

WYJAŚNIENIE ORAZ MODYFIKACJA SPECYFIKACJI ISTOTNYCH WARUNKÓW ZAMÓWIENIA

Dotyczy: przetargu nieograniczonego na: „Świadczenie kompleksowych usług utrzymania porządku, czystości i higieny w Wodnym Parku Tychy przy ul. Sikorskiego 20”

Zamawiający informuje, iż w dniu 7 grudnia 2020r. wpłynęły do Zamawiającego pytania odnośnie treści Specyfikacji Istotnych Warunków Zamówienia zwanej dalej SIWZ w w/w przedmiocie postępowania. Zamawiający działając w oparciu o przepis art. 38 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 29 stycznia 2004r. Prawo zamówień publicznych (t.j.: Dz. U. z 2019 r. poz. 1843 ze zm.), zwanej dalej u.p.z.p. udziela odpowiedzi na zadane pytania.

Pytanie 1

Wykonawca prosi o określenie terminu rozpoczęcia usługi, który warunkuje prawidłowe przygotowanie wyceny. Brak precyzyjnych zapisów w tym zakresie, spowoduje, że oferty złożone przez wykonawców nie będą porównywalne, ponieważ nie wiadomo jaki okres realizacji usługi przyjęli oni do kalkulacji ceny ofertowej. Jeżeli usługa rozpocznie się później niż w styczniu 2021 roku, każdy Wykonawca winien uwzględnić w ofercie waloryzację wynagrodzenia w 2022 roku, z uwagi na fakt, że Zamawiający nie przewidział waloryzacji wynagrodzenia Wykonawcy w związku ze zmianą minimalnej płacy krajowej w 2022 roku. Z dokumentacji wiadomo jedynie, że oferta powinna uwzględniać 12 miesięcy okres realizacji zamówienia. Wykonawcy składając ofertę mogą, w ślad za brakiem precyzyjnych zapisów, przyjąć różne okresy rozpoczęcia realizacji umowy, czyli dla każdego z Wykonawców usługa zacznie się w różnych miesiącach styczniu, marcu, kwietniu, maju 2021 roku itd. i tym samym przyjąć waloryzację wynagrodzenia dla różnej liczby miesięcy w 2022 roku, co czyni oferty niemożliwymi do porównania. Ponadto brak precyzyjnych zapisów w tym zakresie naraża Wykonawców na rażącą stratę wynikającą z błędnych założeń kalkulacyjnych będących jednocześnie wypadkową braku danych w specyfikacji. Zwrócić należy również uwagę, że Zamawiający nie przewidział w umowie ceny za gotowość do świadczenia usługi, którą wymusza umowa, gdyż Zamawiający oczekuje od wykonawcy podpisania umowy na gotowość do czasu przekazania z siedmiodniowym wyprzedzeniem informacji o rozpoczęciu realizacji usługi. Prosimy o zajęcie jednoznacznego stanowiska i/lub wprowadzenie zapisów waloryzacyjnych w zakresie płacy minimalnej w umowie, które uczynią ogłoszone zamówienie przejrzystym dla wszystkich uczestników postępowania.

Odpowiedź

Zamawiający informuje, iż nie ma możliwości wskazania terminu rozpoczęcia świadczenia usługi, ponieważ nie posiada wiedzy, kiedy zostanie zmienione stanowisko organów Państwa w zakresie bezwarunkowej dopuszczalności prowadzenia działalności w ramach obiektów tzw. „aquaparki”. Obecnie stosownie do Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 01.12.2020r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii, zakazuje się prowadzenia działalności Wodnego Parku Tychy (§ 10 ust. 1 pkt 2), w terminie do dnia 27.12.2020r. Jednocześnie, Zamawiający wprowadza do §15 IPU ust. 4 - zapisy dotyczące waloryzacji wynagrodzenia w brzmieniu:

4. Zmiana wynagrodzenia jest dopuszczalna także w sytuacji wystąpienia zmiany:

- a) 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,

- b) 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.

