

Znak sprawy: ZA.272.28.2023

PYTANIA, ODPOWIEDZI

Dotyczy: Postępowania o udzielenie zamówienia publicznego prowadzonego w trybie podstawowym zgodnie z art. 275 pkt 1 ustawy Pzp na: **USŁUGI POCZTOWE.**

Informuję, że zgodnie z art. 284 ustawy Prawo zamówień publicznych w przedmiotowym postępowaniu do Zamawiającego wpłynęły następujące zapytania:

Pytanie nr 1

Zamawiający w dziale XIX SWZ pkt 1 – 5 określił:

„Wymagania w zakresie zatrudnienia na podstawie stosunku pracy, w okolicznościach, o których mowa w art. 95”

W świetle przywołanego art. 95 ustawy Pzp, Wykonawca wnosi o dokonanie modyfikacji przedmiotowego zapisu na postanowienia o brzmieniu:

„Stosownie do treści art. 95 ustawy Pzp, Zamawiający wymaga zatrudnienia na podstawie stosunku pracy przez Wykonawcę lub Podwykonawcę osób wykonujących wskazane przez Zamawiającego czynności związane z realizacją przedmiotu zamówienia, jeżeli wykonywanie tych czynności polega na wykonywaniu pracy w sposób określony w art. 22 § 1* ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 ze zm.) - wykonujących czynności związane z wykonywaniem czynności przyjmowania, przemieszczania, doręczania i zwrotu przesyłek pocztowych”.

Zamawiający określił wymagania związane z realizacją zamówienia w zakresie zatrudnienia przez wykonawcę lub podwykonawcę na podstawie stosunku pracy osób wykonujących wskazane przez zamawiającego czynności w zakresie realizacji zamówienia.

Wykonawca zwraca się o doprecyzowanie postawionego wymogu, bowiem na podstawie art. 95 ustawy Prawo zamówień publicznych obowiązkiem Zamawiającego jest określenie, w ogłoszeniu o zamówieniu lub dokumentach zamówienia na usługi lub roboty budowlane, wymagań związanych z realizacją zamówienia w zakresie zatrudnienia przez wykonawcę lub podwykonawcę na podstawie stosunku pracy osób wykonujących wskazane przez zamawiającego czynności w zakresie realizacji zamówienia, jeżeli wykonanie tych czynności polega na wykonywaniu pracy w sposób określony w art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

W związku z powyższym Wykonawca ponownie zwraca się o doprecyzowanie postawionego wymogu w zakresie zatrudnienia na podstawie stosunku pracy osób wykonujących wskazane przez Zamawiającego czynności w zakresie realizacji niniejszego zamówienia, ale tylko w sytuacji, jeżeli wykonanie tych czynności polega na wykonywaniu pracy w sposób określony w art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy. A contrario, Wykonawca wnosi o potwierdzenie słuszności twierdzenia, że wymóg postawiony przez Zamawiającego w niniejszym postępowaniu nie dotyczy sytuacji, jeżeli wykonanie określonych przez Zamawiającego czynności nie polega na wykonywaniu pracy w sposób określony w art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

Specyfika świadczenia usług pocztowych nie uzasadnia realizacji czynności w ramach tych usług wyłącznie przez osoby zatrudnione w ramach stosunku pracy, a uzasadnieniem wniosku Wykonawcy o doprecyzowanie wymogu w treści SWZ jest m. in. świadczenie usług pocztowych przez agentów pocztowych, którzy hipotetycznie też będą wykonywać czynności określone przez zamawiającego, tj.

