



Zarząd Komunalnych Zasobów Lokalowych sp. z o.o.

Poznań, dn. 14.11.2018 r.

DOA.200.18-2.2018

**Wszyscy Wykonawcy**

**Dotyczy: Przetargu nieograniczonego na ochronę fizyczną nieruchomości przy ul. Kórnickiej 24, ul. Kasprzaka 16, ul. Ratajczaka 44, ul. Grunwaldzkiej 22, ul. Roboczej 4, ul. Mickiewicza 31 w Poznaniu wraz z dojazdem grupy interwencyjnej w przypadku próby włamania lub dewastacji.**

Zarząd Komunalnych Zasobów Lokalowych sp. z o.o. zgodnie z art. 38 Ustawy Prawo zamówień publicznych informuje, iż w związku z toczącym się postępowaniem prowadzonym w trybie przetargu nieograniczonego na ochronę fizyczną nieruchomości przy ul. Kórnickiej 24, ul. Kasprzaka 16, ul. Ratajczaka 44, ul. Grunwaldzkiej 22, ul. Roboczej 4, ul. Mickiewicza 31 w Poznaniu wraz z dojazdem grupy interwencyjnej w przypadku próby włamania lub dewastacji wpłynęły od Wykonawcy zapytania o następującej treści:

#### **Pytanie nr 1**

W związku z faktem, że Zamawiający w prowadzonym przez siebie postępowaniu będzie badał cenę każdej oferty przez pryzmat zawarcia w niej kosztów uwzględniających co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę, proszę o udzielenie odpowiedzi, w jaki sposób Zamawiający weryfikował będzie, czy wspomniane minimalne wynagrodzenie nie zostało pomniejszane przez wykonawców, w celu obejścia obowiązujących przepisów, o koszty korzystania przez pracowników ze sprzętu lub wyposażenia niezbędnego do wykonania usługi albo inne koszty, np. koszty szkoleń?

Pytanie motywowane jest faktem, iż w związku ze zmianami legislacyjnymi w zakresie minimalnego wynagrodzenia za pracę, obecnie wszystkie Oddziały ZUS mają obowiązek badania sposobu wynagradzania personelu, zatrudnionego przez przedsiębiorców do świadczenia usług. Za praktyki naganne, zagrożone sankcjami, ZUS uznaje m.in. pomniejszanie minimalnego wynagrodzenia o różne koszty dodatkowe, w tym koszty korzystania ze sprzętu, wyposażenia niezbędnego do wykonania usługi lub koszty szkoleń.

**POZnań\***

Weryfikacja powyższych praktyk może także następować poprzez bezpośrednie zwracanie się ZUS do Zamawiających - jako Zleceniodawców, wydatkujących środki publiczne, o udzielenie informacji w zakresie sposobu świadczenia usług na ich rzecz.

#### **Odpowiedź 1**

Zamawiający nie posiada uprawnień do weryfikacji czy Wykonawca podając cenę oferty nie umniejszył minimalnego wynagrodzenia za prace o koszty korzystania przez pracowników ze sprzętu lub wyposażenia niezbędnego do wykonania usługi albo inne koszty, np. koszty szkoleń. Jeżeli zajdzie podejrzenie nadużycia przepisów obowiązujących w tym zakresie Zamawiający zgłosi ten fakt odpowiednim organom.

#### **Pytanie nr 2**

Mając na uwadze treść wzoru umowy wnosimy o zmianę o 50% wysokości kar umownych zastrzeżonych w powyższych przepisach.

W doktrynie prawa zamówień publicznych oraz w aktualnym orzecznictwie Krajowej izby Odwoławczej przy Prezesie Urzędu Zamówień Publicznych dominuje pogląd, że 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 obarczone wadą uniemożliwiającą zawarcie ważnej umowy w sprawie zamówienia publicznego. Stanowisko powyższe znajduje pełne potwierdzenie m.in. wyroku Krajowej Izby Odwoławczej z dnia 31 lipca 2015 r. sygn. akt: KIO/1519/15. 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. Należy mieć również na względzie stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z 29 listopada 2013 roku Sygn. akt I CSK 124/13, dotyczącego przesłanek miarkowania kar umownych jako rażąco wygórowanych. W uzasadnieniu wyroku Sąd wskazał, iż „kara umowna nie może być instrumentem służącym wzbogaceniu wierzyciela, a zatem przyznającym mu korzyść majątkową w istotny sposób przekraczającą wysokość poniesionej przez wierzyciela szkody. Celem miarkowania kary umownej jest natomiast ochrona równowagi interesów stron i zapobieżenie nadmiernemu obciążeniu dłużnika oraz niesłusznemu wzbogaceniu wierzyciela”.

