
Warunki ustawowe wypowiedzenia umowy o zamówienie publiczne z powodu braku lub niewłaściwej waloryzacji wynagrodzenia wykonawcy w związku z wprowadzeniem pracowniczych planów kapitałowych

Zagadnienie

Analiza warunków wypowiedzenia przez wykonawcę zamówienia publicznego obowiązującej w dniu 1 stycznia 2019 r. umowy zamówienia publicznego z związku ze zmianą kosztu wykonania zamówienia wskutek wprowadzenia pracowniczych planów kapitałowych, wraz z szacunkami kosztu waloryzacji.

Art. 135 ustawy o pracowniczych planach kapitałowych

Podstawowe znaczenie dla zadanego zagadnienia ma przepis art. 135 ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (ustawy PPK)¹ :

„Art. 135. 1. Jeżeli zawarcie umowy o prowadzenie PPK, o której mowa w art. 14 ust. 1, przez podmiot zatrudniający, który w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy uczestniczy w wykonaniu zamówienia publicznego udzielonego w postępowaniu o udzielenie zamówienia w rozumieniu ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r. – Prawo zamówień publicznych (Dz. U. z 2018 r. poz. 1986 i 2215), wszczętym i zakończonym przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, wpływa na koszty realizacji tego zamówienia, wykonawca może zwrócić się do zamawiającego z pisemnym wnioskiem o przeprowadzenie negocjacji dotyczących zawarcia porozumienia w sprawie odpowiedniej zmiany wynagrodzenia.

2. Odpowiednia zmiana wynagrodzenia, o której mowa w ust. 1, uwzględnia sumę wzrostu kosztów realizacji zamówienia publicznego wynikającą z wpłat do PPK dokonywanych przez podmioty zatrudniające uczestniczące w wykonaniu zamówienia publicznego.

3. Wykonawca przedstawia sposób i podstawę wyliczenia odpowiedniej zmiany wynagrodzenia.

4. Niezawarcie porozumienia w sprawie odpowiedniej zmiany wynagrodzenia w terminie miesiąca od dnia zwrócenia się z wnioskiem, o którym mowa w ust. 1, uprawnia każdą ze stron do rozwiązania umowy z zachowaniem dwumiesięcznego okresu wypowiedzenia. Rozwiązanie umowy nie stanowi nienależytego wykonania lub niewykonania umowy.

5. Wykonawca zawiadamia zamawiającego o przekazaniu odpowiedniej części zmienionego wynagrodzenia podmiotom zatrudniającym uczestniczącym w wykonaniu zamówienia.

6. W przypadku zamówienia publicznego realizowanego wspólnie przez kilku wykonawców przepisy ust. 1–5 stosuje się odpowiednio.”

Przepis art. 135 ust. 4 przewiduje, że każda strona może wypowiedzieć umowę w przypadku braku porozumienia między zamawiającym a wykonawcą-podmiotem zatrudniającym co do waloryzacji wynagrodzenia wykonawcy z powodu zmiany kosztu wykonania zamówienia wskutek wprowadzenia pracowniczych planów kapitałowych.

¹ Dz. U. poz. 2215

Ustalenie wysokości kwoty waloryzacji

Waloryzacji podlegają wynagrodzenia wykonawców należne z tytułu umów o zamówienie publiczne wykonywanych w dniu 1 stycznia 2019 r., a więc umów zawartych w wyniku postępowań wszytych i niezakończonych w tym dniu. W praktyce chodzi tutaj o umowy zawarte na podstawie wyboru ofert dokonanego przed 1 stycznia 2019 r. nadal wykonywanych w od 1 lipca 2019 r. przypadku największych wykonawców i podwykonawców, czyli po dniu ich przystąpienia do PPK (zob. poniżej).

Waloryzacja obejmuje tylko wzrost kosztów realizacji zamówienia wynikająca z wpłat do PPK dokonywanych przez podmioty zatrudniające z ich środków (nie obejmuje składki zatrudnionego). W realiach zamówień publicznych w grę wchodzi przede wszystkim pracownicy i osoby fizyczne wykonujące usługi na rzecz wykonawcy (art. 2 pkt 18 lit. a i d ustawy PPK).

Podmiot zatrudniający ponosi części składek na PPK na rzecz zdefiniowanych osób zatrudnionych, podlegających obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu w Polsce (art. 2 pkt 18 ustawy PPK). Z tego wynika, że zatrudnienie i wynagrodzenie tych osób jest udokumentowane.