Pytanie 2

Zamawiający w załączniku nr 6 do SIWZ – Opis przedmiotu zamówienia, wskazuje godziny funkcjonowania obiektu oraz określa minimalną ilość osób i godziny pracy dla personelu Wykonawcy w okresie zamówienia. Prosimy o potwierdzenie, że Zamawiający przewidział równoznacznie z ograniczeniem usługi, ograniczenie liczby etatów skierowanych do realizacji usługi proporcjonalnie do wprowadzonego ograniczenia umowy, usługi, powierzchni, częstotliwości. Wymóg skierowania stałej obsady do realizacji prac, w tym koordynatorów, wobec których stosuje się wymóg zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, mimo wprowadzonych ograniczeń, powoduje konieczność wliczenia tzw. kosztu postojowego, równego stałym kosztom osobowym, wynikającego z konieczności utrzymania etatyzacji pomimo ograniczeń umowy. W przypadku zawieszenia działalności Zamawiającego, Wykonawca zostaje w całości obciążony ciężarem stałych kosztów osobowych, w związku z wymogiem zatrudnienia personelu na podstawie umowy o pracę. Zamawiający mając zawartą umowę oczekuje gotowości od Wykonawcy na szybkie uruchomienie usługi po odwołaniu np. zawieszenia działalności basenów, jednocześnie nie dając Wykonawcy gwarancji minimalnego poziomu przychodowego na poczet utrzymania tej gotowości i tym samym nie dzieląc z nim ciężaru zmiany niezależnej od obu Stron umowy. Prosimy o uwzględnienie w umowie zapisów umożliwiających stronom rozliczenie się za gotowość Wykonawcy do utrzymania ciągłości prac. Tym samym wnosimy o wskazanie minimalnego, gwarantowanego poziomu zamówienia w przypadku zawieszenia, ograniczenia działalności Zamawiającego.

Odpowiedź

Zamawiający informuje, że w przypadku niezawinionego zawieszenia działalności przez Zamawiającego w sytuacji tzw. „siły wyższej” opisanej w §16 IPU, Zamawiający i Wykonawca uzgodnią wzajemne działania minimalizujące negatywne skutki wystąpienia siły wyższej. W wyniku tych ustaleń zostanie dokonana zmiana umowy na podstawie §15 IPU.

Pytanie 3

Prosimy o potwierdzenie, że wymóg zatrudnienia na podstawie umowy o pracę dotyczy jedynie funkcji koordynatora.

Odpowiedź

Zamawiający informuje, że zgodnie z pkt. III.4 SIWZ, Zamawiający w myśl art. 29 ust. 3a ustawy Pzp wymaga od Wykonawcy lub Podwykonawcy zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na każdej zmianie osoby wykonującej obowiązki koordynatora obiektu zgodnie z pkt II ppkt 5) i 6) SOPZ.

Pytanie 4

Zamawiający w SIWZ dopuszcza możliwość udziału w postępowaniu podmiotów działających w ramach konsorcjum. Zważywszy na fakt, iż:

- obserwowaną na rynku praktyką jest sytuacja, w której o udzielenie zamówienia ubiegają się podmioty będące spółkami kapitałowymi, działające w ramach konsorcjum, a następnie – już na etapie świadczenia usługi - faktury wystawiane są przez kilkanaście spółek cywilnych założonych przez konsorcjantów,
- powyższe może budzić wątpliwości co do zgodności takiej praktyki z przepisami ustawy z dnia 29.01.2004 r. – Prawo zamówień publicznych oraz ustawy z dnia 11.03.2004 r. o podatku od towarów i usług (a zwłaszcza z art. 113 ust. 1 i 9 dotyczącym zwolnień podmiotowych, art. 106a – 106q dotyczącym zasad wystawiania faktur oraz art. 88 dotyczącym braku prawa do odliczenia VAT) co potwierdzają kontrole podatkowe prowadzone w firmach świadczących usługi outsourcingowe,

Wykonawca zwraca się z uprzejmą prośbą o udzielenie informacji, czy Zamawiający po udzieleniu zamówienia dopuszcza możliwość wystawiania faktur przez inny podmiot (de facto: przez innego podatnika VAT), niż ubiegający się o udzielenie zamówienia członkowie konsorcjum?

Odpowiedź

Zamawiający informuje, że podtrzymuje swoje stanowisko zawarte w odpowiedzi na pytanie 2 w piśmie o sygnaturze EU/JNJ/4121/12/2020 z dnia 07.12.2020r.