doręczanie przesyłek. Na podstawie umowy agencyjnej, zawartej z operatorem pocztowym, agenci pocztowi prowadzą działalność jako przedsiębiorcy pośredniczący na rzecz operatora pocztowego w zawieraniu z nadawcami umów o świadczenie usług pocztowych lub zawierający je w imieniu operatora pocztowego (art. 3 pkt 3 ustawy Prawo pocztowe). Ponadto, placówką pocztową jest jednostka organizacyjna operatora pocztowego lub agenta pocztowego, w której można zawrzeć umowę o świadczenie usługi pocztowej lub która doręcza adresatom przesyłki pocztowe lub kwoty pieniężne określone w przekazach pocztowych, albo inne wyodrębnione i oznaczone przez operatora pocztowego miejsce, w którym można zawrzeć umowę o świadczenie usługi pocztowej lub odebrać przesyłkę pocztową lub kwotę pieniężną określoną w przekazie pocztowym (art. 3 pkt 15 ustawy Prawo pocztowe). Ustawodawca dopuścił tym samym świadczenie usług pocztowych przez osoby, z którymi operator pocztowy zawiera umowy cywilnoprawne. W obliczu specyfiki działalności agentów pocztowych, wykonujących czynności składające się na świadczenie usług pocztowych, stawianie bezwzględnego wymogu realizacji wszystkich czynności w zakresie realizacji niniejszego zamówienia (czyli także czynności, których wykonywanie nie polega na wykonywaniu pracy w sposób określony w art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy) przez osoby zatrudnione w ramach stosunku pracy jest zdaniem Wykonawcy nieuzasadnione. Literalne brzmienie wymogu postawionego przez Zamawiającego w treści umowy na to wskazuje. Wykonawca pragnie zauważyć, że czynności określone przez Zamawiającego, w szczególności doręczanie przesyłek, również może odbywać się przy braku spełnienia wszystkich elementów (przesłanek) sankcjonujących stosunek pracy, wymienionych w art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

W związku z wnioskiem o doprecyzowanie określonych przez Zamawiającego wymagań związanych z realizacją zamówienia w zakresie zatrudnienia przez wykonawcę lub podwykonawcę na podstawie stosunku pracy osób wykonujących wskazane przez zamawiającego czynności w zakresie realizacji zamówienia, jeżeli wykonanie tych czynności polega na wykonywaniu pracy w sposób określony w art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, Wykonawca zwraca się o doprecyzowanie i uwzględnienie w treści umowy, stanowiącej Załącznik do Specyfikacji Warunków Zamówienia, wymagań w oparciu o pełne brzmienie przepisu art. 95 ustawy Prawo zamówień publicznych. Zgodnie z powyższym, treść umowy powinna wskazywać, że: **„Zamawiający wymaga zatrudnienia na podstawie umowy o pracę przez wykonawcę lub podwykonawcę osób wykonujących wskazane poniżej czynności w trakcie realizacji**

Zamówienia, jeżeli wykonanie tych czynności polega na wykonywaniu pracy w sposób określony w art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy: czynności związane z świadczeniem przedmiotowych usług (z realizacją umowy), w szczególności w zakresie odbierania, przyjmowania przesyłek, sortowania, przemieszczania, doręczania, wydawania lub zwrotu przesyłek.”

Za komentarzem do ustawy udostępnionym na stronach www Urzędu Zamówień Publicznych (KOMENTARZ PRAWO ZAMÓWIEŃ PUBLICZNYCH pod redakcją Huberta Nowaka, Mateusza Winiarza): „Zgodnie z dyspozycją art. 95 ust. 1 Pzp obowiązek zatrudnienia przez wykonawcę i jego podwykonawców na podstawie umowy o pracę osób wykonujących czynności w trakcie realizacji zamówienia ma zastosowanie do czynności wskazanych przez zamawiającego, jeśli wykonywanie tych czynności polega na wykonywaniu pracy w sposób określony w art. 22 § 1 Kp. Rodzi to po stronie zamawiającego obowiązek przeanalizowania, czy czynności, które będą wykonywane w ramach zamówienia, będą miały charakter stosunku pracy, oraz obowiązek wyspecyfikowania tych czynności, które spełniają ten warunek”.

Wykonawca powołuje się w tym przypadku na sytuacje braku wystąpienia łącznie wszystkich przesłanek konstytuujących stosunek pracy. Zdaniem Wykonawcy czynności wykonywane w ramach realizacji przedmiotu zamówienia, nie będą wymagały umowy o pracę, jeżeli nie wystąpią łącznie wszystkie przesłanki określone art. 22 § 1 Kodeksu pracy. Wykonawca tym samym wskazuje, że analiza, czy dana czynność jest wykonywana przy spełnieniu cech stosunku pracy, będąca obowiązkiem Zamawiającego, powinna uwzględniać specyficzne uregulowania branży, w ramach której realizowany jest przedmiot zamówienia. Za prawidłowością działania wykonawcy stoją kontrole Państwowej Inspekcji Pracy, które nie wykazały nieprawidłowości w tym zakresie.

