



Państwowy Fundusz  
Rehabilitacji Osób  
Niepełnosprawnych

DW.050.1.2018.IGR  
DW. 33. 2018

Warszawa, dnia 16.02.2018.

WYŚLANO LISTEM POLECONYM ZA POTWIERDZENIEM ODBIORU
16. 02. 2018
Podpis

### Decyzja w sprawie interpretacji

art.21 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób  
niepełnosprawnych

Na podstawie art.10 i 10a ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz. U. z 2017 r. poz. 2168 z późn.zm.) Prezes Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (zwanego dalej PFRON lub Fundusz) stwierdza, że stanowisko Pana

..... prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą

..... z siedzibą

(zwanego dalej Wnioskodawcą lub Przedsiębiorcą) zaprezentowane we wniosku z dnia 13 grudnia 2017 r. oraz jego uzupełnieniem pismem z dnia 15 stycznia 2018 r. o udzielenie pisemnej interpretacji co do zakresu i sposobu zastosowania przepisu art.21 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2016 r. poz. 2046 z późn.zm.) zwanej dalej ustawą o rehabilitacji - **jest nieprawidłowe.**

### Uzasadnienie:

Pismem z dnia 13 grudnia 2017 r. oraz jego uzupełnieniem z dnia 15 stycznia 2018 r. Wnioskodawca skierował do Prezesa Zarządu PFRON wnioski o udzielenie pisemnej interpretacji co do zakresu i sposobu zastosowania przepisu art.21 ustawy o rehabilitacji.

Wniosek swój Wnioskodawca skierował na podstawie art.10 i 10a ustawy o swobodzie działalności gospodarczej. Zgodnie z art.10 ust.1 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej *przedsiębiorca może złożyć do właściwego organu administracji publicznej lub państwowej jednostki organizacyjnej wniosek o wydanie pisemnej interpretacji co do zakresu i sposobu zastosowania przepisów, z których wynika obowiązek świadczenia przez przedsiębiorcę daniny publicznej oraz składek na ubezpieczenia społeczne lub zdrowotne, w jego indywidualnej sprawie.*

**W przedmiotowym wniosku Wnioskodawca przedstawił następujący stan faktyczny:**

Wnioskodawca od dnia 7 lipca 2008 r. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą [redacted]. Następnie z dniem 1 października 2015 r., na mocy decyzji Prezydenta Miasta [redacted] wydanej w dniu 30 września 2015 r., utworzył i stał się organem prowadzącym działalność oświatową – Publiczne Przedszkole [redacted]. Zgodnie z wpisem do Centralnej Ewidencji i Działalności Gospodarczej firma Przedsiębiorcy brzmi: [redacted] w [redacted]. Jednocześnie Wnioskodawca nie będąc świadom faktu, że przedszkole nie jest osobnym podmiotem zwrócił się do urzędu skarbowego o nadanie NIP dla tej placówki. Pod koniec 2016 r. zorientował się, że przedszkole powinno być prowadzone w ramach jednoosobowej działalności gospodarczej pod jego indywidualnym NIP. W wyniku podjętych działań urząd skarbowy unctionally błędnie nadany NIP. Z tego względu wszystkie umowy z pracownikami oraz z kontrahentami zostały zmienione – wprowadzono NIP, którym przedsiębiorca posługuje się w jednoosobowej działalności gospodarczej. W ramach jednoosobowej działalności gospodarczej polegającej na sprzedaży pozostałych nowych wyrobów prowadzonej w wyspecjalizowanych sklepach zatrudnionych jest dwóch pracowników w wymiarze 1/2 etatu. Natomiast w przedszkolu zatrudnionych jest więcej niż 25 pracowników. Zdaniem Wnioskodawcy – przedszkole pomimo działania pod jego indywidualnym NIP, pod kątem obowiązku wpłat na PFRON stanowi odrębną jednostkę w stosunku do prowadzonej jednoosobowej działalności gospodarczej. Przedszkole jest prowadzone na podstawie zezwolenia wydanego przez Prezydenta Miasta [redacted] i posiada odrębny, w stosunku do jednoosobowej działalności Regon. Zgodnie z §6 ust.4 pkt 11 statutu przedszkola – decyzje o zatrudnianiu i zwalnianiu pracowników pedagogicznych, administracji i obsługi, ustalanie dla nich zakresów obowiązków służbowych, ustalanie

dotatkowych stanowisk zgodnie z potrzebami przedszkola oraz przyznawanie pracownikom nagród i kar porządkowych, a także występowanie z wnioskami w sprawach odznaczeń i innych nagród dla nauczycieli leżą w kompetencji dyrektora przedszkola, który jest najwyższym organem przedszkola reprezentującym osobę prowadzącą przedszkole. W związku z powyższym pracownicy jednoosobowej działalności oraz pracownicy przedszkola powinni zostać potraktowani jako dwie odrębne grupy.

