



Państwowy Fundusz
Rehabilitacji Osób
Niepełnosprawnych

Prezes Zarządu

DW.400.6.2022.IGR
DW. 98.2022

Warszawa, dnia 17 PAŹ. 2022

Prezes Zarządu
Państwowego Funduszu Rehabilitacji
Osób Niepełnosprawnych
al. Jana Pawła II 13
00-828 Warszawa

WYŚLANO LISTEM POLECONYM ZA POTWIERDZENIEM ODBIORU	
17. 10. 2022	
Podpis	

Decyzja w sprawie interpretacji art. 21 ust. 2b ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych

Na podstawie art. 34 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2021 r. poz.162 z późn.zm.) zwanej dalej ustawą, Prezes Zarządu Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (zwanego dalej PFRON) stwierdza, że stanowiska

..... w (zwanym dalej Wnioskodawcą) zaprezentowane we wniosku z dnia 31 lipca 2022 r., jego uzupełnieniach z dnia 23 sierpnia 2022 r. oraz z dnia 28 września 2022 r., o udzielenie pisemnej interpretacji co do zakresu i sposobu zastosowania art. 21 ust. 2b ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2021 r. poz.573 z późn.zm.) zwanej dalej ustawą o rehabilitacji w zakresie pytania 1 i 2 – są **nieprawidłowe**.

Uzasadnienie:

Pismem z dnia 31 lipca 2022 r., jego uzupełnieniach z dnia 23 sierpnia 2022 r. oraz z dnia 28 września 2022 r., Wnioskodawca skierował do Prezesa Zarządu PFRON wnioski o udzielenie pisemnej interpretacji co do zakresu i sposobu zastosowania art. 21 ust. 2b ustawy o rehabilitacji. Wniosek swój Wnioskodawca skierował na podstawie art. 34 ustawy. Zgodnie z art. 34 ust. 1 ustawy przedsiębiorca może złożyć do właściwego organu lub właściwej państwowej jednostki organizacyjnej wnioski o wydanie wyjaśnienia co do zakresu i sposobu zastosowania przepisów, z których wynika obowiązek świadczenia przez przedsiębiorcę daniny publicznej lub składek na ubezpieczenia społeczne lub zdrowotne, w jego indywidualnej sprawie (interpretacja indywidualna).

W przedmiotowym wniosku Wnioskodawca przedstawił następujący stan faktyczny:

Wnioskodawca jest osobą fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą pod firmą _____, w którym zatrudnienie wynosi poniżej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy. Wykonywana działalność gospodarcza obejmuje takie obszary jak:

- działalność wspomagająca edukację
- produkcja pozostałych wyrobów stolarskich i ciesielskich dla budownictwa,
- produkcja pozostałych wyrobów z drewna, produkcja wyrobów z korka, słomy i materiałów używanych do wyplatania,
- introligatorstwo i pozostałe usługi,
- obróbka metali i nakładanie powłok na metale,
- obróbka mechaniczna elementów metalowych,
- produkcja mebli biurowych i sklepowych,
- produkcja mebli kuchennych,
- produkcja pozostałych mebli,
- naprawa i konserwacja maszyn,
- odzysk surowców z materiałów segregowanych,
- roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków mieszkalnych i niemieskalnych,
- tynkowanie,
- zakładanie stolarki budowlanej,
- posadzkarstwo, tapetowanie i oblicowanie ścian,

- konserwacja i naprawa pojazdów samochodowych, z wyłączeniem motocykli,
- pozostała sprzedaż detaliczna prowadzona w niewyspecjalizowanych sklepach,
- działalność w zakresie nagrań dźwiękowych i muzycznych,
- pozostałe sprzątanie,
- pozaszkolne formy edukacji z zakresu nauki jazdy i pilotażu,
- pozostałe pozaszkolne formy edukacji, gdzie indziej niesklasyfikowane.

Wnioskodawca realizuje czynności we wszystkich wskazanych powyżej obszarach, z różnym natężeniem w różnych okresach. Nie są to potencjalne, lecz faktyczne obszary prowadzonej działalności gospodarczej.

