|  |
| --- |
| **Klauzula dotycząca zatrudnienia na podstawie stosunku pracy osób wykonujących wskazane przez zamawiającego czynności w zakresie realizacji zamówienia (art. 95 ustawy Pzp)** |

Zaproponowane zapisy uwzględniają wymogi wynikające z art. 95 ustawy Pzp[[1]](#footnote-1).

Zgodnie z art. 95 ust. 1 ustawy Pzp, zamawiający określa w ogłoszeniu o zamówieniu lub dokumentach zamówienia na usługi lub roboty budowlane 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, jeżeli wykonanie tych czynności polega na wykonywaniu pracy w sposób określony w [art. 22 § 1](https://sip.legalis.pl/document-view.seam?documentId=mfrxilrtg4ytsmrvgu4dkltqmfyc4nrzgi3dcobrgq) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022 r. [poz. 1510](https://sip.legalis.pl/document-view.seam?documentId=mfrxilrtg4ytsmrvgu4dkltqmfyc4nrzgi3dcnzrha), [1700](https://sip.legalis.pl/document-view.seam?documentId=mfrxilrtg4ytoobrgmzdkltqmfyc4nrugu2timjxgi) i [2140](https://sip.legalis.pl/document-view.seam?documentId=mfrxilrtg4ytqmbvga2dcltqmfyc4nrvgi4dkmbxga) oraz z 2023 r. [poz. 240](https://sip.legalis.pl/document-view.seam?documentId=mfrxilrtg4ytqnjwga3tsltqmfyc4nrwhe2dqmrwha) i [641](https://sip.legalis.pl/document-view.seam?documentId=mfrxilrtg4ytqobqgy3tiltqmfyc4nrxg4ytsmrzgy)).

Z kolei art. 95 ust. 2 ustawy Pzp stanowi, że w przypadku gdy zamawiający przewiduje wymagania, o których mowa w ust. 1, określa w dokumentach zamówienia w szczególności:

1) rodzaj czynności związanych z realizacją zamówienia, których dotyczą wymagania zatrudnienia na podstawie stosunku pracy przez wykonawcę lub podwykonawcę osób wykonujących czynności w trakcie realizacji zamówienia;

2) sposób weryfikacji zatrudnienia tych osób;

3) uprawnienia zamawiającego w zakresie kontroli spełniania przez wykonawcę wymagań związanych z zatrudnianiem tych osób oraz sankcji z tytułu niespełnienia tych wymagań.

Przepisy te mają na celu zwalczanie nieprawidłowych praktyk rynkowych polegających na nadużywaniu umów cywilnoprawnych w warunkach, w których zgodnie z Kodeksem Pracy wymagane jest nawiązanie przez strony stosunku pracy.

Jeżeli zamawiający przewiduje wymagania w zakresie zatrudnienia na podstawie stosunku pracy, w okolicznościach, o których mowa w art. 95 ustawy Pzp, powinien zawrzeć je w specyfikacji warunków zamówienia (art. 134 ust. 2 pkt 14 ustawy Pzp, dotyczy postępowań o udzielenie zamówienia klasycznego o wartości równej lub przekraczającej progi unijne; art. 281 ust. 2 pkt 7 ustawy Pzp, dotyczy postępowań o udzielenie zamówienia klasycznego o wartości mniejszej niż progi unijne).

W świetle art. 438 ust. 1 ustawy Pzp, w przypadku umowy, której przedmiotem są roboty budowlane lub usługi, przewidującej wymagania określone w [art. 95 ust. 1](https://sip.legalis.pl/document-view.seam?documentId=mfrxilrtg4ytimjzhe4tiltqmfyc4njrga4danbuhe), w jej treści zawiera się postanowienia dotyczące sposobu dokumentowania zatrudnienia oraz kontroli spełniania przez wykonawcę lub podwykonawcę wymagań dotyczących zatrudnienia na podstawie umowy o pracę oraz postanowienia dotyczące sankcji z tytułu niespełnienia wymagań określonych w [art. 95 ust. 1](https://sip.legalis.pl/document-view.seam?documentId=mfrxilrtg4ytimjzhe4tiltqmfyc4njrga4danbuhe).

Zgodnie z art. 438 ust. 2 ustawy Pzp w celu weryfikacji zatrudniania, przez wykonawcę lub podwykonawcę, na podstawie umowy o pracę, osób wykonujących wskazane przez zamawiającego czynności w zakresie realizacji zamówienia, umowa przewiduje możliwość żądania przez zamawiającego w szczególności:

1) oświadczenia zatrudnionego pracownika,

2) oświadczenia wykonawcy lub podwykonawcy o zatrudnieniu pracownika na podstawie umowy o pracę,

3) poświadczonej za zgodność z oryginałem kopii umowy o pracę zatrudnionego pracownika,

4) innych dokumentów

− zawierających informacje, w tym dane osobowe, niezbędne do weryfikacji zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, w szczególności imię i nazwisko zatrudnionego pracownika, datę zawarcia umowy o pracę, rodzaj umowy o pracę i zakres obowiązków pracownika.

Ustawa Pzp nie określa natomiast procedury kontroli spełniania tych wymagań ani sankcji z tytułu ich niespełnienia.

**Przygotowane zapisy mają charakter przykładowy i powinny zostać dostosowane przez zamawiającego do specyfiki udzielanego zamówienia**.