Ciężar dowodu wykazania wysokości kwoty waloryzacji spoczywa na wykonawcach (art. 135 ust. 3 ustawy PPK). To oznacza, że wykonawca powinien zamawiającemu wykazać wysokość składek w odniesieniu do każdej osoby zatrudnionej w okresie wykonywania zamówienia (choćby przez 1 dzień). Bardzo istotne jest to, że waloryzacji podlegają kwoty faktycznie wpłacone przez wykonawcę², na co wskazuje art. 135 ust. 2 ustawy PPK:

„Odpowiednia zmiana wynagrodzenia, o której mowa w ust. 1, uwzględnia sumę wzrostu kosztów realizacji zamówienia publicznego *wynikającą z wpłat do PPK dokonywanych przez podmioty zatrudniające uczestniczące w wykonaniu zamówienia publicznego.*”

To oznacza waloryzacją będą objęte wynagrodzenia z umów wykonywanych przy udziale osób objętych PPK najwcześniej od dnia 1 lipca 2019 r.(art. 134 ust. 1 ustawy PPK).³

Rzeczliwie udokumentowane składki PPK nie powinny być przedmiotem sporu pomiędzy wykonawcą i zamawiającym. Wynikają one wprost z dokumentacji ubezpieczeniowej i wpłat PPK.

Podważenie dokumentacji PPK przez zamawiającego, czyli odmowa uznania w całości wniosku wykonawcy, może dotyczyć w zasadzie tylko skali zaangażowania w wykonanie konkretnego zamówienia osób wymienionych we wniosku o waloryzację (pomijając próby fałszerstw i podobne okoliczności).

W przypadku osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, zamawiający będzie zwykle dysponował dokumentami wskazującymi zaangażowanie personelu wykonawcy lub podwykonawcy

² Nie jest wykluczona waloryzacja na przyszłość, ale zamawiający może taki wniosek uznać za przedwczesny.

³ Art. 134. 1. Ustawę stosuje się do:

- 1) podmiotów zatrudniających, które zatrudniają co najmniej 250 osób zatrudnionych według stanu na dzień 31 grudnia 2018 r. – od dnia 1 lipca 2019 r.,
- 2) podmiotów zatrudniających, które zatrudniają co najmniej 50 osób zatrudnionych według stanu na dzień 30 czerwca 2019 r. – od dnia 1 stycznia 2020 r.,
- 3) podmiotów zatrudniających, które zatrudniają co najmniej 20 osób zatrudnionych według stanu na dzień 31 grudnia 2019 r. – od dnia 1 lipca 2020 r.,
- 4) pozostałych podmiotów zatrudniających – od dnia 1 stycznia 2021 r.

(zob. art. 145 ust. 3a i art. 36 ust. 2 pkt 8a lit.a Prawa zamówień publicznych⁴). W tym zakresie nie powinno być sporu.

Warunki wypowiedzenia umowy o zamówienie publiczne

Jeżeli przystąpienie przez wykonawcę zamówienia publicznego do PPK będzie skutkowało podniesieniem kosztu wykonania zamówienia, wykonawca może zwrócić się do zamawiającego o podniesienie wynagrodzenia. Zmiana wynagrodzenia następuje w drodze porozumienia (art. 135 ust. 1 ustawy PPK). Powyższe oznacza, że konkretna zmiana wynagrodzenia następuje w drodze indywidualnych uzgodnień, a nie z mocy prawa (*ex lege*).

O szansach osiągnięcia porozumienia co do kwoty waloryzacji przesądzają dane o zaangażowaniu osób. Wyliczenia kwoty waloryzacji, a właściwie ich poprawność i rzetelność, są jedynym kryterium zawarcia porozumienia. Inne okoliczności nie mają na gruncie ustawy PPK żadnego znaczenia.

W myśl art. 135 ust. 4 ustawy PPK, niezawarcie porozumienia w terminie miesiąca od dnia zwrócenia się z wnioskiem przez wykonawcę, uprawnia każdą ze stron do rozwiązania umowy z zachowaniem dwumiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Fundamentalne znaczenie ma przepis art. 135 ust. 4 zd. 2 ustawy PPK, że:

„Rozwiązanie umowy nie stanowi nienależytego wykonania lub niewykonania umowy”.

Literalna wykładnia tego przepisu oznacza, że niezależnie od przyczyn braku porozumienia, wykonawca nie może, w związku z odmową zawarcia porozumienia co do pokrycia składek PPK, ponieść odpowiedzialności z tytułu nienależytego wykonania lub niewykonania umowy.

