

STAROSTWO POWIATOWE W GLIWICACH

Gliwice, 04.12.2015 r.

WIZ.272.1.0880.2015

Wydział Inwestycji
i Zamówień
Publicznych

tel. 032 332 66 22
fax. 032 332 66 47

wiz@starostwo.gliwice.pl

Dotyczy: **Postępowania WIZ.272.1.0880.2015 – Świadczenie usług pocztowych w obrocie krajowym i zagranicznym oraz przesyłek kurierskich na potrzeby Starostwa Powiatowego w Gliwicach.**

Odpowiedz na zapytania do specyfikacji istotnych warunków zamówienia

Zgodnie z art. 38 ust. 2 ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r. Prawo zamówień publicznych (tj. Dz. U. z 2013 r. poz. 907 z późn. zm.), w związku ze złożonym zapytaniem do treści specyfikacji istotnych warunków zamówienia, Zamawiający udziela następujących wyjaśnień:

Pytanie nr 1:

Zamawiający zawarł w treści SIWZ kryterium społeczne w następującej postaci:
liczba doręczycieli zatrudnionych do realizacji zadania na terenie Powiatu Gliwickiego na umowę o pracę, w przeliczeniu na pełny wymiar pracy – 10%

W ocenie Wykonawcy proponowane kryterium nie jest korzystne dla interesu publicznego, godzi także w zasadę uczciwej konkurencji. Promowanie bezwzględnej liczby pracowników zatrudnionych na umowę o pracę wypacza w naszej ocenie konkurencyjność niniejszego postępowania przetargowego. Mamy bowiem do czynienia z wystąpieniem dwóch istotnych okoliczności: z jednej strony z dominującą pozycją niedawnego monopolisty rynku pocztowego mającego status tzw. operatora wyznaczonego, zatrudniającego ponad 80.000 pracowników na podstawie umów o pracę, a z drugiej strony wskutek rosnącej konkurencyjności występuje znaczący spadek cen usług pocztowych, do poziomu uniemożliwiającego dalsze obniżki. Tym samym promowanie liczby pracowników skutkuje przyznaniem Poczcie Polskiej nieuzasadnionej przewagi konkurencyjnej. W naszej ocenie zastosowane kryterium nie odpowiada także celom, jakie mają być realizowane poprzez stosowanie tzw. społecznych klauzul w zamówieniach publicznych. Jest ono także irrelevantne dla sposobu wykonania przedmiotu zamówienia. Poczta Polska S.A. konsekwentnie promuje stosowanie kryterium liczby pracowników, by wobec zrównania się oferowanych cen i wobec własnego przerostu zatrudnienia uzyskać bezzasadną przewagę konkurencyjną w postępowaniach przetargowych. Warto podkreślić, iż w orzecznictwie KIO wskazuje się na przypadki takiego sposobu ukształtowania kryteriów oceny ofert która umożliwia bezzasadne uprzywilejowywanie jednego z wykonawców, przykładowo: *Izba podzieliła poglądy zamawiającego, że w przedmiotowym stanie faktycznym, logicznie i racjonalnie można wytłumaczyć działanie odwołującego jedynie przypisując zamiar oraz działanie w celu takiego skonstruowania ceny oferty, aby wykorzystując kryterium „upustu” przez to samo, zdobyć przewagę konkurencyjną. Tak wysoka kwota upustu – oderwana od faktycznych kosztów zaoszczędzonych przez wykonawcę, stanowiła jedynie element kalkulacji czysto matematycznej, by uzyskać jak najwyższą ocenę punktową oferty w tym kryterium, tj. maksymalne 5 punktów. (...) Izba zgodziła się również z argumentacją zamawiającego, że celem takiego działania nie było konkurowanie rzetelną ofertą, lecz zabieg stwarzający sztuczną przewagę konkurencyjną (...).* W postępowaniu zaś o sygn. KIO 1688/15 Izba stwierdziła zresztą, iż Poczta Polska ma interes w kwestionowaniu zarzutów InPost, gdyż kryterium „liczby pracowników” jest dla niej dogodniejsze, niż kryterium „stosunku procentowego”.

Warto zresztą zauważyć, że nawet w sytuacji w której jakkolwiek inny wykonawca niż Poczta Polska S.A. podjąłby się wysiłku zatrudnienia wszystkich pracowników wykonujących świadczenia na podstawie umów o pracę to nadal wybrana zostałaby nie oferta z najkorzystniejszą ceną – ale ofertą z największą ilością pracowników, nawet gdyby oferta Poczty Polskiej S.A. była droższa o około 10% ceny.