Zgodnie z art.21 ust.2b ustawy o rehabilitacji – dla publicznych i niepublicznych uczelni, publicznych i niepublicznych szkół oraz placówek opiekuńczo-wychowawczych i resocjalizacyjnych, a także publicznych i niepublicznych żłobków wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych, o którym mowa w ust.1 i 2, wynosi 2%.

W oparciu o przedstawiony stan faktyczny Wnioskodawca uważa, że zgodnie z art.21 ust.1 ustawy o rehabilitacji nie ma obowiązku dokonywania wpłat na PFRON w odniesieniu do dwóch pracowników zatrudnionych w ramach jednoosobowej działalności gospodarczej. Natomiast w odniesieniu do pracowników zatrudnionych w przedszkolu zgodnie z art.21 ust.2b ustawy o rehabilitacji zastosowanie ma 2% wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych uprawniający do zwolnienia z wpłat na PFRON.

**W związku z powyższym zwrócono się z wnioskiem o rozstrzygnięcie następującej kwestii:**

jaki wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych powinien zostać przyjęty w stosunku do zwolnienia z wpłat na PFRON?

**Na tle przedstawionego stanu faktycznego, stwierdzam co następuje:**

*Zgodnie z art.10 ust.1 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej przedsiębiorca może złożyć do właściwego organu administracji publicznej lub państwowej jednostki organizacyjnej wniosek o wydanie pisemnej interpretacji co do zakresu i sposobu zastosowania przepisów, z których wynika obowiązek świadczenia przez przedsiębiorcę daniny publicznej oraz składek na ubezpieczenia społeczne lub zdrowotne, w jego indywidualnej sprawie.*

W myśl art.21 ust.1 ustawy o rehabilitacji do wpłat na PFRON zobowiązany jest pracodawca zatrudniający co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy. Z uwagi na to, że przepisy ww. ustawy nie definiują w sposób szczególny pojęcia

„pracodawca”, w związku z art.66 ustawy o rehabilitacji należy odnieść się do definicji zawartej w art.3 kodeksu pracy, stosownie do której pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 sierpnia 2003 r. (sygn. akt I PK 284/02) wskazał, że pracodawcą jest przedsiębiorca, który jako osoba fizyczna prowadzi działalność na podstawie wpisu do ewidencji działalności gospodarczej, nie zaś prowadzone przez niego przedsiębiorstwo jako zorganizowany zespół składników materialnych i niematerialnych przeznaczonych do prowadzenia działalności gospodarczej. Jeżeli zatem przedsiębiorca będący osobą fizyczną prowadzi przedsiębiorstwo tylko w ujęciu przedmiotowym, to on (przedsiębiorca) jest pracodawcą, nie zaś jego przedsiębiorstwo. Jeżeli jednak przedsiębiorca tworzy na podstawie obowiązujących przepisów jednostkę organizacyjną, która jest prawnie, organizacyjnie, finansowo i majątkowo wyodrębniona, a ponadto ma zdolność zatrudniania pracowników, ma swoje kierownictwo (odrębne od przedsiębiorcy - właściciela), to wówczas ta jednostka organizacyjna jest pracodawcą, a nie sam przedsiębiorca.

Zatrudnianie pracowników przez jednostki nie mające osobowości prawnej wynikać musi z aktu kreującego uprawnienia osoby zarządzającej tą jednostką lub innej osoby, o której mowa w art.3 § 1 kodeksu pracy, do nawiązywania stosunków pracy. Zatem wewnętrzne przepisy, które określają powstanie i organizację jednostki organizacyjnej, są źródłem uprawnienia do zatrudniania przez tę jednostkę pracowników. Dzięki takim wewnętrznym przepisom w jednostce organizacyjnej można upatrywać cechy nadającej tej jednostce przymiot pracodawcy, gdyż w ten sposób uzyskuje ona samodzielność w zakresie stosunków pracy i może zatrudniać pracowników. Wskazać więc należy na utrwaloną w orzecznictwie sądowym zasadę, iż za pracodawcę może być uznana tylko taka jednostka, która z mocy przepisów normujących wewnętrzny status prawny ma „... kompetencję do samodzielnego zatrudniania pracowników (składania oświadczeń woli). Jeżeli natomiast wewnętrzna jednostka organizacyjna jest upoważniona do zawierania umów o pracę w imieniu kierownictwa podmiotu, w skład którego wchodzi(lub nawiązywania w inny sposób stosunków pracy), z osobami przyjmowanymi w niej do pracy, to sama nie jest pracodawcą, lecz zatrudnia pracowników w imieniu pracodawcy, którym jest wielozakładowy podmiot

