

**WYMAGANIA W ZAKRESIE ZATRUDNIENIA NA PODSTAWIE STOSUNKU PRACY,
W OKOLICZNOŚCIACH, O KTÓRYCH MOWI ART. 95**

1. Zgodnie z art. 95 ust. 1 ustawy Pzp, Zamawiający wymaga zatrudnienia przez Wykonawcę lub podwykonawcę (jeśli podwykonawcy powierzona zostanie realizacja części zamówienia) na podstawie stosunku pracy osób wykonujących czynności w zakresie realizacji przedmiotowego 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 2020 r. poz. 1320 z późn. zm.).

2. Na podstawie stosunku pracy muszą być zatrudnione przez Wykonawcę lub podwykonawcę osoby wykonujące czynności związane z realizacją zamówienia, określone w dokumentacji projektowej i technicznej, tj. osoby realizujące czynności bezpośrednio na placu budowy pod kierownictwem pracodawcy (Wykonawcy lub podwykonawcy) w wyznaczonym przez niego czasie, za ustalonym między pracodawcą a pracownikiem wynagrodzeniem, w szczególności roboty przygotowawcze i rozbiórkowe, prace polegające na wymianie drzwi i podłóg oraz wszelkie czynności towarzyszące, takie jak wykonanie tynków, gładzi, powłok malarskich oraz prac posadzkarskich, przełożenie włączników elektrycznych i wymiana tablicy rozdzielczej – w wymaganym zakresie, a także prac porządkowych. Z powyższego obowiązku wyłączone są czynności przewidziane dla kierownika budowy, a także czynności obejmujące opracowanie Planu BIOZ oraz polegające na dostawie urządzeń i materiałów na plac budowy.

3. Przed podpisaniem umowy Wykonawca, którego oferta została wybrana jako najkorzystniejsza, przedłoży Zamawiającemu wykaz osób, które będą wykonywać czynności w zakresie realizacji przedmiotu zamówienia, ze wskazaniem, które z wymienionych osób są zatrudnione na podstawie stosunku pracy. W przypadku każdorazowej zmiany osób wskazanych w wykazie złożonym przed podpisaniem umowy, Wykonawca zobowiązany jest niezwłocznie zaktualizować wykaz i przedłożyć go Zamawiającemu bez wezwania.

4. W celu weryfikacji zatrudniania przez Wykonawcę lub podwykonawcę na podstawie umowy o pracę osób wykonujących wskazane przez Zamawiającego w ust. 2 czynności w zakresie realizacji zamówienia – Zamawiający może żądać w trakcie realizacji przedmiotu zamówienia w szczególności:

- 1) oświadczenia zatrudnionego pracownika;
- 2) oświadczenia Wykonawcy lub podwykonawcy o zatrudnieniu pracownika na podstawie umowy o pracę;
- 3) poświadczoną za zgodność z oryginałem kopii umowy o pracę zatrudnionego pracownika;
- 4) innych dokumentów (w szczególności takich jak: zaświadczenie właściwego oddziału ZUS, potwierdzające opłacanie przez Wykonawcę lub podwykonawcę składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne z tytułu zatrudnienia na podstawie umów o pracę za ostatni okres rozliczeniowy lub poświadczona za zgodność z oryginałem odpowiednio przez Wykonawcę lub podwykonawcę kopia dowodu potwierdzającego zgłoszenie pracownika przez pracodawcę do ubezpieczeń)

– 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 oraz zakres obowiązków pracownika.

5. Wykonawca zobowiązany jest na każde wezwanie Zamawiającego – wyrażone na piśmie lub przesłane drogą elektroniczną i w terminie wyznaczonym przez Zamawiającego w tym wezwaniu – przedłożyć Zamawiającemu dowody, o których mowa w ust. 4, potwierdzające wypełnienie przez Wykonawcę lub podwykonawcę wymagań w zakresie określonym w ust. 1 i 2.

6. Przekazywane dowody, o których mowa w ust. 4, a także wykaz, o którym mowa w ust. 3, Wykonawca lub podwykonawca zobowiązany jest zanonimizować w sposób zapewniający ochronę danych osobowych pracowników, zgodnie z przepisami rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE oraz ustawy z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych. Dane wskazane w ust. 3 i 4 nie podlegają anonimizacji.

7. Na każdym etapie realizacji zamówienia Zamawiający jest uprawniony do kontroli spełniania przez Wykonawcę wymagań określonych w ust. 1 i 2, związanych z zatrudnianiem na podstawie umowy o pracę osób wykonujących czynności związane z realizacją zamówienia, w tym w szczególności do:

1) żądania oświadczeń i dokumentów, o których mowa w ust. 4, w zakresie potwierdzenia spełniania wymogów określonych w ust. 1 i 2, oraz dokonywania ich oceny;

2) żądania wyjaśnień w przypadku wątpliwości w zakresie potwierdzenia spełniania wymogów określonych w ust. 1 i 2;

3) przeprowadzania kontroli na miejscu wykonywania zamówienia.

8. Z tytułu niespełnienia przez Wykonawcę lub podwykonawcę wymogu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę osób wykonujących wskazane czynności, o których mowa w ust. 2, Zamawiający przewiduje sankcje w postaci obowiązku zapłaty przez Wykonawcę kar umownych:

1) w wysokości 1 000,00 zł – za każde niewypełnienie przez Wykonawcę obowiązku, o którym mowa w ust. 5;

2) w wysokości 100,00 zł – za każdy dzień zwłoki w terminowym przekazaniu

Zamawiającemu dowodów, o których mowa w ust. 4, licząc od dnia, w którym upłynął termin wyznaczony przez Zamawiającego w wezwaniu do złożenia dowodów;

3) w wysokości 5 000,00 zł – w przypadku uzyskania przez Zamawiającego od Państwowej Inspekcji Pracy informacji o wykonywaniu czynności określonych w ust. 2 przez osoby niezatrudnione na podstawie umowy o pracę przez Wykonawcę lub podwykonawcę.

9. Niezłożenie przez Wykonawcę w wyznaczonym przez Zamawiającego terminie żądanych przez Zamawiającego dowodów w celu potwierdzenia spełnienia przez Wykonawcę lub podwykonawcę wymogu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, traktowane będzie jako niespełnienie przez Wykonawcę lub podwykonawcę wymogu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę osób wykonujących czynności, o których mowa w ust. 2.

10. W przypadku uzasadnionych wątpliwości co do przestrzegania prawa pracy przez Wykonawcę lub podwykonawcę, Zamawiający może zwrócić się o przeprowadzenie kontroli przez Państwową Inspekcję Pracy.