## **Odpowiedź 2**

Zamawiający modyfikuje zapisy Istotnych Postanowień Umowy.

### **1. Modyfikacji podlega zapis § 12 ust. 1 pkt 2.**

„1. Wykonawca zapłaci Zamawiającemu kary umowne w następujących przypadkach i wysokościach:

- 1) w przypadku nieprzystąpienia lub przerwy w wykonywaniu przedmiotu Umowy w terminie określonym w § 3 umowy, w wysokości 0,5 % wartości całkowitego wynagrodzenia umownego brutto za każdą godzinę niewykonywania przedmiotu Umowy,
- 2) w każdym stwierdzonym przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków określonych w § 7 ust. 1 pkt. 1-20 umowy, karę umowną w wysokości 5% wartości całkowitego wynagrodzenia umownego brutto,”

który otrzymuje brzmienie

„1. Wykonawca zapłaci Zamawiającemu kary umowne w następujących przypadkach i wysokościach:

- 1) w przypadku nieprzystąpienia lub przerwy w wykonywaniu przedmiotu Umowy w terminie określonym w § 3 umowy, w wysokości 0,5 % wartości całkowitego wynagrodzenia umownego brutto za każdą godzinę niewykonywania przedmiotu Umowy,
  - 2) w każdym stwierdzonym przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków określonych w § 7 ust. 1 pkt. 1-9 i 11-20 umowy, karę umowną w wysokości 2,5% wartości całkowitego wynagrodzenia umownego brutto,”
- 2. W § 12 ust. 1 zostaje dopisany pkt 6 o treści**
- „6) W przypadku niepodjęcia jakiegokolwiek działania w celu wykonania obowiązku określonego w § 7 ust. 1 pkt 10, karę umowną w wysokości 5% wartości całkowitego wynagrodzenia umownego brutto”.
- 3. Wysokość pozostałych kar określonych § 12 pozostawić bez zmian.**

## **Pytanie nr 3**

Czy zamawiający akceptuje wystawianie i dostarczanie w formie elektronicznej, w formacie PDF: faktur, faktur korygujących oraz duplikatów faktur, zgodnie z art. 106n ustawy z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług (tj. Dz. U. z 2016 r., Nr 710, z późn. zm.)? Jeżeli tak, to bardzo proszę o modyfikację wzorca umowy w zakresie sposobu rozliczania się z wykonanej usługi poprzez dodanie następujących zapisów:

1. Strony akceptują wystawianie i dostarczanie w formie elektronicznej, w formacie PDF: faktur, faktur korygujących oraz duplikatów faktur, zgodnie z art. 106n ustawy z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług (tj. Dz.U. z 2016 r., Nr 710, z późn. zm.).
2. Faktury elektroniczne będą Zamawiającemu wysyłane na adres e-mail: .....

3. Zamawiający zobowiązuje się do poinformowania Wykonawcy o każdorazowej zmianie ww. adresu mailowego.
4. Osobą upoważnioną do kontaktów w sprawie e-faktur ze strony Zamawiającego jest .....

#### **Odpowiedź 3**

Zamawiający nie akceptuje wystawiania i dostarczania faktur w formie elektronicznej. Dopuszczalna jest tylko forma papierowa.

#### **Pytanie nr 4**

Czy w związku z brakiem ogłoszenia wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2019 r. Wykonawca winien w cenie swej oferty skalkulować koszty pracy na 2018 r. w znanej na dzień składania ofert wysokości, tj. min. 2100 zł na umowę o pracę oraz min. 13,70 zł za 1 roboczogodzinę pracy na umowę - zlecenie, i po zawarciu umowy, na wniosek Wykonawcy, Zamawiający 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 4**

Zamawiający przewiduje waloryzacje jedynie w wypadkach przewidzianych w § 15 Istotnych Postanowień Umowy, tj.