Ten sam komentarz do ustawy wskazuje: „Kodeksowa definicja stosunku pracy była przedmiotem analizy w wyrokach sądowych, które stanowią istotną wskazówkę pomagającą zidentyfikować cechy charakteryzujące umowy o pracę i wskazać czynności w zamówieniu, które podlegać będą obowiązkowi zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. Na ich podstawie można wskazać następujące czynniki, które zamawiający powinien wziąć pod uwagę, analizując, czy dana czynność ma cechy stosunku pracy: (1) czy ma ona charakter czynności wykonywanej w określonych godzinach i miejscu oraz warunkach podporządkowania określonym normom porządkowym (np. regulamin pracy), czy też czynności doraźnej, której efektem ma być osiągnięcie określonego rezultatu, oraz (2) czy ma być realizowana pod kierownictwem i zgodnie z poleceniami i konkretnymi wytycznymi wykonawcy, czy też osoba wykonująca tę czynność w ramach realizacji zamówienia będzie miała swobodę odnośnie organizacji swojej pracy oraz doboru metod służących osiągnięciu oczekiwanego rezultatu.”

Wykonawca pragnie zauważyć, że czynności określone w SWZ przez Zamawiającego są również wykonywane przy braku spełnienia powyższych przesłanek, a bardzo szeroko zakreślony wymóg zatrudnienia (a dokładnie objęcie wszystkich czynności w ramach realizacji przedmiotu zamówienia – wymogiem realizacji w ramach stosunku pracy) – naraża Wykonawcę na realne ryzyko naliczenia kary umownej w sytuacji literalnej interpretacji postanowień umowy.

Wykonawca uważa, że na zamawiającym leży obowiązek określenia czynności w ramach realizacji przedmiotu zamówienia, które powinny być wykonywane na podstawie umowy o pracę, jeżeli wykonywanie tych czynności polega na wykonywaniu pracy w sposób określony w art. 22 § 1 Kodeksu pracy, czyli nie zawsze, ale tylko jeżeli wystąpią przesłanki wymienione w art. 22 § 1 Kodeksu pracy.

Jednocześnie biorąc pod uwagę rozbudowaną strukturę Wykonawcy, skalę prowadzonej działalności, liczbę pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę przez Wykonawcę (ponad 65 000), a równocześnie określenie przez Zamawiającego wielu czynności, które muszą być wykonywane w ramach stosunku pracy, a w praktyce wszystkich czynności składających się na realizację przedmiotu zamówienia, a które realizowane są przez liczny personel Wykonawcy oraz uwzględniając fakt, iż pozyskanie dokumentów/oświadczeń określonych przez Zamawiającego wobec potencjalnie znacznej grupy osób jest fizycznie niemożliwe (w szczególności dostarczenie umów o pracę potencjalnie dla 40 000 pracowników), a jednocześnie obarczone dużym ryzykiem naliczenia kary umownej, Wykonawca wnosi o dokonanie modyfikacji warunków określonych w treści umowy/SWZ – poprzez ograniczenie wszystkich dowodów do oświadczenia Wykonawcy zawierającego: dokładne określenie podmiotu składającego oświadczenie, datę złożenia oświadczenia, wskazanie, że objęte wezwaniem czynności wykonują osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę wraz ze wskazaniem liczby tych osób oraz podpis osoby uprawnionej do złożenia oświadczenia. W przypadku braku zgody Zamawiającego na urealnienie wymogu z art. 95 ustawy Prawo zamówień publicznych, Wykonawca zwraca się z wnioskiem o ograniczenie każdorazowego wniosku o przedstawienie żądanych dowodów zatrudnienia w ramach stosunku pracy, w formie żądanej przez Zamawiającego, do **maksymalnie 20 osób**.

Odpowiedź:

Zamawiający wyraża zgodę na dokonanie modyfikacji zapisu w rozdziale XIX pkt 1 SWZ na postanowienia o brzmieniu:

„Stosownie do treści art. 95 ustawy Pzp, Zamawiający wymaga zatrudnienia na podstawie stosunku pracy przez Wykonawcę lub Podwykonawcę osób wykonujących wskazane przez Zamawiającego czynności związane z realizacją przedmiotu zamówienia, jeżeli wykonywanie tych czynności polega na wykonywaniu pracy w sposób określony w art. 22 § 1* ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeksu pracy (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 ze zm.) - wykonujących czynności związane z wykonywaniem czynności przyjmowania, przemieszczania, doręczania i zwrotu przesyłek pocztowych”.