Teoretycznie jest możliwość zakwestionowania wypowiedzenia umowy na podstawie art. 50 § 2 Kc ze względu na sprzeczność takiej czynności z zasadami współżycia społecznego (tutaj: lojalności kontraktowej⁵). To jest jednak bardzo trudne pod względem procesowym.

Szersza odpowiedzialność wykonawcy mogła by zostać oparta również o zarzut nadużycia prawa (art. 5 Kodeksu cywilnego). Ta możliwość jest jednak jeszcze trudniejsza procesowo, niż sięgnięcie do art. 58 Kc. Powołanie się na art. 5 KC nie jest bowiem w zasadzie dopuszczalne, gdy przepisy prawa przewidują konkretną regulację danej sytuacji.⁶

⁴ Art. 145 ust. 3a. Zamawiający określa w opisie przedmiotu zamówienia na usługi lub roboty budowlane wymagania zatrudnienia przez wykonawcę lub podwykonawcę na podstawie umowy o pracę 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 (Dz. U. z 2018 r. poz. 917, 1000, 1076, 1608 i 1629).

Art. 36 ust. 2 W przypadku gdy przepisy ustawy nie stanowią inaczej, specyfikacja istotnych warunków zamówienia zawiera również:

8a) w przypadku gdy zamawiający przewiduje wymagania, o których mowa w art. 29 ust. 3a, określenie w szczególności:

a) sposobu dokumentowania zatrudnienia osób, o których mowa w art. 29 ust. 3a,

⁵ Np. wyrok Sądu Najwyższego z 24 lutego 2016 r., sygn.. I CSK 269/15.

⁶ Np. wyrok Sądu Najwyższego z 17 maja 2002 r., sygn.. I CKN 827/00, wyrok Sądu Najwyższego z 21 września 2007 r., sygn. V CSK 139/07.

Innym, bardzo niedogodnym i ryzykownym rozwiązaniem może być zawieranie, a następnie kwestionowanie wysokości waloryzacji po wykonaniu zamówienia,. Takie postępowania byłoby jednak kosztowne, a jego wynik – niepewny. Trudno jest też je uznać za przykład stosowania dobrych obyczajów przez sektor publiczny.

W obecnym stanie prawnym, poszukiwanie innej odpowiedzialności wykonawcy może ograniczać się w zasadzie tylko do zadośćuczynienia z tytułu prowadzenia negocjacji w złej wierze. Nie podważy jednak wypowiedzenia umowy z zachowaniem okresu dwóch miesięcy.

Propozycja zmiany ustawy PPK

Przepisy art. 135 ustawy PPK są bardzo korzystne dla wykonawców zamówień publicznych. Nielojalni wykonawcy mogą stosunkowo łatwo dopuszczać się obstrukcji, stawiając w trudnej sytuacji prawnej zamawiających (to na zamawiających obciążać będzie dowód niewłaściwego postępowania wykonawcy).

Biorąc pod uwagę, że wpłaty do PPK nastąpią najwcześniej w lipcu 2019 r., a najczęściej w sierpniu 2019 r.,⁷ w celu ochrony interesu publicznego celowe jest rozważenie zmiany przepisu art. 135 ustawy PPK.

Należy rozważyć zmianę przepisów ustawy PPK, np. przez nadanie art. 135 ust. 4 zd. 2 następującego brzmienia:

„Rozwiązanie umowy nie stanowi nienależytego wykonania lub niewykonania umowy, chyba że wyliczenia, o których mowa w ust. 3 były błędne lub nierzetelne”

Dodatkowo można dodać ust. 7 w brzmieniu:

„7. Każda ze stron może zwrócić się do sądu o zabezpieczenie w postaci zakazu rozwiązania umowy w trybie ust. 4 do czasu sprawdzenia poprawności i rzetelności wyliczenia, o którym mowa w ust. 3, nie dłuższy niż trzy miesiące.”

Proponowane przepisy zapobiegą wypowiedaniu umów przez wykonawców, którzy będą wykorzystywali przepis art. 135 ustawy PPK niezgodnie z jego celem, wyłącznie jako pretekst. Innymi słowy celowo doprowadzając do braku porozumienia będą wypowiadać umowy, faktycznie z innych powodów.

Może bowiem się zdarzyć, że po przedstawieniu nierzetelnych lub błędnych wyliczeń składek PPK, a następnie w razie braku zgody zamawiających na pokrycie żądanych sum, będą wypowiadali umowy bez negatywnych konsekwencji.

r.pr. G.Lang

⁷ Wynagrodzenia zwykle płatne są z dołu do 10 dnia kolejnego miesiąca.