... jest tylko kierownikiem zakładu pracy, nie zaś pracodawcą dla zatrudnionych w nim pracowników. Należy przy tym odnotować różnicę między pojęciem „pracodawca” oraz „kierownik zakładu pracy”. Tak więc, o ile dyrektor przedszkola jest kierownikiem zakładu pracy dla zatrudnionych w tym przedszkolu pracowników pedagogicznych oraz pozostałych pracowników, to kto inny jest pracodawcą. Przyznanie kierownikowi przedszkola kompetencji do podejmowania decyzji w sprawach zatrudnienia i zwalniania pracowników pedagogicznych oraz innych pracowników przedszkola nie oznacza, że jest on pracodawcą. Ponadto, w przesłanej umowie o pracę jako pracodawca wskazane jest Publiczne Przedszkole

i. Powyższe jednoznacznie prowadzi do wniosku, - że pracodawcą dla wszystkich osób zatrudnionych w przedszkolu jest Przedsiębiorca.

Z kolei z przedstawionej umowy o pracę pracownika zatrudnionego w ramach działalności gospodarczej – - również wynika, że pracodawcą jest Przedsiębiorca.

Nie ulega wątpliwości, że Wnioskodawca działający pod firmą

... jest pracodawcą wobec wszystkich pracowników świadczących pracę w ww. jednostkach. Jest także pracodawcą zatrudniającym co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, a tym samym jest zobowiązany do dokonywania wpłat na PFRON.

Zgodnie z art.21 ust.1 ustawy o rehabilitacji pracodawca zatrudniający co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy jest obowiązany, z zastrzeżeniem ust.2-5 i art.22, dokonywać miesięcznych wpłat na Fundusz, w wysokości kwoty stanowiącej iloczyn 40,65% przeciętnego wynagrodzenia i liczby pracowników odpowiadającej różnicy między zatrudnieniem zapewniającym osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości 6% a rzeczywistym zatrudnieniem osób niepełnosprawnych.

Przepis art.21 ust.2b stanowi natomiast, że dla publicznych i niepublicznych uczelni, publicznych i niepublicznych szkół oraz placówek opiekuńczo-wychowawczych i resocjalizacyjnych, a także publicznych i niepublicznych żłobków wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych, o którym mowa ust.1 i 2, wynosi 2%. Przepis ten ma zastosowanie do szkół w rozumieniu ustawy Prawo oświatowe ze względu na brak w ustawie o rehabilitacji definicji pojęcia szkoła. Jak wskazano to wcześniej - ilekroć w dalszych

zatrudniający – pracodawca”. Wyodrębnienie organizacyjne konieczne do zaistnienia jednostki organizacyjnej jako samodzielnego pracodawcy dotyczyć musi organizowania i finansowania tej jednostki. Tak samo, jak uprawnienie do samodzielnego zatrudniania pracowników wynikać powinno z wewnętrznych przepisów regulujących powstanie i organizację podmiotu, w skład którego wchodzi jednostka będąca odrębnym pracodawcą, tak też wymagane wyodrębnienie organizacyjne wynikać musi z tych przepisów (wyrok NSA z dnia 3 marca 2016 r. sygn. akt II FSK 232/14).

Wnioskodawca jest przedsiębiorcą działającym na podstawie wpisu do ewidencji działalności gospodarczej pod firmą

Każda z prowadzonych przez niego działalności posiada osobny numer REGON, jednakże zarejestrowane są one pod jednym numerem NIP - Przedsiębiorcy. W wyspecjalizowanych sklepach zatrudnionych jest dwóch pracowników w wymiarze 1/2 etatu, zaś w przedszkolu zatrudnionych jest więcej niż 25 pracowników.