Wnioskodawca jest również organem prowadzącym następujących szkół:

-
-
-
-
-
-

Każda ze szkół posiada swój numer REGON. Wnioskodawca jako organ prowadzący jest pracodawcą dla zatrudnionych pracowników, jest stroną umów o pracę. W umowach o pracę jako miejsce świadczenia pracy wskazana jest konkretna szkoła, w której dany pracownik świadczy pracę jako nauczyciel lub pracownik administracyjny. W żadnej ze szkół zatrudnienie nie przekracza 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy.

W związku z powyższym zadano następujące pytania:

1. Czy Wnioskodawca może każdą ze szkół (wskazanych powyżej) ujmować samodzielnie w kontekście limitu 25 pracowników, o którym mowa w art. 21 ust. 1 ustawy o rehabilitacji (w praktyce będzie to oznaczało, że wpłaty na PFRON nie będą dokonywane względem szkół, które nie przekroczą tego limitu)?
2. Czy Wnioskodawca – organ prowadzący szkoły może – w odniesieniu do prowadzonych szkół (jeżeli przekroczą limit 25 pracowników) stosować w oparciu o art. 21 ust. 2b ustawy o rehabilitacji w związku z art. 21 ust. 1 wskaźnik 2% zatrudnienia osób niepełnosprawnych?

Stanowisko Wnioskodawcy:

W zakresie pytania 1:

W myśl art. 21 ust. 1 ustawy o rehabilitacji obowiązek wpłat na PFRON ciąży na pracodawcy. Zgodnie z tym przepisem – 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 PFRON 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.

Zgodnie zaś z art. 21 ust. 2b ustawy o rehabilitacji – dla publicznych i niepublicznych uczelni, publicznych i niepublicznych szkół, publicznych i niepublicznych przedszkoli, publicznych i niepublicznych innych form wychowania przedszkolnego oraz placówek opiekuńczo-wychowawczych, regionalnych placówek opiekuńczo-terapeutycznych, interwencyjnych ośrodków preadopcyjnych, placówek resocjalizacyjnych, publicznych i niepublicznych żłobków, a także klubów dziecięcych wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych, o którym mowa w ust. 1 i 2, wynosi 2%.

Kwestii limitu zatrudnienia dotyczy art. 21 ust. 1 ustawy o rehabilitacji, który również posługuje się ogólnym pojęciem pracodawcy. Nie mniej wykładania tego pojęcia musi także uwzględniać funkcję art. 21 ust. 1 ustawy o rehabilitacji oraz relacje pomiędzy poszczególnymi przepisami art. 21 ustawy o rehabilitacji. Wnioskodawca jest pracodawcą dla wyodrębnionych jednostek organizacyjnych, którymi są szkoły oraz zakład produkcyjno-szkoleniowy. Tym samym jest on również stroną umów o pracę zawartych z pracownikami poszczególnych szkół. Nie mniej pracownicy ci są zatrudniani w ramach danych szkół, tam wykonują swoje obowiązki, są częścią struktury szkoły, podlegają dyrekcji.

W orzecznictwie sądów administracyjnych (wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 4 grudnia 2010 r. sygn. akt II FSK 1411/09, wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 29 kwietnia 2009 r. sygn. akt IIISA/Wa 3229/08) od 2009 r. wyłania się – wyznaczony wykładnią prokonstytucyjną i celowościową – kierunek interpretacji art. 21 ust. 2b ustawy o rehabilitacji przez pryzmat kryterium podmiotowo-przedmiotowego (ważny jest także rodzaj działalności), a nie wyłącznie podmiotowego (ważny jest wyłącznie typ podmiotu).

Zdaniem Wnioskodawcy każda szkoła ma samodzielność prawną potwierdzoną odrębnym numerem REGON. Dlatego limit 25 pracowników należy stosować względem każdej ze szkół osobno i konsekwentnie odrębnie względem zakładu produkcyjno-szkoleniowego.

Brak dostatecznych powodów, aby w kontekście art. 21 ust. 2b ustawy o rehabilitacji szkoły ujmować samodzielnie, ale już w kontekście art. 21 ust. 1 ustawy o rehabilitacji już nie.

