

Szczególna regulacja dotycząca poręczenia wypłacenia wynagrodzenia i korzyści wynikających z umów w branży budowlanej

Nowelizacja Kodeksu pracy z dniem 1 stycznia 2024 r. wprowadziła nową regulację dotyczącą poręczenia dostawcy w zakresie płac pracowników podwykonawcy w branży budowlanej, a konkretnie w postanowieniach § 324a. Dostawca obecnie ręczy za wynagrodzenia i korzyści pracowników podwykonawcy w zakresie, w jakim uczestniczyli oni w realizacji umowy na rzecz dostawcy. Poręczenie to obowiązuje do wysokości minimalnego wynagrodzenia. W rozumieniu niniejszych przepisów dostawcą jest przedsiębiorca budowlany zgodnie z § 14d Prawa budowlanego, który za pośrednictwem podwykonawcy zapewnia wykonanie robót przy budowie, przebudowie lub utrzymaniu ukończonego obiektu budowlanego albo przy rozbiórce obiektu budowlanego. Za podwykonawcę uważana jest także agencja pracy, która w celu wykonania czynności zgodnie ze zdaniem drugim, tymczasowo przydzieliła swoich pracowników dostawcy jako użytkowników.

O wydanie zaświadczenia zgodnie z § 324a ust. 8 można zwrócić się bezpośrednio do [Państwowego Urzędu Inspekcji Pracy](#).

Brzmienie § 324a Kodeksu pracy:

- 1) Dostawca ręczy za wynagrodzenia i korzyści wynikające z umowy (zwane dalej „roszczeniami płacowymi”) pracowników podwykonawcy w zakresie, w jakim uczestniczyli oni w realizacji umowy na rzecz dostawcy, do wysokości minimalnego wynagrodzenia. W rozumieniu niniejszej ustawy dostawcą jest przedsiębiorca budowlany zgodnie z § 14 lit. d) Prawa budowlanego, który za pośrednictwem podwykonawcy zapewnia wykonanie robót przy budowie, przebudowie lub utrzymaniu ukończonego obiektu budowlanego albo przy rozbiórce obiektu budowlanego. Za podwykonawcę uważana jest także agencja pracy, która w celu wykonania czynności zgodnie ze zdaniem drugim, tymczasowo przydzieliła swoich pracowników dostawcy jako użytkowników.
- 2) W łańcuchu umownym z kilkoma podwykonawcami dostawca na najwyższym szczeblu łańcucha ręczy solidarnie z dostawcą zgodnie z ust. 1.
- 3) Jeżeli pracodawca nie wypłacił pracownikowi wynagrodzenia lub korzyści wynikających z umowy za pracę, którą wykonywał w ramach świadczenia na rzecz dostawcy, do terminu wypłaty wynagrodzenia zgodnie z § 141 ust. 1, pracownik w terminie do 3 miesięcy od terminu wypłaty wynagrodzenia może wezwać pisemnie gwaranta do zaspokojenia roszczeń płacowych.
- 4) Gwarant jest zobowiązany do zaspokojenia roszczeń płacowych zgodnie z ust. 1 nie później niż w terminie do 10 dni od dnia doręczenia wezwania. Jednocześnie ma obowiązek poinformowania pracodawcy o kwotach wypłaconych poszczególnym pracownikom oraz o dokonanych potrąceniach. W przypadku łańcucha umownego o wielu podwykonawcach informuje także drugiego gwaranta.
- 5) Wezwanie zgodnie z ust. 3 musi zawierać:
 - a) imię i nazwisko pracownika,
 - b) nazwę pracodawcy,
 - c) rodzaj wykonywanej pracy,
 - d) okres, za który zgłaszane są roszczenia płacowe oraz zakres pracy wykonanej w ramach świadczenia na rzecz dostawcy,
 - e) informację o upływie terminu płatności roszczeń płacowych,

f) wymaganą formę płatności, w tym dane niezbędne do jej realizacji; przepisy § 142 i 143 stosuje się odpowiednio, oraz

g) dane niezbędne do obliczenia zaliczki na poczet podatku dochodowego lub podatku dochodowego od zaspokajanych roszczeń płacowych zgodnie z ust. 1 oraz nazwę zakładu ubezpieczeń zdrowotnych, do którego odprowadzane są składki zgodnie z przepisami szczególnymi.

- 6) Gwarant dokona potrąceń i odprowadzi składki zgodnie z przepisami szczególnymi, w tym dokona potrąceń i wpłaci zaliczki na poczet podatku dochodowego lub podatek dochodowy od zaspokajanych roszczeń płacowych zgodnie z ust. 1.
- 7) Gwarantowi, jeżeli wypełnił obowiązek poręczenia zgodnie z ust. 4, przysługuje prawo do odszkodowania wobec podwykonawcy z tytułu świadczenia, które wykonał w jego imieniu.
- 8) Poręczenie gwaranta nie obejmuje roszczeń płacowych zgodnie z ust. 1, jeżeli podwykonawca przy rozpoczęciu realizacji świadczenia umownego przedstawił mu zaświadczenie, że nie posiada zarejestrowanych zaległości w składkach na ubezpieczenie i karach z tytułu ubezpieczeń społecznych oraz składkach na państwową politykę zatrudnienia i powszechne ubezpieczenie zdrowotne nie starsze niż 3 miesiące, a jednocześnie w okresie 12 miesięcy poprzedzających rozpoczęcie realizacji świadczenia umownego na rzecz dostawcy nie została na podwykonawcę prawomocnie nałożona kara pieniężna w wysokości wyższej niż 100 000 CZK za naruszenie obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy. Jeżeli zostaną spełnione warunki zgodnie ze zdaniem pierwszym, gwarant nie ręczy nawet za roszczenia płacowe pracowników podwykonawców na niższych szczeblach łańcucha umownego.