Na podstawie przesłanego statutu Publicznego Przedszkola nie można uznać, że przedszkole jest pracodawcą posiadającym kompetencje do samodzielnego zatrudniania pracowników. Z jego uregulowań nie wynika, że przedszkole jest odrębnym, od Przedsiębiorcy, pracodawcą. Najwyższym organem przedszkola jest dyrektor, który jednocześnie reprezentuje osobę prowadzącą przedszkole, a którą jest Pan

prowadzący działalność gospodarczą pod firmą

Zgodnie z definicją znajdującą się w Słowniku Języka Polskiego PWN „reprezentować” oznacza „występować i działać w czyimś imieniu albo być wyrazicielem czegoś, np. jakiś poglądów, idei lub wartości”. Prowadzi to do wniosku, że dyrektor przedszkola nie działa we własnym imieniu, ale w imieniu organu prowadzącego przedszkole. Jednocześnie należy mieć na uwadze, że do przedszkoli publicznych prowadzonych przez osoby fizyczne zastosowanie mają przepisy ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz.U. z 2017 poz.59). W myśl art.4 pkt 1 tejże ustawy - ilekroć w dalszych przepisach jest mowa bez bliższego określenia o szkole – należy przez to rozumieć także przedszkole. Zgodnie z art.68 ust.5 ustawy Prawo oświatowe – w przypadku szkół i placówek publicznych - dyrektor jest kierownikiem zakładu pracy dla zatrudnionych w szkole lub w placówce nauczycieli i pracowników niebędących nauczycielami. Z tego względu dyrektor Publicznego Przedszkola

przepisach tejże ustawy jest mowa bez bliższego określenia o szkole – należy przez to rozumieć także przedszkole.

Należy podkreślić, że zarówno w art.21 ust.1, jak i w art.21 ust.2b ustawy o rehabilitacji mowa jest o pracodawcach. Przepis art.21 ust.1 zawiera bowiem normę mówiącą *expressis verbis* o pracodawcach, natomiast art.21 ust.2b zawiera modyfikację tej normy dotyczącą niektórych kategorii pracodawców. Tak więc w przepisie art.21 ust.2b mowa jest o tych szkołach, a tym samym o przedszkolach, które są pracodawcą, o którym mowa w art.21 ust.1. Zatem obowiązek uiszczania wpłat na PFRON został powiązany z faktem bycia pracodawcą. Pracodawca, chcąc skorzystać z przywileju zawartego w art.21 ust.2 ustawy o rehabilitacji nie może prowadzić działalności w żadnym innym zakresie niż podmiotów określonych w tym przepisie. Wnioskodawca w ramach prowadzonej działalności poza przedszkolem, o którym mowa w art.21 ust.2b ustawy o rehabilitacji, prowadzi także działalność gospodarczą (sklepy), która nie jest objęta tym przepisem. Wobec powyższego do Wnioskodawcy w zakresie dokonywania wpłat na PFRON zastosowanie znajdzie art.21 ust.1 ustawy o rehabilitacji.

Mając powyższe na uwadze, stanowisko Pana [imię i nazwisko] prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą

[imię i nazwisko] z siedzibą w [adres] wyrażone w piśmie z dnia 13 grudnia 2017 r. oraz jego uzupełnieniem z dnia 15 stycznia 2018 r. w sprawie pisemnej interpretacji co do zakresu i sposobu zastosowania przepisów art. 21 ustawy o rehabilitacji – **jest nieprawidłowe.**

W związku z powyższym, postanowiono jak w sentencji.

Interpretacja dotyczy stanu faktycznego przedstawionego przez Wnioskodawcę i stanu prawnego obowiązującego w dniu wydania interpretacji. Organ w postępowaniu w sprawie urzędowej interpretacji nie może prowadzić żadnego postępowania dowodowego, bowiem przedmiotem postępowania nie jest ustalenie stanu faktycznego – stan ten jest stanem hipotetycznym, określonym przez wnioskującego o interpretację. Nie może go własnymi ocenami podważać, ustalać, uzupełniać ani też zmieniać w jakimkolwiek zakresie, nawet wówczas, gdy w oparciu o inne źródła, czy wiedzę znaną mu z urzędu, powziąłby uzasadnione wątpliwości co do zgodności przedstawionego przez przedsiębiorcę-wnioskodawcę stanu faktycznego z obiektywną rzeczywistością (wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gorzowie Wlkp. z dnia 16 lipca 2009 r., sygn. Akt II SAB/Go 8/09).

#### **Pouczenie:**

Od niniejszej decyzji przysługuje Stronie, za pośrednictwem Prezesa Zarządu PFRON odwołanie do Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w terminie 14 dni od dnia jej

doręczenia. W trakcie biegu terminu do wniesienia odwołania Strona może zrzec się prawa do jego wniesienia. Z dniem doręczenia Prezesowi Zarządu PFRON oświadczenia o zrzeczeniu się prawa do wniesienia odwołania przez ostatnią ze stron postępowania, decyzja staje się ostateczna i prawomocna.

Z upoważnienia Prezesa Zarządu  
Pensyjowego Funduszu Rehabilitacji  
Osób Niepełnosprawnych  
Dyrektor Departamentu ds. Wpłat

*Edyta Domarajska*

*16.02.2018r.*