Aneks – przykładowe szacunki kosztów waloryzacji

Tabela 1. Szacunek wzrostu miesięcznego kosztu wykonawcy w zależności od wysokości wynagrodzenia pracownika w relacji do minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2019 r. – przy minimalnej wpłacie podmiotu zatrudniającego na PPK (1,5%)

wynagrodzenie miesięczne brutto pracownika	wynagrodzenie w relacji do płacy minimalnej	koszt pracodawcy bez PPK	koszt pracodawcy z PPK	dodatkowy koszt wykonawcy
2 250,00 zł	100%	2 710,80 zł	2 744,55 zł	33,75 zł
2 475,00 zł	110%	2 981,88 zł	3 019,01 zł	37,13 zł
2 700,00 zł	120%	3 252,96 zł	3 293,46 zł	40,50 zł
2 925,00 zł	130%	3 524,04 zł	3 567,92 zł	43,88 zł
3 150,00 zł	140%	3 795,12 zł	3 842,37 zł	47,25 zł
3 375,00 zł	150%	4 066,20 zł	4 116,83 zł	50,63 zł
3 600,00 zł	160%	4 337,28 zł	4 391,28 zł	54,00 zł
3 825,00 zł	170%	4 608,36 zł	4 665,74 zł	57,38 zł
4 050,00 zł	180%	4 879,44 zł	4 940,19 zł	60,75 zł
4 275,00 zł	190%	5 150,52 zł	5 214,65 zł	64,13 zł
4 500,00 zł	200%	5 421,60 zł	5 489,10 zł	67,50 zł
4 950,00 zł	220%	5 963,76 zł	6 038,01 zł	74,25 zł
5 400,00 zł	240%	6 505,92 zł	6 586,92 zł	81,00 zł
5 850,00 zł	260%	7 048,08 zł	7 135,83 zł	87,75 zł
6 300,00 zł	280%	7 590,24 zł	7 684,74 zł	94,50 zł
6 750,00 zł	300%	8 132,40 zł	8 233,65 zł	101,25 zł

Tabela 2. Szacunek wzrostu miesięcznego kosztu wykonawcy w zależności od wysokości wynagrodzenia pracownika w relacji do minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2019 r. – przy maksymalnej wpłacie podmiotu zatrudniającego na PPK (4%)

wynagrodzenie miesięczne brutto pracownika	wynagrodzenie w relacji do płacy minimalnej	koszt pracodawcy bez PPK	koszt pracodawcy z PPK	dodatkový koszt wykonawcy
2 250,00 zł	100%	2 710,80 zł	2 800,80 zł	90,00 zł
2 475,00 zł	110%	2 981,88 zł	3 080,88 zł	99,00 zł
2 700,00 zł	120%	3 252,96 zł	3 360,96 zł	108,00 zł
2 925,00 zł	130%	3 524,04 zł	3 641,04 zł	117,00 zł
3 150,00 zł	140%	3 795,12 zł	3 921,12 zł	126,00 zł
3 375,00 zł	150%	4 066,20 zł	4 201,20 zł	135,00 zł
3 600,00 zł	160%	4 337,28 zł	4 481,28 zł	144,00 zł
3 825,00 zł	170%	4 608,36 zł	4 761,36 zł	153,00 zł
4 050,00 zł	180%	4 879,44 zł	5 041,44 zł	162,00 zł
4 275,00 zł	190%	5 150,52 zł	5 321,52 zł	171,00 zł
4 500,00 zł	200%	5 421,60 zł	5 601,60 zł	180,00 zł
4 950,00 zł	220%	5 963,76 zł	6 161,76 zł	198,00 zł
5 400,00 zł	240%	6 505,92 zł	6 721,92 zł	216,00 zł
5 850,00 zł	260%	7 048,08 zł	7 282,08 zł	234,00 zł
6 300,00 zł	280%	7 590,24 zł	7 842,24 zł	252,00 zł
6 750,00 zł	300%	8 132,40 zł	8 402,40 zł	270,00 zł