Pytanie 5

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 urlopach 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 przejmowanym pracownikom 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 przejmowanym pracownikom 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 istnieć 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 orzeczoną 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 2018 i za pierwsze 4 miesiące roku 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

Zamawiający informuje, że przedmiotem niniejszego postępowania jest świadczenie kompleksowych usług utrzymania porządku, czystości i higieny w Wodnym Parku Tychy, bez przejęcia pracowników w trybie art. 23' KP.

Pytanie 6

Wykonawca wnosi o wyrażenie zgody na zatrudnienie pracowników na umowę zlecenie wyłącznie w przypadku nagłych i niespodziewanych nieobecności, pracownika zatrudnionego na umowę o pracę, wynikających z przyczyn losowych (m.in. zwolnienia lekarskie, porodu, urlopu na żądanie).

Uzasadnienie:

Konieczność zachowania wymogu zatrudnienia wyłącznie na umowę o pracę w sytuacjach losowych, zdarzeniach niemożliwych do przewidzenia jest nierealne. Wykonawca nie jest w stanie przewidzieć ile osób będzie w danym okresie czasu np. na zwolnieniu lekarskim. Zatrudnienie na umowę o pracę poprzedzane jest spełnieniem szeregu wymagań m. in. wykonaniem i dostarczenia badań lekarskich z zakresu medycyny pracy, czy szkoleń BHP, co w sytuacjach nagłych jest nierealne i wymaga dodatkowego czasu. W związku z powyższym wnosimy jak na wstępie.

Odpowiedź

Zamawiający informuje, że w pkt. III.4 SIWZ został określony wymóg wynikający z art. 29 ust. 3a ustawy Pzp, tj. zatrudnienia na umowę o pracę. W pozostałym zakresie sposób zatrudnienia personelu realizującego przedmiotową usługę leży w gestii Wykonawcy.

Pytanie 7

Wykonawca zwraca się z prośbą o modyfikację § 12 wzoru umowy, poprzez zmniejszenie wygórowanych kar umownych o 50%.

W procedurze udzielania i realizacji zamówień publicznych to zamawiający jest w pozycji uprzywilejowanej względem wykonawców, umożliwiając mu narzucanie warunków dotyczących realizacji zamówienia, jednak powinien on tak ukształtować treść umowy aby realizacja zamówienia w ogóle była możliwa. Zatem zastrzeganie 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 wniosek 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

Zamawiający informuje, iż podtrzymuje swoje stanowisko zawarte w odpowiedzi na pytanie 3 w piśmie o sygnaturze EU/JNJ/4121/12/2020 z dnia 07.12.2020r.

Pytanie 8

Wykonawca prosi o potwierdzenie, że w przypadku konsorcjum Zamawiający uzna warunek dotyczący zdolności technicznej lub zawodowej za spełniony, jeśli konsorcjanci spełnią go łącznie.

Odpowiedź

Zamawiający informuje, że sposób potwierdzenia spełnienia warunków udziału w postępowaniu przez Wykonawców wspólnie ubiegających się o udzielenie zamówienia (konsorcjum) został określony w pkt. VI. 6 SIWZ.

Pytanie 9

Na podstawie art. 38 i nast. ustawy z dnia 29 stycznia 2004r. Prawo zamówień publicznych (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1843 oraz z 2020 r. poz. 288. dalej: „Pzp”) Wykonawca zwraca się z wnioskiem o modyfikację zapisów Specyfikacji Istotnych Warunków Zamówienia oraz Ogłoszenia o zamówieniu, poprzez zmianę podstaw wykluczenia wykonawcy z udziału w postępowaniu i wprowadzenie okoliczności wskazanych w art. 24 ust.5 pkt 2 i 4 Pzp.

Uzasadnienie:

Nowelizacją z dnia 22 czerwca 2016 r. ustawodawca wprowadził do ustawy Prawo zamówień publicznych regulacje dotyczące fakultatywnych przesłanek wykluczenia wykonawcy z postępowania. Przesłanki z art. 24 ust. 5 pkt 2 i 4 Pzp podobnie jak pozostałe przesłanki fakultatywne przewidziane w niniejszym postępowaniu pozwalają na dodatkowe badanie sytuacji podmiotowej wykonawcy. Przewidzenie przywołanej powyżej przesłanki stanowi realizację obowiązku zamawiającego wynikającego również z norm udzielania zamówienia przewidzianych w art. 44 ust. 1 pkt 1 ustawy o finansach publicznych. Zgodnie z przywołanym przepisem *„Wydatkowanie powinno być dokonywane w sposób celowy i oszczędny, z zachowaniem zasad uzyskiwania najlepszych efektów z danych nakładów oraz optymalnego doboru metod i środków służących osiągnięci założonych celów.”*

Omawiane w niniejszym piśmie przesłanki wykluczenia mają swoje źródło w Dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/24/UE z 26.2.2014 r. w sprawie zamówień publicznych, uchylającej dyrektywę 2004/18/WE (dalej jako: dyrektywa).