Przykładowo:

Kryterium	waga	wykonawca A	wykonawca B
Liczba pracowników	10%	20.000 pracowników 2,6 punktu	75.000 pracowników 10 punktów
Liczba placówek ²	15%	15 punktów	15 punktów
Cena	75%	9.100.000 zł 75 punktów	10.000.000 zł 68,25 punktów

Mamy w naszej ocenie zatem do czynienia z doprowadzeniem do sytuacji, gdy preferując liczbę pracowników preferuje się okoliczności nie mające znaczenia dla sposobu wykonywania zamówienia, irrelewantne dla przedmiotu zamówienia. W sposób oczywisty może wystąpić sytuacja, gdy liczba pracowników nie będzie odpowiadała realnym potrzebom zamawiającego. Zamawiający promuje w ten sposób słabszą organizację pracy, skutkującą większą liczbą pracowników niż niezbędna do optymalnego wykonania przedmiotu zamówienia. Zatem kryterium nie spełnia wymagania związania, czy też odnoszenia się do przedmiotu zamówienia. Nie mamy także do czynienia z najlepszą relacją jakości do ceny.

Podkreślamy ponadto, iż Poczta Polska w składanych ofertach wskazuje na zawyżone liczby pracowników dedykowanych do wykonania zamówienia, wypaczając tym samym przebieg postępowania przetargowego. Przykładowo, w przetargu na świadczenie usług pocztowych dla Straży Gminnej w Człuchowie (nr ogłoszenia: 2014/S 209-370280, przybliżone szacunkowe wolumeny: dla przesyłek zwykłych – 37 000, dla poleconych – 300 000, dla poleconych ZPO – 200 000), wobec sformułowania kryterium „liczba osób, które będą zatrudnione do realizacji przedmiotu zamówienia na podstawie umowy o pracę”, Poczta Polska S.A. wykazała w ofercie zatrudnienie **na poziomie 75 000 pracowników** (zatem spółka ta wykazała niemal wszystkich zatrudnionych przez nią na podstawie umowy o pracę³). Jednocześnie, w przetargu organizowanym przez Izbę Skarbową w Warszawie (nr zamówienia: PN/7/Poczta/2015, przybliżone szacunkowe wolumeny: dla przesyłek zwykłych – 2200, zaś dla poleconych ZPO – 43 000) wobec sformułowania kryterium „liczba pracowników Wykonawcy zaangażowanych do realizacji przedmiotu umowy z Zamawiającym, zatrudnionych w działalności operacyjnej Wykonawcy na podstawie umowy o pracę, w przeliczeniu na pełnozatrudnionych”, Poczta Polska S.A. wykazała w ofercie zatrudnienie **na poziomie 37 640 pracowników**. Nadto w przetargu organizowanym przez Centrum Usług Wspólnych (nr postępowania: 5-WZLO/11-WW-DD/35- WASK/2015/PN/MO, przybliżone szacunkowe wolumeny: dla przesyłek zwykłych – 2500, dla poleconych – 5700, dla poleconych ZPO – 2000), wobec sformułowania kryterium „liczba pracowników wykonawcy zatrudnionych na umowę o pracę, związaną z bezpośrednim odbiorem i dostarczaniem przesyłek pocztowych, w przeliczeniu na pełnozatrudnionych, według stanu na dzień 30.06.2015 r.”, Poczta Polska S.A. wykazała w ofercie zatrudnienie **na poziomie 64 205 pracowników**.

Powyższe okoliczności dostrzegane są przez orzeczników KIO (vide KIO 1688/15): „*Jak słusznie wskazywał w odwołaniu, przy zbliżonych postanowieniach SIWZ w zakresie społecznych kryteriów oceny ofert stosowanych przez innych zamawiających Poczta Polska S.A. wskazywała w analogicznych okresach diametralnie inne liczby osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę*”. Reasumując, stosując kryterium liczby pracowników w sposób niezwiązany z przedmiotem zamówienia, w sposób niemający znaczenia dla celów

postępowania przetargowego promuje się wyższe zatrudnienie w oderwaniu od rachunku ekonomicznego.

