UZP i GIODO o zatrudnionych u wykonawców

Utworzono: wtorek, 15, listopad 2016 10:24

Zgodnie z nowym Prawem zamówień publicznych, zamawiający ma obowiązek wymagania od wykonawcy lub podwykonawcy zatrudniania pracowników na podstawie umów o pracę, jeśli wykonanie czynności objętych zamówieniem polega na świadczeniu pracy. Ma to zagwarantować przestrzeganie prawa pracy przy realizacji zamówień publicznych i zerwania z praktyką zawierania umów cywilnoprawnych w sytuacji, gdy jest to nieuzasadnione.

Podstawą prawną do określenia, czy czynności wykonywane przez pracowników polegają na świadczeniu pracy, stanowi art. 22 § 1 Kodeksu pracy, który określa cechy stosunku pracy:
a) wykonywanie pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy,
b) wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy,
c) w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę,
d) i w czasie przez niego wyznaczonym.

W każdym postępowaniu na usługi lub roboty budowlane na zamawiającym będzie spoczywał ciężar ustalenia, czy takie świadczenie pracy będzie dotyczyło realizacji zamówienia. Ustalenie, które czynności mają charakter świadczenia pracy, a które nie, to jedno. Drugą sporną kwestią jest sposób dokumentowania zatrudnienia tych osób. Niemożliwe będzie dokumentowanie zatrudnienia poprzez przedkładanie umów o pracę zawierających dane osobowe pracowników.

W opinii Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych *„przekazywanie zamawiającemu kopii umów o pracę oraz zakresów obowiązków osób zatrudnionych u wykonawcy jest równoznaczne z udostępnieniem szerokiego zakresu danych osobowych, które nie są zamawiającemu niezbędne z punktu widzenia celu, jakim jest kontrola spełniania przez wykonawcę wymagań w zakresie zatrudnienia na podstawie umowy o pracę osób wykonujących czynności w zakresie realizacji zamówienia na roboty budowlane lub usługi.*"

W opinii Generalnego Inspektora dla realizacji tego celu wystarczające byłoby przedstawienie przez wykonawcę stosownych oświadczeń czy zaświadczeń lub

Phoca PDF

zanonimizowanych dokumentów. Dla zamawiającego nie jest bowiem istotne kto konkretnie zatrudniony jest u wykonawcy na podstawie umowy o pracę, a jedynie sam fakt zatrudnienia osób w takiej formie.

Możliwy będzie wymóg przedłożenia zanonimizowanych umów o pracę, co może okazać się przydatne w celu weryfikacji ilości zatrudnionych osób. Zamawiający może również żądać przedłożenia oświadczenia wykonawcy lub podwykonawcy o zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę osób wykonujących dane czynności. Dopuszczalne będzie też żądanie dokumentów potwierdzających opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne z tytułu zatrudnienia na podstawie umów o pracę.

Umowa podpisana z wykonawcą musi zawierać sposób kontroli i ewentualne sankcje z tytułu niespełnienia wymagań dotyczących zatrudniania pracowników. Zamawiający może przewidzieć sankcje dla wykonawcy, np. w postaci obowiązku zapłaty przez wykonawcę kary umownej. Zamawiający, w sytuacji gdy ma wątpliwości co do sposobu zatrudnienia personelu, może zwrócić się o przeprowadzenie kontroli przez Państwową Inspekcję Pracy.

Uchylanie się od obowiązku zatrudniania pracowników na umowę o pracę powinno skutkować sankcjami. Ma to na celu przede wszystkim zapewnienie zachowania zasad uczciwej konkurencji i równego traktowania, poprzez nadzorowanie prawidłowości wykonania zamówienia w sposób określony w ofercie.

Źródło: UZP, GIODO

Phoca PDF