jednakże postanowienie projektu umowy nie zostało oparte na powyższych założeniach, stąd wnioski o jego zmianę.

Zaproponowane przez wykonawcę zmiany poprzez obniżenie wysokości kar umownych, zróżnicowanie ich wysokości w stosunku o rangi, skutku i okresu trwania uchybienia i jego wpływu na funkcjonowanie zamawiającego ma z jednej strony zapewnić, iż w dalszym ciągu kary umowne będą spełniały funkcję represyjną, z drugiej zaś, że zaczną spełniać funkcję odszkodowawczą, a nie „zarobkową”.

Odpowiedź na pytanie nr 2

Zamawiający informuje, iż na podstawie rozdziału VII lit. C ust. 19 Dokumentu dotyczącego udzielenia zamówienia na usługi społeczne i inne szczególne usługi, o których mowa w art. 138g ust. 1 ustawy Prawo zamówień publicznych (tj. Dz.U. 2019 poz. 1843) zmienia treść Dokumentu dotyczącego udzielenia zamówienia na usługi społeczne i inne szczególne usługi z dnia 17 października 2019 r., zmiana z dnia 28 października 2019 r. (dalej DDUZ), a mianowicie Wzoru umowy dla części 2 (drugiej) zamówienia stanowiącej integralną część DDUZ (Załącznik nr 7b), w następujący sposób:

- 1) **Kary umowne § 7 ust. 1 pkt. 1 ppkt 1)** otrzymuje brzmienie:
„1) opóźnienia w realizacji przedmiotu umowy – w wysokości 0,05% wynagrodzenia brutto określonego w § 2 ust. 1 umowy należnego za wykonanie całego przedmiotu umowy, liczonego za każdą godzinę opóźnienia;”
- 2) **Kary umowne § 7 ust. 1 pkt. 1 ppkt 2)** otrzymuje brzmienie:
„2) stwierdzonych nieprawidłowościach w realizacji przedmiotu umowy (np. posiłki niezgodne z opisem przedmiotu zamówienia lub warunkami określonymi w przedmiotowej umowie) – w wysokości 0,05% wynagrodzenia brutto określonego w § 2 ust. 1 umowy za wykonanie całego przedmiotu umowy;”
- 3) **Kary umowne § 7 ust. 1 pkt. 1 ppkt 4)** otrzymuje brzmienie:
„4) w przypadku nienależytego wykonania umowy lub niewywiązywania się z innych obowiązków wynikających z umowy innego, niż określonego powyżej (nie dotyczy zapisów związanych z aspektami społecznymi i zatrudnianiem na podstawie umowy o pracę) – w wysokości 0,5% wynagrodzenia brutto określonego w § 2 ust. 1 przedmiotowej umowy;”

Pytanie nr 3

Zwracamy się z prośbą o zamieszczenie w projekcie umowy, postanowienia umożliwiającego stronom rozwiązanie umowy za 2 miesięcznym wypowiedzeniem.

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 na pytanie nr 3

Zamawiający nie wyraża zgody na zmianę zapisów wzorów umów stanowiących integralną część DDUZ z dnia 17 października 2019 r., zmiana z dnia 28 października 2019 r.



Miejskie Centrum Usług Socjalnych
we Wrocławiu

Zamawiający informuje, iż odpowiedzi na zadane pytania zostają zamieszczone na stronie internetowej <http://www.mcus.wroclaw.pl/> w zakładce Zamówienia publiczne powyżej 30 tysięcy euro oraz na Platformie Przetargowej <https://mcus.logintrade.net/>

Powyższa modyfikacja stanowi integralną część DDUZ z dnia 17 października 2019 r., zmiana z dnia 28 października 2019 r., i jej treść Zamawiający udostępnia na stronie internetowej <http://www.mcus.wroclaw.pl/> w zakładce Zamówienia publiczne powyżej 30 tysięcy euro oraz umieszcza na Platformie Przetargowej <https://mcus.logintrade.net/>.
W załączeniu zmieniony Wzór umowy dla części 2 zamówienia (Załącznik nr 7b do DDUZ zmiana z dnia 29 października) uwzględniający wprowadzone zmiany.

DYREKTOR

Janusz Wałęcki

Sporządziła: Agnieszka Kutkowska, tel. 071 3769943, e-mail: agnieszka.kutkowska@mcus.pl

Załącznik:

1. Wzór umowy – Załącznik nr 7b do DDUZ, zmiana z dnia 29 października 2019 r.