Alternatywą względem powyższego jest kryterium społeczne w procentowej postaci, traktowane jako procent pracowników operacyjnych wykonawcy zatrudnionych w oparciu umowę o pracę (na minimum ½ etatu) w stosunku do wszystkich pracowników operacyjnych zatrudnionych przy realizacji zamówienia. Kryterium to zostało zastosowane w największym w tej części Europy przetargu na świadczenie usług pocztowych, mianowicie przetargu prowadzonym przez Centrum Zakupów dla Sądownictwa na świadczenie usług pocztowych w obrocie krajowym i zagranicznym w zakresie przyjmowania, przemieszczania i doręczania przesyłek pocztowych oraz zwrotu przesyłek niedoręczonych na rzecz sądów powszechnych (nr post.: ZP-01/2015). W przetargu tym jednym z kryteriów oceny ofert jest „kryterium społeczne”, które zostało opisane jako procent osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, z ogólnej liczby osób, którym zostanie powierzona realizacja przedmiotu zamówienia, zaś liczba ta ma uwzględniać osoby, którym zostanie powierzona realizacja przedmiotu zamówienia w zakresie doręczania i wydawania przesyłek sądowych (tj. doręczyciele-listonosze, osoby wydające korespondencję).

Wobec powyższego, Wykonawca wnioskuje do Zamawiającego o modyfikację kryterium oceny ofert w sposób następujący:

Zamawiający będzie oceniał oferty według następujących kryteriów:

Nr	Nazwa kryterium	Waga
1	Cena (koszt)	70 %
2	Maksymalny termin doręczenia przesyłki listowej krajowej najszybszej kategorii	5 %
3	Maksymalny termin doręczenia przesyłki listowej krajowej niebędącej przesyłką najszybszej kategorii	5 %
4	Liczba placówek awizacyjnych na terenie Powiatu Gliwickiego	10 %
5	Zatrudnienie pracowników operacyjnych na umowę o pracę	10 %

Punkty przyznawane za podane wyżej kryteria będą liczone według następujących wzorów:

Nr kryterium	Wzór						
5	Zatrudnienie pracowników operacyjnych na umowę o pracę						
	Liczba punktów:						
	Procentowy udział pracowników operacyjnych zatrudnionych na umowę o pracę (na minimum ½ etatu)	2%	3%-8%	9%-15%	16%-22%	23% - 29%	30% i więcej
	Liczba uzyskanych punktów [pkt]	0	2	4	6	8	10

Kryterium nr 2:

Punkty przyznawane będą za deklarowany procentowy udział pracowników operacyjnych zatrudnionych na umowę o pracę (na minimum ½ etatu) w stosunku do wszystkich pracowników operacyjnych zatrudnionych przy realizacji zamówienia.

Przez **pracowników operacyjnych** należy rozumieć pracowników zatrudnionych w działalności operacyjnej Wykonawcy, zajmujących się przyjmowaniem, przemieszczaniem i doręczaniem przesyłek pocztowych.

Ocena w tym kryterium dokonana zostanie na podstawie informacji wpisanych przez Wykonawcę do Formularza oferty stanowiącego Załącznik nr 1 do SIWZ.

Punkty przyznawane będą według następującej zasady

Procentowy udział pracowników operacyjnych zatrudnionych na umowę o pracę (na minimum ½ etatu)	2%	3%-8%	9%-15%	16%-22%	23% - 29%	30% i więcej
Liczba uzyskanych punktów [pkt]	0	2	4	6	8	10

UWAGA:

a) Najwyższa liczba punktów (10) zostanie przyznana każdej ofercie, w której Wykonawca oświadczy, że w trakcie realizacji zamówienia 30 % i więcej pracowników operacyjnych będzie zatrudnionych na podstawie umowy o pracę (na minimum ½ etatu).

***Przykład 1:** Jeżeli Wykonawca zatrudni 100 pracowników operacyjnych, z czego na podstawie umowy o pracę - 20 na pełny etat, 10 na 0,5 etatu, to należy podać, że 30% pracowników zatrudnionych będzie na umowę o pracę.*

***Przykład 2:** Jeżeli wykonawca zatrudnia 120 pracowników operacyjnych i wskaże w formularzu oferty, że zatrudni przy realizacji przedmiotu zamówienia, na podstawie umowy o pracę (na minimum ½ etatu) 30% pracowników operacyjnych, to w ramach ewentualnej kontroli zamawiającego, musi wykazać 36 osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę (na minimum ½ etatu). Sposoby wyliczenia: $120 \times 30\% = 36$*