1. Stosownie do treści art. 142 ust. 5 PZP Zamawiający przewiduje możliwość zmiany wysokości wynagrodzenia określonego w § 5 ust. 1 Umowy w następujących przypadkach:
  - 1) w przypadku zmiany stawki podatku od towarów i usług,
  - 2) w przypadku zmiany wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę albo minimalnej stawki godzinowej, ustalonych na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę,
  - 3) w przypadku zmian zasad podlegania ubezpieczeniom społecznym lub ubezpieczeniu zdrowotnemu lub zmiany wysokości stawki składki na ubezpieczenia społeczne lub zdrowotne, - jeżeli zmiany określone w pkt. 1), 2) i 3) będą miały wpływ na koszty wykonania umowy przez Wykonawcę.

Innej możliwości dokonania waloryzacji wynagrodzenia Zamawiający nie przewiduje.

#### **Pytanie nr 5**

Proszę o informację, czy wskazany przez zamawiającego wymóg zatrudnienia osób na umowę o pracę oznacza, że każda roboczogodzina pracy osób wykonujących czynności ochronne (za wyjątkiem grup

interwencyjnych) musi być wypracowana w ramach umowy o pracę i Zamawiający nie dopuszcza w tym zakresie zawarcia z takimi osobami umów cywilnoprawnych.

#### **Odpowiedź 5**

Tak, każda roboczogodzina pracy osób wykonujących czynności ochronne (za wyjątkiem grup interwencyjnych) musi być wypracowana w ramach umowy o pracę.

#### **Pytanie nr 6**

Czy zamawiający dopuszcza realizację usługi przez osoby posiadające orzeczenie o niepełnosprawności - zgodnie z ustawą z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721, z późn. zm.), a jeśli tak, to na jakich stanowiskach/posterunkach?

#### **Odpowiedź 6**

Zamawiający dopuszcza realizację usługi przez osoby posiadające orzeczenie o niepełnosprawności - zgodnie z ustawą z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721, z późn. zm.) na wszystkich stanowiskach posterunkowych.

#### **Pytanie nr 7**

W dokumentacji postępowania Zamawiający wymaga, aby Wykonawca zatrudnił osoby wykonujące czynności w trakcie realizacji zamówienia na umowę o pracę. Zgodnie z art. 36 ust. 2 pkt. 8a ustawy PZP proszę o precyzyjne wskazanie:

- a) jakich konkretnie czynności w ramach realizowanego kontraktu dotyczy obowiązek zatrudnienia na umowę o pracę,
- b) w jaki sposób Wykonawca ma obowiązek udokumentować spełnienie wymagań w zakresie zatrudnienia osób na umowę o pracę (zanonimizowane umowy o pracę, zaświadczenia ZUS, inne dokumenty),
- c) jakie uprawnienia będą przysługiwać Zamawiającemu w zakresie kontroli spełnienia przez Wykonawcę określonych wymagań, dotyczących zatrudnienia na umowę o pracę,
- d) jakie sankcje zostaną zastosowane wobec Wykonawcy, który nie spełni postawionych warunków w zakresie zatrudnienia na umowę o pracę (za każdorazowy stwierdzony przypadek niespełnienia tych warunków).

#### **Odpowiedź 7**

1. Zgodnie z § 8 ust. 1 Istotnych Postanowień Umowy Zamawiający wymaga zatrudnienia przez Wykonawcę, lub Podwykonawcę na podstawie umowy o pracę, wszystkich osób wykonujących usługi ochrony fizycznej.