W art. 57 ust. 4 lit. c i g dyrektywy przewidziano:

Instytucje zamawiające mogą wykluczyć lub zostać zobowiązane przez państwa członkowskie do wykluczenia z udziału w postępowaniu o udzielenie zamówienia każdego wykonawcy znajdującego się w którejkolwiek z poniższych sytuacji:

(...)

c) jeżeli instytucja zamawiająca może wykazać za pomocą stosownych środków, że wykonawca jest winny poważnego wykroczenia zawodowego, które podaje w wątpliwość jego uczciwość;

(...)

g) jeżeli wykonawca wykazywał znaczące lub uporczywe niedociągnięcia w spełnieniu istotnego wymogu w ramach wcześniejszej umowy w sprawie zamówienia publicznego, wcześniejszej umowy z podmiotem zamawiającym lub wcześniejszą umową w sprawie koncesji, które doprowadziły do wcześniejszego rozwiązania tej wcześniejszej umowy, odszkodowań lub innych porównywalnych sankcji;

Przesłanka określona w art. 57 ust. 4 lit. c dyrektywy stanowi podstawę dla wprowadzenia w ustawie Pzp przesłanki, o której mowa w art. 24 ust. 5 pkt 2 Pzp, natomiast określona w art. 57 ust. 4 lit. g dyrektywy stanowi ratio legis dla przepisu art. 24 ust. 2 pkt 4 Pzp.

Nadmienić należy, iż nieracjonalnym wydaje się zachowanie Zamawiającego, który przewiduje fakultatywne podstawy wykluczenia wykonawcy z wyjątkiem tych, które odnoszą się do dotychczasowego zachowania się wykonawcy przy realizacji umów o zamówienie publiczne. Postawa wykonawcy, stopień należytego bądź nienależytego wykonania umowy o zamówienie publiczne, czyli aspektu jakościowego i merytorycznego wywiązania się z realizacji obowiązku przyjętego w złożonej ofercie powinny być naczelną kwestią weryfikowaną przez Zamawiających dbających o udzielanie zamówień publicznych rzetelnym i wiarygodnym wykonawcom.

Z naszych dotychczasowych analiz wynika, że w postępowaniach, w których nie przewidziano ww. fakultatywnych podstaw wykluczenia oferty składają podmioty, którym w ostatnich trzech latach wypowiedziano umowy o zamówienia publiczne z przyczyn leżącej po stronie wykonawcy.

Zamawiający – jako gospodarz postępowania – powinien zapewnić sobie jak najszerszy katalog narzędzi przewidzianych prawem, co umożliwi mu gruntowną weryfikację potencjału wykonawców oferujących swoje usługi oraz ewentualną eliminację tych wykonawców, którzy nie wykonali lub nienależycie wykonali zamówienia publicznego. Brak w przedmiotowym postępowaniu fakultatywnych przesłanek wykluczenia wykonawców na podstawie art. 24 ust. 5 pkt 2 i 4 PZP spowoduje brak realnej możliwości weryfikacji przez Zamawiającego negatywnego doświadczenia Wykonawców, dlatego - mając na względzie Państwa uzasadniony interes polegający na maksymalnym zabezpieczeniu niczym niezakłóconego świadczenia usług utrzymania czystości - uprzejmie wnosimy jak powyżej.

Odpowiedź

Zamawiający informuje, że nie dokonuje modyfikacji SIWZ w zakresie warunków udziału w postępowaniu oraz sposobu ich spełnienia.

Wyjaśnienia SIWZ stanowią jej integralną część i zamieszczone zostały na stronie internetowej RCGW/BIP, na której jest udostępniona Specyfikacja Istotnych Warunków Zamówienia tj.: <https://bip.rcgw.pl/przetargi-zapytania-ofertowe>

Termin złożenia i otwarcia ofert pozostają bez zmian.