Katalog dokumentów jakich zamawiający może żądać w celu weryfikacji zatrudnienia z art. 438 ust. 2 ustawy Pzp ma charakter otwarty. Z tego względu wskazane poniżej dowody, mające na celu udokumentowanie zatrudnienia, nie są jedynymi dokumentami, jakich może żądać zamawiający, zamawiający nie musi również żądać wszystkich wymienionych dokumentów.

Analogicznie w przypadku kontroli ww. wymogu oraz sankcji z tytułu niespełnienia wymagania zatrudnienia na podstawie stosunku pracy przez wykonawcę lub podwykonawcę, zamawiający nie jest zobowiązany do zastosowania wszystkich wskazanych poniżej przykładowych zapisów. Rodzaj i charakter zarówno czynności kontrolnych, jak i sankcji, powinien zostać dostosowany przez zamawiającego do specyfiki udzielanego zamówienia.

Ponadto należy zwrócić uwagę, że ustalone przez zamawiającego zapisy specyfikacji warunków zamówienia w tym zakresie **powinny znaleźć odzwierciedlenie w projektowanych postanowieniach umowy, a następnie w treści umowy w sprawie zamówienia publicznego**.

*Stan prawny: 20.11.2023 r.*

**1.** Zamawiający wymaga zatrudnienia na podstawie stosunku pracy przez wykonawcę lub podwykonawcę osób wykonujących wskazane poniżej czynności w trakcie realizacji zamówienia:

**……………………………………………………………………………………………………………………..………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….**

**2.** W trakcie realizacji zamówienia na każde wezwanie zamawiającego w wyznaczonym w tym wezwaniu terminie wykonawca przedłoży zamawiającemu wskazane poniżej dokumenty[[2]](#footnote-2) w celu potwierdzenia spełnienia wymogu zatrudnienia na podstawie stosunku pracy przez wykonawcę lub podwykonawcę osób wykonujących wskazane w pkt 1 czynności w trakcie realizacji zamówienia:

* **oświadczenie pracownika:** o zatrudnieniu na podstawie stosunku pracy o którym mowa w art. 95 ust. 1 ustawy Pzp przez wykonawcę lub podwykonawcę;
* **oświadczenie wykonawcy lub podwykonawcy** o zatrudnieniu na podstawie stosunku pracy osób wykonujących czynności wskazane w pkt 1;
* **poświadczone za zgodność z oryginałem kopie *umowy o pracę/umów o pracę*** *zatrudnionego pracownika/zatrudnionych pracowników* *wykonującego/wykonujących* czynności, wskazane przez zamawiającego w pkt 1;
* **……………………………………………………………………………………………………………………………[[3]](#footnote-3)**

Powyższe dokumenty muszą zawierać informacje, w tym dane osobowe, niezbędne do weryfikacji zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, w szczególności imię i nazwisko zatrudnionego pracownika, datę zawarcia umowy o pracę, rodzaj umowy o pracę i zakres obowiązków pracownika.

**3.**  W trakcie realizacji zamówienia zamawiający uprawniony jest również do wykonywania innych czynności kontrolnych wobec wykonawcy odnośnie spełniania przez wykonawcę lub podwykonawcę wymogu zatrudnienia na podstawie stosunku pracy osób wykonujących wskazane w pkt 1 czynności. Zamawiający uprawniony jest w szczególności do[[4]](#footnote-4):

* żądania wyjaśnień w przypadku wątpliwości w zakresie potwierdzenia spełniania ww. wymogów,
* przeprowadzania kontroli na miejscu wykonywania świadczenia.

**4.** Niezłożenie przez wykonawcę w wyznaczonym przez zamawiającego terminie żądanych przez zamawiającego dokumentów/żądanego przez zamawiającego dokumentu w celu potwierdzenia spełnienia przez wykonawcę lub podwykonawcę wymogu zatrudnienia na podstawie stosunku pracy traktowane będzie jako niespełnienie wymogu zatrudnienia na podstawie stosunku pracy osób wykonujących wskazane w pkt 1 czynności.

**5.** Z tytułu niespełnienia przez wykonawcę lub podwykonawcę wymogu zatrudnienia na podstawie stosunku pracy osób wykonujących wskazane w pkt 1 czynności zamawiający przewiduje sankcję w postaci obowiązku zapłaty przez wykonawcę kary umownej w wysokości określonej w projektowanych postanowieniach umowy w sprawie zamówienia publicznego.

**6.** W przypadku uzasadnionych wątpliwości co do przestrzegania prawa pracy przez wykonawcę lub podwykonawcę, zamawiający może zwrócić się o przeprowadzenie kontroli przez Państwową Inspekcję Pracy.

1. Ustawa z dnia 11 września 2019 r. Prawo zamówień publicznych (Dz. U. z 2023 r., poz. 1605 ze zm.), zwana „ustawą Pzp”. [↑](#footnote-ref-1)
2. Do wyboru zamawiającego - zamawiający nie musi żądać wszystkich wymienionych dokumentów. [↑](#footnote-ref-2)
3. Zgodnie z 438 ust. 2 pkt 4 zamawiający może żądać także innych dokumentów, np. dokumentów potwierdzających opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne z tytułu zatrudnienia na podstawie stosunku pracy. [↑](#footnote-ref-3)
4. Do decyzji zamawiającego. [↑](#footnote-ref-4)