***Przykład 3:** Jeżeli wykonawca zatrudnia 124 pracowników operacyjnych i wskaże w formularzu oferty, że zatrudni przy realizacji przedmiotu zamówienia, na podstawie umowy o pracę (na minimum ½ etatu) 30% pracowników operacyjnych, to w ramach ewentualnej kontroli zamawiającego, musi wykazać 38 osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę (na minimum ½ etatu). Sposoby wyliczenia: $124 \times 30\% = 37,2$*

***Przykład 4:** Jeżeli wykonawca zatrudnia 129 pracowników operacyjnych i wskaże w formularzu oferty, że zatrudni przy realizacji przedmiotu zamówienia, na podstawie umowy o pracę (na minimum ½ etatu) 30% pracowników operacyjnych, to w ramach ewentualnej kontroli zamawiającego, musi wykazać 39 osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę (na minimum ½ etatu). Sposoby wyliczenia: $129 \times 30\% = 38,7$*

b) Zamawiający wymaga od Wykonawcy zapewnienia zatrudnienia na podstawie umowy o pracę (na minimum ½ etatu), **co najmniej 2%** pracowników operacyjnych zatrudnionych przy realizacji przedmiotu zamówienia, w całym okresie obowiązywania umowy.

***Przykład 1:** Jeżeli wykonawca zatrudnia 120 pracowników operacyjnych i wskaże w formularzu oferty, że zatrudni przy realizacji przedmiotu zamówienia, na podstawie umowy o pracę (na minimum ½ etatu) 5% pracowników operacyjnych, to w ramach ewentualnej kontroli zamawiającego, musi wykazać 6 osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę (na minimum ½ etatu). Sposoby wyliczenia: $120 \times 5\% = 6$*

***Przykład 2:** Jeżeli wykonawca zatrudnia 120 pracowników operacyjnych i wskaże w formularzu oferty, że zatrudni przy realizacji przedmiotu zamówienia, na podstawie umowy o pracę (na minimum ½ etatu) 8% pracowników operacyjnych, to w ramach ewentualnej kontroli zamawiającego, musi wykazać 10 osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę (na minimum ½ etatu). Sposoby wyliczenia: $120 \times 8\% = 9,6$*

Przykład 3: Jeżeli wykonawca zatrudnia 120 pracowników operacyjnych i wskaże w formularzu oferty, że zatrudni przy realizacji przedmiotu zamówienia, na podstawie umowy o pracę (na minimum ½ etatu) 11% pracowników operacyjnych, to w ramach ewentualnej kontroli zamawiającego, musi wykazać 14 osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę (na minimum ½ etatu). Sposoby wyliczenia: $120 \times 11\% = 13,2$

c) Jeżeli wykonawca poda w formularzu oferty procentowy udział pracowników operacyjnych zatrudnionych na umowę o pracę (na minimum ½ etatu) **mniejszy niż 2%, bądź w ogóle nie poda udziału procentowego, zamawiający odrzuci ofertę na podstawie art. 89 ust. 1 pkt 2 Prawa zamówień publicznych** - treść oferty nie odpowiada treści specyfikacji istotnych warunków zamówienia (niezgodność z opisem przedmiotu zamówienia);

d) Podany przez wykonawcę w formularzu oferty procentowy udział pracowników operacyjnych zatrudnionych na umowę o pracę (na minimum ½ etatu), musi być wyrażony w liczbach całkowitych.

e) **Maksymalna ilość punktów, jaką po uwzględnieniu wag może uzyskać oceniana oferta, wynosi 100 punktów.**

f) Wynik działania w każdym z kryteriów podawany będzie z dokładnością do dwóch miejsc po przecinku.

g) Jeżeli nie można wybrać oferty najkorzystniejszej z uwagi na to, że dwie lub więcej ofert przedstawia taki sam bilans ceny i innych kryteriów oceny ofert, zamawiający spośród ofert wybiera ofertę z niższą ceną.

Podsumowując powyższe, Wykonawca wnosi o dokonanie wskazanej modyfikacji SIWZ poprzez zmianę kryterium społecznego w postaci liczbowej na postać procentową oraz dokonanie odpowiednich zmian w dokumentacji postępowania.

