# Sposób realizacji zamówienia – klauzula społeczna – art. 95 ust. 1 ustawy Pzp

W terminie 7 dni od daty zawarcia Umowy Wykonawca przekaże Zamawiającemu wykaz pracowników wymaganych zgodnie z Umową do zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, zwany „Wykazem pracowników”, który będzie stanowił **załącznik nr 5a** do Umowy.

Wykonawca zobowiązany jest zawrzeć w każdej umowie o podwykonawstwo stosowne zapisy, zobowiązujące podwykonawców do zatrudnienia na umowę o pracę osób wykonujących wskazane w Umowie czynności.

Zmiana wykazu pracowników nie stanowi zmiany Umowy. O zmianie Wykonawca zobowiązany jest powiadomić Zamawiającego w formie pisemnej przedkładając zaktualizowany wykaz pracowników w terminie 7 dni od daty zaistnienia zmiany.

W trakcie realizacji Umowy, na każde wezwanie Zamawiającego w wyznaczonym w tym wezwaniu terminie, Wykonawca przedłoży Zamawiającemu wskazane poniżej dowody w celu potwierdzenia spełnienia wymogu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę przez Wykonawcę lub podwykonawcę osób wykonujących wskazane w Umowie czynności w trakcie realizacji umowy:

1. oświadczenia pracowników wymienionych w wykazie, o którym mowa w ust. 1;
2. oświadczenia Wykonawcy lub podwykonawcy o zatrudnieniu osób wymienionych w wykazie, o którym mowa w ust. 1;
3. poświadczoną za zgodność z oryginałem odpowiednio przez Wykonawcę lub podwykonawcękopię umowy/umów o pracę osób wymienionych w wykazie, o którym mowa w ust. 2 powyżej (wraz z dokumentem regulującym zakres obowiązków, jeżeli został sporządzony). Kopia umowy/umów powinna zostać zanonimizowana w sposób zapewniający ochronę danych osobowych pracowników, zgodnie z przepisami Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu tych danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE, zwanego dalej „RODO” oraz wydanymi na jego podstawie przepisami krajowymi z zakresu ochrony danych osobowych (tj. w szczególności[[1]](#footnote-1) bez adresów, nr PESEL pracowników). Imię i nazwisko pracownika nie podlega anonimizacji. Informacje takie jak: data zawarcia umowy, rodzaj umowy o pracę i zakres obowiązków pracownika powinny być możliwe do zidentyfikowania;
4. 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;
5. poświadczoną za zgodność z oryginałem odpowiednio przez Wykonawcę lub podwykonawcękopię dowodu potwierdzającego zgłoszenie pracownika przez pracodawcę do ubezpieczeń, zanonimizowaną w sposób zapewniający ochronę danych osobowych pracowników, zgodnie z przepisami RODO oraz wydanymi na jego podstawie przepisami krajowymi z zakresu ochrony danych osobowych*.* Imię i nazwisko pracownika nie podlega anonimizacji.

1. Wyliczenie ma charakter przykładowy. Umowa o pracę może zawierać również inne dane, które podlegają anonimizacji. Każda umowa powinna zostać przeanalizowana przez składającego pod kątem przepisów RODO oraz wydanych na jego podstawie przepisów krajowych z zakresu ochrony danych osobowych; zakres anonimizacji umowy musi być zgodny z przepisami ww. aktów prawnych. [↑](#footnote-ref-1)