Tabela 3. Szacunek wzrostu miesięcznego kosztu wykonawcy w zależności od wysokości wynagrodzenia pracownika w relacji do prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2019 r. – przy minimalnej wpłacie podmiotu zatrudniającego na PPK (1,5%)

wynagrodzenie miesięczne brutto pracownika	wynagrodzenie w relacji do średniego wynagrodzenia	koszt pracodawcy bez PPK	koszt pracodawcy z PPK	dodatkový koszt wykonawcy
2 250,00 zł	47%	2 710,80 zł	2 744,55 zł	33,75 zł
2 382,50 zł	50%	2 870,44 zł	2 906,17 zł	35,74 zł
2 859,00 zł	60%	3 444,52 zł	3 487,41 zł	42,88 zł
3 335,50 zł	70%	4 018,61 zł	4 068,64 zł	50,03 zł
3 812,00 zł	80%	4 592,70 zł	4 649,88 zł	57,18 zł
4 288,50 zł	90%	5 166,78 zł	5 231,11 zł	64,33 zł
4 765,00 zł	100%	5 740,87 zł	5 812,35 zł	71,47 zł
5 241,50 zł	110%	6 314,96 zł	6 393,58 zł	78,62 zł
5 718,00 zł	120%	6 889,05 zł	6 974,82 zł	85,77 zł
6 194,50 zł	130%	7 463,13 zł	7 556,05 zł	92,92 zł
6 671,00 zł	140%	8 037,22 zł	8 137,29 zł	100,07 zł
7 147,50 zł	150%	8 611,31 zł	8 718,52 zł	107,21 zł
8 338,75 zł	175%	10 046,53 zł	10 171,61 zł	125,08 zł
9 530,00 zł	200%	11 481,74 zł	11 624,69 zł	142,95 zł
10 721,25 zł	225%	12 916,96 zł	13 077,78 zł	160,82 zł
11 912,50 zł	250%	14 352,18 zł	14 530,87 zł	178,69 zł

Tabela 4. Szacunek wzrostu miesięcznego kosztu wykonawcy w zależności od wysokości wynagrodzenia pracownika w relacji do prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2019 r. – przy maksymalnej wpłacie podmiotu zatrudniającego na PPK (4%)

wynagrodzenie miesięczne brutto pracownika	wynagrodzenie w relacji do średniego wynagrodzenia	koszt pracodawcy bez PPK	koszt pracodawcy z PPK	dodatkowy koszt wykonawcy
2 250,00 zł	47%	2 710,80 zł	2 800,80 zł	90,00 zł
2 382,50 zł	50%	2 870,44 zł	2 965,74 zł	95,30 zł
2 859,00 zł	60%	3 444,52 zł	3 558,88 zł	114,36 zł
3 335,50 zł	70%	4 018,61 zł	4 152,03 zł	133,42 zł
3 812,00 zł	80%	4 592,70 zł	4 745,18 zł	152,48 zł
4 288,50 zł	90%	5 166,78 zł	5 338,32 zł	171,54 zł
4 765,00 zł	100%	5 740,87 zł	5 931,47 zł	190,60 zł
5 241,50 zł	110%	6 314,96 zł	6 524,62 zł	209,66 zł
5 718,00 zł	120%	6 889,05 zł	7 117,77 zł	228,72 zł
6 194,50 zł	130%	7 463,13 zł	7 710,91 zł	247,78 zł
6 671,00 zł	140%	8 037,22 zł	8 304,06 zł	266,84 zł
7 147,50 zł	150%	8 611,31 zł	8 897,21 zł	285,90 zł
8 338,75 zł	175%	10 046,53 zł	10 380,08 zł	333,55 zł
9 530,00 zł	200%	11 481,74 zł	11 862,94 zł	381,20 zł
10 721,25 zł	225%	12 916,96 zł	13 345,81 zł	428,85 zł
11 912,50 zł	250%	14 352,18 zł	14 828,68 zł	476,50 zł

Tabela 5. Szacunek wzrostu kosztu wykonawcy w zależności od wysokości wynagrodzenia pracowników dla przykładowego kontraktu