Odpowiedź:

Zamawiający nie wyraża zgody na dokonanie przez Wykonawcę modyfikacji SIWZ poprzez zmianę kryterium społecznego z postaci liczbowej na postać procentową. Zamawiający nie zgadza się z zarzutem Wykonawcy, że kryterium społeczne nie jest korzystne dla interesu publicznego oraz że godzi w zasadę uczciwej konkurencji. W postępowaniu o sygn. KIO 1688/15, na które powołuje się Wykonawca w swoim pytaniu, Izba stwierdziła, że: „na zamawiającym spoczywa obowiązek precyzyjnego i transparentnego określenia kryteriów oceny ofert w specyfikacji istotnych warunków zamówienia”. Zamawiający jasno, precyzyjnie i w sposób nie budzący wątpliwości określił – omawiane - kryterium dotyczące liczby doręczycieli, którzy będą zatrudnieni - do realizacji przedmiotu zamówienia na terenie Powiatu Gliwickiego – na umowę o pracę w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy.

Pytanie nr 2:

Zamawiający przewiduje możliwość obciążenia Wykonawcy karą umowną w wysokości 15% kwartalnego wynagrodzenia przysługującego Wykonawcy z tytułu realizacji umowy za każdy przypadek niedostarczenia Zamawiającemu oświadczenia oraz kopii umów, potwierdzających zadeklarowaną w ofercie liczbę doręczycieli zatrudnionych na umowę o pracę w przeliczeniu na pełen etat.

Zdaniem Wykonawcy zastrzeżona kara umowna jest niewspółmierna do ciężaru naruszenia obowiązków przez Wykonawcę.

Celem unormowania instytucji kar umownych jest zapewnienie stronie pewności poprawnego wykonania zobowiązania wynikającego z umowy, a nie stworzenie jednemu z kontrahentów okazji do wzbogacenia się kosztem drugiej strony. Kara stanowi bowiem odszkodowanie umowne, odszkodowanie natomiast nie powinno przewyższać szkody ani stanowić źródła wzbogacenia się poszkodowanego. Relacja wysokości kwot, których zapłaty będzie mógł żądać Zamawiający, do rzeczywistej skali niewykonania lub nienależytego wykonania usługi wskazuje, że kara umowna w przedmiotowym zamówieniu nie spełnia funkcji kompensacyjnej (jako że znacznie przewyższa wysokość ewentualnej szkody

poniesionej z tego tytułu przez Zamawiającego), lecz stanowi przyczynek do wzbogacenia się Zamawiającego.

Co więcej, ustalanie wysokości kary umownej powyżej pułapu, którego wysokość byłaby uzasadniona wagą naruszenia obowiązków Wykonawcy jest bezprzedmiotowe, gdyż nie spowoduje już dodatkowej motywacji u Wykonawcy. Kwestię motywacji jako jednego z czynników branych pod uwagę przy dokonywaniu oceny, czy kara umowna ma wygórowaną wysokość, poruszyła także Krajowa Izba Odwoławcza: „o karze rażąco wygórowanej można mówić w sytuacji, gdy jej wysokość przekracza granice motywacji wykonawcy do realizacji zamówienia i stanowi przyczynek dla zamawiającego do wzbogacenia się” (orzeczenie KIO/UZP1839/09 z dnia 19 lutego 2012 r.). Kara umowna ustalona na zbyt wysokim poziomie przestaje spełniać funkcję stymulacyjną (motywującą dłużnika do prawidłowego wykonania zobowiązania), a staje się źródłem nadmiernej represji wobec Wykonawcy.

Praktykę obciążania Wykonawcy karą w wysokości nieadekwatnej do stopnia niewywiązywania się z obowiązków umownych, przy jednoczesnym braku wyznaczenia odpowiedniego terminu na usunięcie naruszeń zakwestionowała KIO w wyroku z dnia 6 września 2011 r.; Sygn. akt KIO 1800/11 : „Zamawiający w ogóle nie uwzględnił możliwości niezwłocznego usunięcia ewentualnych usterek przez Wykonawcę. Fakt ten sugerowałby, iż celem Zamawiającego nie jest dążenie do należytego wykonania umowy, a samo karanie Wykonawcy nawet za drobne i możliwe niezwłocznie do usunięcia usterki, co narusza art. 5 kc, art. 3531 kc w zw. z art. 14 ustawy pzp.”. Zgodnie z cytowanym orzeczeniem, represyjny charakter kary umownej nie powinien dominować nad jej odszkodowawczą funkcją.