2. Zgodnie z § 8 ust. ust. 3 Istotnych Postanowień Umowy Wykonawca zobowiązany jest przed podpisaniem Umowy do przedłożenia oświadczenia potwierdzającego zatrudnienie w oparciu o umowy o pracę, wszystkich osób wykonujących usługi objęte przedmiotem umowy wraz z oświadczeniem potwierdzającym zatrudnienie ich na podstawie umowy o pracę i oświadczeniem o niezaleganiu z wypłatą wynagrodzenia na dzień złożenia oświadczenia.
3. Zgodnie z § 8 ust. ust. 4 i 5 Istotnych Postanowień Umowy:
  4. W trakcie realizacji przedmiotu Umowy Zamawiający uprawniony jest do wykonywania czynności kontrolnych wobec Wykonawcy odnośnie spełniania przez Wykonawcę lub Podwykonawcę wymogu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę osób wykonujących wskazane powyżej czynności (tj. w szczególności ochrony fizycznej). Zamawiający uprawniony jest w szczególności do:
    - 1) żądania oświadczeń i dokumentów w zakresie potwierdzenia spełniania ww. wymogów i dokonywania ich oceny,
    - 2) żądania wyjaśnień w przypadku wątpliwości w zakresie potwierdzenia spełniania ww. wymogów,
    - 3) przeprowadzania kontroli na miejscu wykonywania świadczenia.
  5. W trakcie realizacji przedmiotu Umowy, na każde wezwanie Zamawiającego, w wyznaczonym w tym wezwaniu terminie, Wykonawca przedłoży Zamawiającemu wskazane poniżej dowody, w celu potwierdzenia spełnienia wymogu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę przez Wykonawcę lub Podwykonawcę osób wykonujących usługi ochrony fizycznej w trakcie realizacji Umowy:
    - 1) oświadczenie Wykonawcy lub Podwykonawcy o zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę osób wykonujących czynności, których dotyczy wezwanie Zamawiającego. Oświadczenie to powinno zawierać w szczególności: dokładne określenie podmiotu składającego oświadczenie, datę złożenia oświadczenia, wskazanie, że objęte wezwaniem czynności wykonują osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę wraz ze wskazaniem wykazu, liczby tych osób, imion i nazwisk, rodzaju umowy o pracę i wymiaru etatu oraz podpis osoby uprawnionej do złożenia oświadczenia w imieniu Wykonawcy lub Podwykonawcy,
    - 2) poświadczoną za zgodność z oryginałem odpowiednio przez Wykonawcę lub Podwykonawcę kopię umowy/umów o pracę osób wykonujących w trakcie realizacji zamówienia czynności, których dotyczy ww. oświadczenie Wykonawcy lub Podwykonawcy (wraz z dokumentem regulującym zakres obowiązków, jeżeli został sporządzony). Kopia umowy/umów powinna zostać zanonimizowana w sposób zapewniający ochronę danych

osobowych pracowników, zgodnie z przepisami Ustawy z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 1000).

- 3) zaświadczenie właściwego oddziału Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, potwierdzające opłacanie przez Wykonawcę lub Podwykonawcę składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne z tytułu zatrudnienia na podstawie umów o pracę za ostatni okres rozliczeniowy,
  - 4) poświadczoną za zgodność z oryginałem odpowiednio przez Wykonawcę lub Podwykonawcę kopię dowodu potwierdzającego zgłoszenie pracownika przez pracodawcę do ubezpieczeń, zanonimizowaną w sposób zapewniający ochronę danych osobowych pracowników, zgodnie z przepisami Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych. Imię i nazwisko pracownika nie podlega anonimizacji.
  - 5) Wykonawca zobowiązany jest wówczas do uzyskania pisemnych zgód pracowników na przetwarzanie danych osobowych zgodnie z przepisami o ochronie danych osobowych.
4. Z tytułu niespełnienia przez Wykonawcę lub Podwykonawcę wymogu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę osób wykonujących przedmiot Umowy Zamawiający przewiduje sankcję w postaci możliwości odstąpienia przez Zamawiającego od Umowy oraz obowiązku zapłaty przez Wykonawcę kary umownej w wysokości określonej w § 12 ust. 3 pkt. 4 Istotnych Postanowień Umowy. Niezłożenie przez Wykonawcę w wyznaczonym przez Zamawiającego terminie żądanych przez Zamawiającego dowodów w celu potwierdzenia spełnienia przez Wykonawcę lub Podwykonawcę wymogu zatrudnienia na podstawie Umowy o pracę traktowane będzie jako niespełnienie przez Wykonawcę lub Podwykonawcę wymogu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę osób wykonujących roboty budowlane stanowiące Przedmiot Umowy.

#### **Pytanie nr 8**

Czy każda godzina wypracowana musi być na umowę o pracę, czy też wystarczającym będzie, że pracownik ma pełen etat u Wykonawcy nie zależnie od miejsca pracy w tym częściowo u Zamawiającego.

#### **Odpowiedź 8**

Odpowiedź udzielona przy pytaniu nr 5.

#### **Pytanie nr 9**

Proszę o informację, czy wskazany zamawiającego wymaga zatrudnienia osób na umowę o pracę oznacza, że każda roboczogodzina pracy osób wykonujących czynności ochronne (za wyjątkiem grup interwencyjnych) musi być wypracowana w ramach umowy o pracę i Zamawiający nie dopuszcza w tym zakresie zawarcia z takimi osobami umów cywilnoprawnych.

