

WYKONAWCY

Dotyczy przetargu na usługę ochrony Urzędu Statystycznego w Warszawie w latach 2019 - 2020

ODPOWIEDŹ NA PYTANIE WYKONAWCY

Zamawiający informuje, że w postępowaniu od wykonawcy ubiegającego się o udzielenie zamówienia wpłynęło pytanie dotyczące treści SIWZ. Zamawiający przekazuje wykonawcom treść pytania wraz z odpowiedzią:

Pytanie:

„Wymagają Państwo, aby usługa ochrony była wykonywana przez pracowników zatrudnionych na umowę o pracę. Dopuszczają Państwo jednak możliwość zatrudnienia krótkotrwałego na umowę cywilno-prawną. Przepisy kodeksu pracy nie zezwalają na takie zatrudnienie]:

Art 22 §1. Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w §1.

Art.281.<1.> Kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu:

1) zawiera umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z art.22 §1 powinna być zawarta umowa o pracę, Taki zapis umożliwi wykonawcy częste zatrudnianie na umowę cywilno-prawną. Czy każda nieobecność pracownika zatrudniona na podstawie umowy o pracę i zastąpionego na umowę cywilno-prawną będzie kontrolowana. Prosimy o usunięcie zapisu z SIWZ o zatrudnieniu na umowę cywilno-prawną.”

Odpowiedź na pytanie:

Nie. Zamawiający sprecyzował warunek następująco: „Zamawiający wymaga, aby osoby wykonujące usługę ochrony w obiekcie przy ulicy 1 Sierpnia 21 w Warszawie, były zatrudnione na podstawie umowy o pracę. Dopuszczalne jest krótkotrwałe zatrudnienie na podstawie umowy cywilno- prawnej w sytuacjach szczególnych, wymuszonych zdarzeniami losowymi, takimi zdarzeniami mogą być dla przykładu: nagła choroba pracownika, wypadek pracownika w drodze do pracy lub w miejscu wykonywania usługi, porzucenie pracy przez pracownika ochrony.” (s. 12 SIWZ)

Powyższe postanowienie SIWZ umożliwia działanie wykonawcy w sytuacjach kryzysowych. Nie każda nieobecność stałego pracownika ochrony daje możliwość zatrudniania na umowę cywilnoprawną, a tylko przypadki losowe, wskazane powyżej i tylko, gdy wykonawca na swoją odpowiedzialność uzna, że są ku temu przesłanki. Zamawiający nie zdejmuje też z wykonawcy odpowiedzialności z tytułu niewłaściwego stosowania przepisów prawa pracy, daje mu tylko sposobność rozwiązania problemu, który powstał niespodziewanie.

Zwracamy też uwagę, że wykonawca ma obowiązek informowania zamawiającego o sposobie zatrudnienia pracowników oraz przekazywania dotyczących ich dokumentów ZUS RCA. Musi też liczyć się z tym, że: „W przypadku podjęcia przez Zamawiającego informacji o naruszeniu przez Wykonawcę obowiązku określonego powyżej [zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę] Zamawiający niezwłocznie zawiadomi o tym fakcie Państwową Inspekcję Pracy, celem podjęcia przez nią stosownego postępowania wyjaśniającego w tej sprawie.” (s. 4 SIWZ). Wykonawca, zatem musi poważnie zastanowić się, czy obroni swoje racje przed inspektorem Państwowej Inspekcji Pracy.

Z uwagi na powyższe zamawiający nie zgadza się, że umożliwi wykonawcy częste zatrudnianie na umowy cywilnoprawne.