Mając na uwadze powyższe, Wykonawca zwraca się o rewizję stanowiska Zamawiającego w zakresie kar umownych poprzez ograniczenie ich wysokości w taki sposób, by pozbawić ich charakteru rażąco wygórowanych.

Odpowiedź:

Zamawiający podtrzymuje swoje stanowisko w sprawie obciążenia Wykonawcy karą umowną w wysokości 15% kwartalnego wynagrodzenia przysługującego Wykonawcy z tytułu realizacji umowy za każdy przypadek niedostarczenia Zamawiającemu oświadczenia oraz kopii umów, potwierdzających zadeklarowaną w ofercie liczbę doręczycieli zatrudnionych na umowę o pracę w przeliczeniu na pełen etat.

Pytanie nr 3:

Zamawiający wskazuje w treści Specyfikacji, iż przed podpisaniem umowy Wykonawca zobowiązany jest przedłożyć listę osób (doręczycieli), które będą zatrudnione do realizacji przedmiotu zamówienia na terenie Powiatu Gliwickiego na umowę o pracę. Wraz z listą należy przedłożyć do wglądu kopie umów o pracę zawartych z osobami wykazanymi na tej liście.

W związku z powyższym, Wykonawca zwraca się z pytaniem czy przedkładane do wglądu umowy o pracę mają mieć wszystkie dane czy dopuszczalne jest dokonanie anonimizacji danych wrażliwych, analogicznie jak to ma miejsce przed podpisaniem umowy (Rozdział XXIV Zapytania)? Wykonawca jednocześnie wskazuje, że ze względu na ochronę tajemnicy przedsiębiorstwa i obowiązujące przepisy prawa w zakresie ochrony danych osobowych, może jedynie udostępniać na miejscu do wglądu ww. dokumenty, bez ujawniania tajemnicy przedsiębiorstwa, danych osobowych i naruszania dóbr osobistych pracowników.

Odpowiedź:

Zamawiający w tej kwestii zajął stanowisko w odpowiedzi na zapytanie 1 z dnia 30.11.2015 r., doprecyzowując sposób weryfikacji wskazanej w ofercie liczby doręczycieli zatrudnionych na umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, wskazanych do realizacji przedmiotu zamówienia na terenie Powiatu Gliwickiego: wymagane do wglądu kopie umów o pracę,

w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy. Do takiej weryfikacji niezbędne są następujące informacje: rodzaj umowy, data zawarcia umowy i czas jej obowiązywania, oznaczenie stron umowy, rodzaj umówionej pracy, miejsce wykonywania pracy oraz wymiar czasu pracy. Informacje wrażliwe, podlegające ochronie na podstawie ustawy o ochronie danych osobowych, należy zanonimizować.

Mając na uwadze powyższe pkt 5 rozdział XX SIWZ otrzymuje następujące brzmienie: „W celu wykazania spełnienia oświadczenia zawartego w pkt 4 formularza oferty, przed podpisaniem umowy Wykonawca zobowiązany jest przedłożyć wykaz osób (doręczycieli), które będą zatrudnione – do realizacji przedmiotu zamówienia na terenie Powiatu Gliwickiego – na umowę o pracę. Wraz z wykazem należy przedłożyć do wglądu kopie umów o pracę zawartych z osobami wykazanymi. Kopia umowy o pracę musi zawierać następujące informacje: rodzaj umowy, data zawarcia umowy i czas jej obowiązywania, oznaczenie stron umowy, rodzaj umówionej pracy, miejsce wykonywania pracy oraz wymiar czasu pracy. Informacje wrażliwe, podlegające ochronie na podstawie ustawy o ochronie danych osobowych, należy zanonimizować.

Pytanie nr 4:

Zamawiający wskazuje, określając warunki płatności, iż termin płatności faktur wynosić będzie 21 dni od daty wystawienia faktury.

Czy Zamawiający wyraża zgodę na zmianę terminu płatności na 14 dni od daty otrzymania prawidłowo wystawionej faktury przez Zamawiającego? Zmiana ułatwi Wykonawcy dokonywanie rozliczeń, pozostawiając Zamawiającemu odpowiedni czas na dokonanie płatności.

Odpowiedź:

Zamawiający nie wyraża zgody na zmianę terminu płatności na 14 dniowy.