wartość umowy	liczba pracowników	czas umowy w miesiącach	przeciętne wynagrodzenie brutto pracowników	fundusz wynagrodzeń bez PPK	fundusz wynagrodzeń z PPK	wzrost kosztów związany z PPK	wymagana procentowa waloryzacja kontraktu
200 000 000,00 zł	750	24	2 300,00 zł	49 878 720,00 zł	50 499 720,00 zł	621 000,00 zł	0,31%
200 000 000,00 zł	750	24	2 750,00 zł	59 637 600,00 zł	60 380 100,00 zł	742 500,00 zł	0,37%
200 000 000,00 zł	750	24	3 500,00 zł	75 902 400,00 zł	76 847 400,00 zł	945 000,00 zł	0,47%
200 000 000,00 zł	750	24	4 250,00 zł	92 167 200,00 zł	93 314 700,00 zł	1 147 500,00 zł	0,57%
200 000 000,00 zł	750	24	5 000,00 zł	108 432 000,00 zł	109 782 000,00 zł	1 350 000,00 zł	0,67%
200 000 000,00 zł	750	24	5 750,00 zł	124 696 800,00 zł	126 249 300,00 zł	1 552 500,00 zł	0,78%
200 000 000,00 zł	750	24	6 500,00 zł	140 961 600,00 zł	142 716 600,00 zł	1 755 000,00 zł	0,88%
200 000 000,00 zł	750	24	7 250,00 zł	157 226 400,00 zł	159 183 900,00 zł	1 957 500,00 zł	0,98%
200 000 000,00 zł	750	24	8 000,00 zł	173 491 200,00 zł	175 651 200,00 zł	2 160 000,00 zł	1,08%

Tabela 6. Szacunek wzrostu kosztu wykonawcy w zależności od poziomu zatrudnienia dla przykładowego kontraktu

wartość umowy	liczba pracowników	czas umowy w miesiącach	przeciętne wynagrodzenie brutto pracowników	fundusz wynagrodzeń bez PPK	fundusz wynagrodzeń z PPK	wzrost kosztów związany z PPK	wymagana procentowa waloryzacja kontraktu
20 000 000,00 zł	50	12	4 700,00 zł	3 397 536,00 zł	3 439 836,00 zł	42 300,00 zł	0,21%
20 000 000,00 zł	75	12	4 700,00 zł	5 096 304,00 zł	5 159 754,00 zł	63 450,00 zł	0,32%
20 000 000,00 zł	100	12	4 700,00 zł	6 795 072,00 zł	6 879 672,00 zł	84 600,00 zł	0,42%
20 000 000,00 zł	125	12	4 700,00 zł	8 493 840,00 zł	8 599 590,00 zł	105 750,00 zł	0,53%
20 000 000,00 zł	150	12	4 700,00 zł	10 192 608,00 zł	10 319 508,00 zł	126 900,00 zł	0,63%
20 000 000,00 zł	175	12	4 700,00 zł	11 891 376,00 zł	12 039 426,00 zł	148 050,00 zł	0,74%
20 000 000,00 zł	200	12	4 700,00 zł	13 590 144,00 zł	13 759 344,00 zł	169 200,00 zł	0,85%
20 000 000,00 zł	225	12	4 700,00 zł	15 288 912,00 zł	15 479 262,00 zł	190 350,00 zł	0,95%
20 000 000,00 zł	250	12	4 700,00 zł	16 987 680,00 zł	17 199 180,00 zł	211 500,00 zł	1,06%

Tabela 7. Szacunek wzrostu kosztu wykonawcy w zależności od wartości umowy w relacji do funduszu wynagrodzeń dla przykładowego kontraktu

wartość umowy	liczba pracowników	czas umowy w miesiącach	przeciętne wynagrodzenie brutto pracowników	fundusz wynagrodzeń bez PPK	fundusz wynagrodzeń z PPK	wzrost kosztów związany z PPK	wymagana procentowa waloryzacja kontraktu
1 700 000,00 zł	25	12	4 700,00 zł	1 698 768,00 zł	1 719 918,00 zł	21 150,00 zł	1,24%
1 800 000,00 zł	25	12	4 700,00 zł	1 698 768,00 zł	1 719 918,00 zł	21 150,00 zł	1,17%
1 900 000,00 zł	25	12	4 700,00 zł	1 698 768,00 zł	1 719 918,00 zł	21 150,00 zł	1,11%
2 000 000,00 zł	25	12	4 700,00 zł	1 698 768,00 zł	1 719 918,00 zł	21 150,00 zł	1,06%
2 100 000,00 zł	25	12	4 700,00 zł	1 698 768,00 zł	1 719 918,00 zł	21 150,00 zł	1,01%
2 200 000,00 zł	25	12	4 700,00 zł	1 698 768,00 zł	1 719 918,00 zł	21 150,00 zł	0,96%
2 300 000,00 zł	25	12	4 700,00 zł	1 698 768,00 zł	1 719 918,00 zł	21 150,00 zł	0,92%
2 400 000,00 zł	25	12	4 700,00 zł	1 698 768,00 zł	1 719 918,00 zł	21 150,00 zł	0,88%
2 500 000,00 zł	25	12	4 700,00 zł	1 698 768,00 zł	1 719 918,00 zł	21 150,00 zł	0,85%