## Odpowiedź 9

Odpowiedź udzielona przy pytaniu nr 5.

## Pytanie nr 10

W związku z faktem, że Zamawiający w prowadzonym przez siebie postępowaniu uwzględnił możliwość zmiany wynagrodzenia umownego wyłącznie w oparciu o przesłanki, określone w art. 142 ust. 5 ustawy PZP (co nie rekompensuje zwiększonych kosztów zatrudnienia osób o wyższych kwalifikacjach lub zarabiających powyżej minimalnego wynagrodzenia/minimalnej stawki godzinowej), wnosimy o uzupełnienie zawartej w SIWZ i/lub wzorze umowy' tzw. „klauzuli waloryzacyjnej” o dodatkowe postanowienie, przewidujące możliwość zmiany wysokości wynagrodzenia Wykonawcy w przypadku zmiany kosztów wykonania usługi innych, niż koszty wynikające ze zmiany przepisów prawa.

Powyższy wniosek motywujemy faktem, że wprowadzenie przez ustawodawcę minimalnej stawki godzinowej spowodowało wzrost oczekiwań płacowych pracowników/zleceniobiorców w segmencie usług, będących przedmiotem zamówienia oraz pracowników/zleceniobiorców o wyższych, niż podstawowe, kwalifikacjach. Ustawodawca, wprowadzając przepisy o minimalnej stawce godzinowej (i związaną z tym modyfikację klauzuli waloryzacyjnej opartej o art. 142 ust. 5 ustawy « Prawo zamówień publicznych, dalej PZP) nie przewidział, że wykwalifikowani pracownicy/zleceniobiorcy, przestaną być zainteresowani wykonywaniem pracy za minimalnym wynagrodzeniem/minimalną stawką godzinową. Oczekują oni bowiem adekwatnego wynagrodzenia do wykonywanych przez nich czynności lub posiadanych ponadstandardowych kwalifikacji.

Niezależnie od powyższego, aktualna sytuacja na rynku pracy, uwarunkowana w szczególności uruchomieniem rządowych programów dofinansowania (np. 500+), powoduje zmniejszenie liczby pracowników, chętnych do podjęcia pracy. Niskie bezrobocie stwarza ponadto pracownikom możliwość znalezienia innego, korzystniejszego pod względem finansowym zatrudnienia w stopniu dotychczas niewystępującym. Na lokalnym rynku pracy, gdzie występuje niedobór pracowników o wymaganych przez zamawiającego kwalifikacjach, sytuacja taka powoduje uzyskanie przez tych pracowników uprzywilejowanej pozycji w negocjacjach w sprawie wynagrodzenia z przedsiębiorcami świadczącymi usługi. Biorąc pod uwagę wspomniane okoliczności, wprowadzenie wskazanej na wstępie klauzuli, pozwoli wykonawcy na zapewnienie pracownikom o wyższych kwalifikacjach, wymaganego przez nich wynagrodzenia, większego, niż wynagrodzenie minimalne - także w przypadku dalszej zmiany sytuacji rynkowej. W konsekwencji pozwoli to zamawiającemu nabyć usługę o wyższej jakości.

Z kolei w przypadku braku wprowadzenia postulowanej klauzuli, wykonawcy rzetelnie kalkulujący swoją cenę ofertową, uwzględnią w tej cenie szacowany koszt braku możliwości waloryzacji w odniesieniu do wynagrodzeń/stawek wyższych, niż minimalne, a to z kolei skutkować będzie podwyższeniem cen



ofertowych w stosunku do cen, które wykonawca mógłby zaoferować w przypadku możliwości dokonania odpowiedniej waloryzacji w terminie późniejszym. Nie jest także wykluczone, że część wykonawców w ogóle będzie rezygnować ze złożenia oferty, nie mogąc zaakceptować ryzyka wykonania zamówienia ze stratami. W efekcie spowoduje to ograniczenie faktycznego kręgu potencjalnych wykonawców i konieczność wyboru przez zamawiającego oferty najkorzystniejszej, spośród mniejszej niż potencjalnie możliwa, liczby ofert.