W zakresie pytania 2:

W orzecznictwie sądów administracyjnych (wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 4 grudnia 2010 r. sygn. akt II FSK 1411/09, wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 29 kwietnia 2009 r. sygn. akt III SA/Wa 3229/08) od 2009 r. wyłania się – wyznaczony wykładnią prokonstytucyjną i celowościową – kierunek interpretacji art. 21 ust. 2b ustawy o rehabilitacji przez pryzmat kryterium podmiotowo-przedmiotowego (ważny jest także rodzaj działalności), a nie wyłącznie podmiotowego (ważny jest wyłącznie typ podmiotu). Rozpatrując sprawy pracodawców prowadzących podmioty, o których mowa w art. 21 ust. 2b ustawy o rehabilitacji, sądy wskazały na zagrożenie nierównością traktowania szkół będących pracodawcami i szkół prowadzonych przez innych pracodawców w wyniku przyjmowania przez organy rozstrzygające w sprawach wpłat na PFRON kryterium podmiotowego przy wyznaczaniu podstawy prawnej rozliczania wpłat na PFRON jako rezultatu zastosowania wyłącznie wykładni gramatycznej i systemowej.

Tym samym sądy opowiedziały się za wyjątkowym rozliczaniem z wpłat na PFRON łącznie np. szkoły niebędącej pracodawcą (lecz będącej podmiotem co do typu wymienionym w art. 21 ust. 2b ustawy o rehabilitacji) i jej organu prowadzącego (będącego pracodawcą, lecz niebędącego podmiotem wymienionym w art. 21 ust. 2b ustawy o rehabilitacji) na podstawie art. 21 ust. 2b ustawy o rehabilitacji.

Wskazane stanowisko sądów podziela Wnioskodawca. Należy przyjąć, że wskaźnik 2% zatrudnienia osób niepełnosprawnych dotyczy poszczególnych szkół w rozumieniu art. 21 ust. 2b ustawy o rehabilitacji prowadzonych przez Wnioskodawcę, nawet jeżeli formalnie jest on stroną umów o pracę zawartych z pracownikami tych szkół.

Na tle przedstawionego stanu faktycznego stwierdzam co następuje:

Zgodnie z art. 34 ust. 1 ustawy przedsiębiorca może złożyć do właściwego organu lub właściwej państwowej jednostki organizacyjnej wnioski o wydanie wyjaśnienia co do zakresu i sposobu zastosowania przepisów, z których wynika obowiązek świadczenia przez przedsiębiorcę daniny publicznej lub składek na ubezpieczenia społeczne lub zdrowotne, w jego indywidualnej sprawie (interpretacja indywidualna).

W zakresie pytania1:

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.

Stanowisko to zostało potwierdzone w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 29 października 2014 r. sygn. akt I PK 64/14, wskazującym na ukształtowany w orzecznictwie na gruncie art. 3 Kodeksu pracy pogląd, że pracodawcą jest osoba fizyczna prowadząca działalność, a nie prowadzone przez nią przedsiębiorstwo jako zespół zorganizowanych składników materialnych i niematerialnych przeznaczonych do prowadzenia działalności.

Zatrudnianie pracowników przez wyodrębnione jednostki organizacyjne musi wynikać z aktu kreującego uprawnienia osoby zarządzającej tymi jednostkami 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 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 Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 3 marca 2016 r. sygn. akt II FSK 232/14).

Wnioskodawca jest przedsiębiorcą prowadzącym działalność gospodarczą pod firmą

..... Ponadto Wnioskodawca jest organem prowadzącym dla pięciu szkół. Każda z prowadzonych przez Wnioskodawcę działalności posiada osobny numer REGON, jak również w każdej z nich zatrudnienie wynosi poniżej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy.

Na podstawie przesłanych statutów szkół nie można uznać, że szkoły są pracodawcami posiadającymi kompetencje do samodzielnego zatrudniania pracowników. Z uregulowań zawartych w statutach nie wynika, że szkoły są odrębnymi, od Wnioskodawcy, pracodawcami. Dyrektorzy szkół występują z wnioskami o zatrudnienie lub zwolnienie nauczycieli i pracowników administracyjnych szkoły do organu prowadzącego szkołę, którym jest Wnioskodawca. Z kolei w dwóch statutach wpisano wprost, że organ prowadzący szkołę jest pracodawcą dla dyrektora szkoły, nauczycieli, pracowników administracyjnych i technicznych. Ponadto sam Wnioskodawca wskazuje, że jest pracodawcą dla pracowników zatrudnionych w wyodrębnionych jednostkach organizacyjnych, którymi są szkoły oraz zakład produkcyjno-szkoleniowy. Tym samym jest on również stroną umów o pracę zawartych z pracownikami poszczególnych szkół. Natomiast fakt, że pracownicy ci są zatrudniani w danych szkołach, gdzie wykonują swoje obowiązki, są częścią struktury szkoły oraz podlegają dykcji – nie ma znaczenia dla ustalenia bycia pracodawcą. Znaczenia nie ma również posiadanie przez szkoły osobnych numerów REGON. Posiadanie takiego

numeru świadczy o pewnym wyodrębnieniu organizacyjnym, jednak nie jest tożsame z byciem pracodawcą w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy.