Pytanie nr 5:

W pkt 25. Istotnych postanowień umowy Zamawiający wskazuje, iż **wykonawca powinien posiadać na terenie kraju odpowiednią liczbę placówek awizacyjnych, w celu umożliwienia odbioru awizowanej przesyłki. Placówki winny być czynne od poniedziałku do piątku, za wyjątkiem dni ustawowo wolnych od pracy, przez co najmniej 8 godzin dziennie.**

Wykonawca wskazuje, że na dzień dzisiejszy żaden z operatorów pocztowych nie spełnia wskazanych wymagań. Co więcej, ustawodawca nawet od operatora wyznaczonego wymaga tylko tego, aby „placówki pocztowe były czynne we wszystkie dni robocze, z wyjątkiem sobót, co najmniej przez 5 dni w tygodniu, a jeżeli w tygodniu przypada dzień ustawowo wolny od pracy, to liczba ta może być odpowiednio niższa” (§ 24 rozporządzenia Ministra Administracji i Cyfryzacji z dnia 29 kwietnia 2013 r. w sprawie warunków wykonywania usług powszechnych przez operatora wyznaczonego). W aktach prawa powszechnego regulujących działalność operatorów pocztowych brak jest za to zapisów dotyczących liczby godzin, w ciągu których powinna być czynna placówka operatora pocztowego każdego dnia (dot. to również zapisów odnoszących się do operatora wyznaczonego, którym jest obecnie Poczta Polska S.A.).

Wykonawca dostosowuje godziny pracy placówek pocztowych przede wszystkim do występującego zapotrzebowania na usługi na danym terenie, ale także bierze pod uwagę uzyskiwane efekty finansowe oraz istniejące możliwości organizacyjne i operacyjne. Ww. przesłanki nie w każdym przypadku wskazują na potrzebę funkcjonowania placówek przez minimum 8 godzin każdego dnia, dlatego też nie wszystkie placówki Wykonawcy są czynne taką liczbą godzin.

W związku z powyższym Wykonawca wnosi o złagodzenie ww. wymogu i zmianę brzmienia powyższego na: **wykonawca powinien posiadać na terenie kraju odpowiednią liczbę placówek awizacyjnych, w celu umożliwienia odbioru awizowanej przesyłki. Placówki**

winny być czynne od poniedziałku do piątku, za wyjątkiem dni ustawowo wolnych od pracy, przez co najmniej 6 godzin dziennie.

Odpowiedź:

Zamawiający modyfikuje zapis pkt 25 załącznika nr 7 do SIWZ nadając mu brzmienie: Wykonawca powinien posiadać na terenie kraju odpowiednią liczbę placówek awizacyjnych, w celu umożliwienia odbioru awizowanej przesyłki. Placówki winny być czynne od poniedziałku do piątku, za wyjątkiem dni ustawowo wolnych od pracy. Wykonawca, w celu ułatwienia adresatom odbioru awizowanych przesyłek, powinien posiadać na terenie Powiatu Gliwickiego co najmniej 10 placówek awizacyjnych (nie mniej niż po jednej w każdej gminie). Wykaz placówek awizacyjnych na terenie Powiatu Gliwickiego stanowi załącznik nr ... do umowy.

Pytanie nr 6:

Wykonawca zwraca się z prośbą o uzupełnienie pkt 43 wzoru umowy zapisem o treści: „Wszelkie spory mogące wyniknąć z tytułu niniejszej Umowy będą rozstrzygane w pierwszej kolejności na drodze polubownej”

Odpowiedź:

Zamawiający nie wyraża zgody na uzupełnienie pkt 43 istotnych postanowień umowy o proponowany zapis.

Pytanie nr 7:

Czy Zamawiający dopuszcza możliwość integracji swojego systemu obiegu dokumentów z systemami Wykonawcy ? Wykonawca zaznacza, iż może wykonać taką integrację bezpłatnie.

Odpowiedź:

Zamawiający nie dopuszcza możliwość integracji swojego systemu obiegu dokumentów z systemami Wykonawcy.

Pytanie nr 8:

Czy zamawiający przewiduje możliwość korzystania z aplikacji webowej Wykonawcy do nadawania przesyłek kurierskich? Wykonawca zaznacza, iż możliwość taka skróci i ułatwi cały proces obsługi nadawania przesyłek kurierskich.

Odpowiedź:

Zamawiający nie przewiduje możliwość korzystania z aplikacji webowej Wykonawcy do nadawania przesyłek kurierskich.

z up. Starosty Gliwickiego
Jacek Zarzycki

**CZŁONEK ZARZĄDU POWIATU
GLIWICKIEGO**