Zważywszy na powołane argumenty, wnosimy o dopuszczenie możliwości waloryzacji wynagrodzenia umownego również w sytuacji innych, niż wymienione w art. 142 ust. 5 ustawy PZP, zmian legislacyjnych, wpływających bezpośrednio na koszty wykonania usługi. Przedmiotowe zmiany mogłyby być wprowadzane na zasadach analogicznych do zmiany wynagrodzenia umownego w przypadku zmiany wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę/ minimalnej stawki godzinowej - z zastosowaniem wskaźnika równego wskaźnikowi wzrostu płacy minimalnej (przy czym wykonawca, we wniosku waloryzacyjnym opierałby się o rzeczywiste wynagrodzenie, wypłacane pracownikom, a więc przewyższające płacę/stawkę minimalną).

#### **Odpowiedź 10**

Zamawiający nie przewiduje możliwości waloryzacji wynagrodzenia umownego w sytuacjach innych niż wymienione w art. 142 ust. 5 ustawy PZP

Zamawiający informuje, że modyfikuje zapisy Istotnych Postanowień Umowy stanowiących załącznik nr 6 do SIWZ:

#### **Modyfikacji podlega zapis § 8 ust. 1**

„Na podstawie art. 29 ust. 3a PZP Zamawiający wymaga zatrudnienia przez Wykonawcę, lub Podwykonawcę na podstawie umowy o pracę, wszystkich osób wykonujących usługi ochrony fizycznej”,

który przyjmuje brzmienie

„Na podstawie art. 29 ust. 3a PZP Zamawiający wymaga zatrudnienia przez Wykonawcę, lub Podwykonawcę na podstawie umowy o pracę, wszystkich osób wykonujących usługi ochrony fizycznej. Każda roboczogodzina pracy osób wykonujących czynności ochronne (za wyjątkiem grup interwencyjnych) musi być wypracowana w ramach umowy o pracę ”,

#### **Modyfikacji podlega zapis § 8 ust. 6**

„Z tytułu niespełnienia przez Wykonawcę lub Podwykonawcę wymogu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę osób wykonujących przedmiot Umowy Zamawiający przewiduje sankcję w postaci

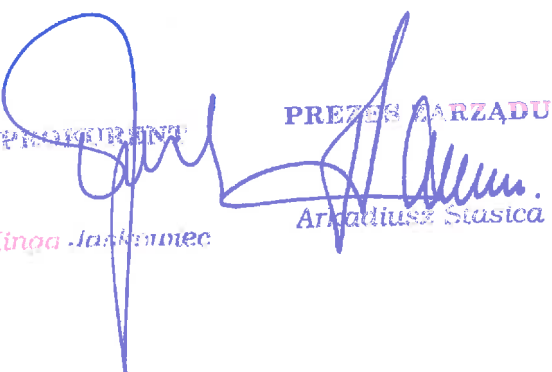
**POZnań\***

g

możliwości odstąpienia przez Zamawiającego od Umowy oraz obowiązku zapłaty przez Wykonawcę kary umownej w wysokości określonej w § 12 ust. 3 pkt. 4 Umowy. Niezłożenie przez Wykonawcę w wyznaczonym przez Zamawiającego terminie żądanych przez Zamawiającego dowodów w celu potwierdzenia spełnienia przez Wykonawcę lub Podwykonawcę wymogu zatrudnienia na podstawie Umowy o pracę traktowane będzie jako niespełnienie przez Wykonawcę lub Podwykonawcę wymogu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę osób wykonujących roboty budowlane stanowiące Przedmiot Umowy”,

który przyjmuje brzmienie

„Z tytułu niespełnienia przez Wykonawcę lub Podwykonawcę wymogu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę osób wykonujących przedmiot Umowy Zamawiający przewiduje sankcję w postaci możliwości odstąpienia przez Zamawiającego od Umowy oraz obowiązku zapłaty przez Wykonawcę kary umownej w wysokości określonej w § 12 ust. 1 pkt. 4 Umowy. Niezłożenie przez Wykonawcę w wyznaczonym przez Zamawiającego terminie żądanych przez Zamawiającego dowodów w celu potwierdzenia spełnienia przez Wykonawcę lub Podwykonawcę wymogu zatrudnienia na podstawie Umowy o pracę traktowane będzie jako niespełnienie przez Wykonawcę lub Podwykonawcę wymogu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę osób wykonujących roboty budowlane stanowiące Przedmiot Umowy”.

  
PREZES Zarządu  
Kinga Jaskiewicz  
Arkadiusz Stasica