Nie ulega zatem wątpliwości, że Wnioskodawca jest pracodawcą wobec wszystkich pracowników świadczących pracę w szkołach oraz w zakładzie produkcyjno-szkoleniowym. Dlatego też stany zatrudnienia z prowadzonych przez niego poszczególnych jednostek organizacyjnych podlegają zsumowaniu. Oznacza to, że Wnioskodawca jako pracodawcą przekracza limit 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, a tym samym jest zobowiązany do dokonywania wpłat na PFRON.

Jednostki organizacyjne Wnioskodawcy nie są pracodawcami, o których mówi art. 3 Kodeksu pracy. Z tego też względu Wnioskodawca nie może odnosić - do poszczególnych szkół oraz zakładu produkcyjno-szkoleniowego - spełniania warunku bycia pracodawcą zobowiązanym do wpłat na PFRON, tj. osiągnięcia zatrudnienia na poziomie co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy. Tym samym należy stwierdzić, że stanowisko Wnioskodawcy w zakresie pytania 1 jest nieprawidłowe.

W zakresie pytania 2:

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 ten stanowi podstawową regulację ustawy o rehabilitacji ustanawiającą obowiązek wpłat na PFRON. Jest adresowany do wszystkich pracodawców zatrudniających co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy. Ponadto statuuje generalną zasadę, od której istnieją wyjątki określone w dalszych przepisach art. 21 ustawy o rehabilitacji.

Takim wyjątkiem jest art. 21 ust. 2b ustawy o rehabilitacji, z którego treści wynika, że dla publicznych i niepublicznych uczelni, publicznych i niepublicznych szkół, publicznych i niepublicznych przedszkoli, publicznych i niepublicznych innych form wychowania przedszkolnego oraz placówek opiekuńczo-wychowawczych, regionalnych placówek opiekuńczo-terapeutycznych,

interwencyjnych ośrodków preadopcyjnych, placówek resocjalizacyjnych, publicznych i niepublicznych żłobków, a także klubów dziecięcych wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych, o którym mowa w ust. 1 i 2, wynosi 2%.

Jednocześnie należy podkreślić, że zarówno w art. 21 ust. 1, jak i w art. 21 ust. 2b ustawy o rehabilitacji jest mowa o pracodawcach. Przepis art. 21 ust. 1 ustawy o rehabilitacji zawiera bowiem normę mówiącą *expressis verbis* o pracodawcach. Natomiast art. 21 ust. 2b ustawy o rehabilitacji zawiera modyfikację tej normy dotyczącą niektórych kategorii pracodawców. Tak więc w przepisie art. 21 ust. 2b ustawy o rehabilitacji mowa jest o tych szkołach, które jednocześnie są pracodawcą, o którym mowa w art. 21 ust. 1 ustawy o rehabilitacji. Zatem obowiązek wpłat na PFRON został powiązany z faktem bycia pracodawcą. Dlatego też pracodawca, chcąc skorzystać z przywileju zawartego w art. 21 ust. 2b ustawy o rehabilitacji, nie może prowadzić działalności w żadnym innym zakresie niż podmiotów określonych w tym przepisie.

W sprawie interpretacji art. 21 ust. 2b ustawy o rehabilitacji wielokrotnie wypowiedziały się sądy administracyjne:

1. wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 29 kwietnia 2009 r. sygn. akt III SA/Wa 3229/08

„(...) To nie nazwa podmiotu, ale charakter jego działalności decyduje o tym jaki wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych należy zastosować przy określeniu wysokości wpłat na Fundusz. Jeżeli Fundacja i szkoła niepubliczna realizują takie same cele i zostały powołane do realizacji takich samych zadań, to podmioty te należy traktować jednakowo bez względu na to czy nazywają się fundacją czy szkołą (...).”

2. wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 10 maja 2010 r. sygn. akt III SA/Wa 8/10

„(...) Nie nazwa rodzaju działalności decyduje o możliwości skorzystania ze swego rodzaju przywileju zawartego w art. 21 ust. 2b ustawy z 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej a sam fakt wykonywania danego rodzaju działalności, poparty odpowiednimi wpisami urzędowymi (...).”

3. wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 14 sierpnia 2019 r. sygn. akt II FSK 1024/19

„(...) Przepis art. 21 ust. 2b ustawy z 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, zawiera wyczerpujący wykaz podmiotów (katalog zamknięty), które mogą korzystać z obniżonego, tj. 2% wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Oznacza to, że powyższe unormowanie dotyczyć może wyłącznie pracodawców, będących podmiotami lub prowadzącymi podmioty w nim wymienione (...)”.

4. wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 25 czerwca 2020 r. sygn. akt III SA/Wa 1808/19

„(...) Mając na uwadze, że sam przepis art. 21 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych dotyczy pracodawców przyjąć należy, że to pracodawca musi być jednym z podmiotów wymienionych w ust. 2b, ewentualnie musi on prowadzić podmioty wymienione w tym przepisie. W związku z powyższym, pracodawca chcąc korzystać z przywileju zawartego w art. 21 ust. 2b ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, nie może prowadzić działalności w żadnym innym zakresie niż prowadzenie podmiotów określonych w tym przepisie (...)”.

5. wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 2 marca 2021 r. sygn. akt III FSK 2407/21

„(...) Stosownie do postanowień art. 21 ust. 2b ustawy o rehabilitacji, dla publicznych i niepublicznych uczelni, publicznych i niepublicznych szkół oraz placówek opiekuńczo-wychowawczych i resocjalizacyjnych wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych, o którym mowa w ust. 1 i 2, wynosi 0,5% w roku 2000, 1% w latach 2001-2004 i 2% w roku 2005 oraz w latach następnych. Przywołany przepis zawiera wyczerpujący wykaz podmiotów (katalog zamknięty), które mogą korzystać z obniżonego, tu 2%, wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Oznacza to, że powoływane unormowanie dotyczyć może wyłącznie pracodawców, będących podmiotami lub prowadzącymi podmioty w nim wymienione (...)”.

Wnioskodawca jest pracodawcą, lecz nie prowadzi wyłącznie podmiotów wymienionych w art. 21 ust. 2b ustawy o rehabilitacji. Wnioskodawca, oprócz prowadzenia szkół, prowadzi również zakład produkcyjno-szkoleniowy. Natomiast dyspozycją art. 21 ust. 2b ustawy o rehabilitacji objęci są jedynie ci pracodawcy, którzy jednocześnie należą do kręgu podmiotów wymienionych w tym przepisie lub prowadzą podmioty wymienione w tym przepisie. Z tego też względu do Wnioskodawcy w zakresie wpłat na PFRON zastosowanie znajdzie art. 21 ust. 1 ustawy

o rehabilitacji. Tym samym należy stwierdzić, że stanowisko Wnioskodawcy w zakresie pytania 2 jest nieprawidłowe.

Jednocześnie należy zaznaczyć, że postępowanie interpretacyjne oparte jest wyłącznie na stanie faktycznym przedstawionym przez Wnioskodawcę i nie podlega weryfikacji ani uzupełnieniu przez PFRON na podstawie posiadanych dokumentów i wiedzy, pochodzących z innych źródeł niż złożony wniosek wraz z jego uzupełnieniami.

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. Organ 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 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).

Mając powyższe na uwadze, stanowiska

W I

zaprezentowane we wniosku z dnia 31 lipca 2022 r., jego uzupełnieniach z dnia 23 sierpnia 2022 r. oraz z dnia 28 września 2022 r., o udzielenie pisemnej interpretacji co do zakresu i sposobu zastosowania art. 21 ust. 2b ustawy o rehabilitacji w zakresie pytania 1 i 2 są **nieprawidłowe**.

W związku z powyższym postanowiono, jak w sentencji.

Pouczenie:

Od niniejszej decyzji przysługuje Stronie, za pośrednictwem Prezesa Zarządu PFRON odwołanie do Ministra Rodziny 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 Stronę, decyzja staje się ostateczna i prawomocna.

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

Edyta Domańska

17.10.2022

