



Państwowy Fundusz
Rehabilitacji Osób
Niepełnosprawnych

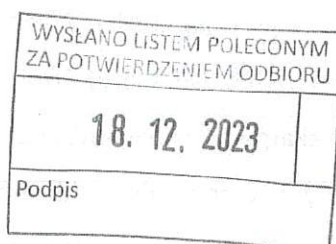
Prezes Zarządu

DW.400.28222.2.2023.RUK

Warszawa, dnia

18 GRU. 2023

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



reprezentowana przez:

Decyzja w sprawie interpretacji art. 21 ust. 1 ustawy 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 2023 r. poz.221) zwanej dalej ustawą, Prezes Zarządu Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (zwanego dalej PFRON) stwierdza, że stanowisko [redacted] z siedzibą w [redacted] (zwanej dalej Wnioskodawcą) zaprezentowane we wniosku z dnia 10 września 2021 r., który wpłynął do PFRON w dniu 20 września 2021 r. o udzielenie pisemnej interpretacji przepisów prawa w zakresie stosowania art. 21 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2023 r. poz.100 z póź.zm.) zwanej dalej ustawą o rehabilitacji – **jest nieprawidłowe.**

Uzasadnienie:

Pismem z dnia 10 września 2021 r., które wpłynęło do PFRON w dniu 20 września 2021 r., Wnioskodawca skierował do Prezesa Zarządu PFRON wniosek o udzielenie pisemnej interpretacji co do zakresu i sposobu zastosowania przepisu art. 21 ust. 1 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 wniosek 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).*

Sprawa była już rozpatrywana w administracyjnym toku instancji. Dnia 31 grudnia 2021 r. Prezes Zarządu PFRON wydał decyzję znak: DW.WAK.400.29.2021.RUK/DW.145.2021, od której Strona złożyła odwołanie do Ministra Rodziny i Polityki Społecznej, a następnie skargę do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie. Wojewódzki Sąd Administracyjny w Warszawie wyrokiem z dnia 9 sierpnia 2023 r. sygn. akt V SA/Wa 2124/22 uchylił zaskarżoną decyzję Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 4 lipca 2022 r. znak: BON.III.4225.1.4.2022.IN oraz poprzedzającą ją decyzję Prezesa Zarządu Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych z dnia 31 grudnia 2021 r. znak: DW.WAK.400.29.2021.RUK/DW.145.2021.

Stosując się do wskazań Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie – organ wydaje decyzję w sprawie interpretacji opierając się na treści wniosku z dnia 10 września 2021 r., bez uwzględniania wyjaśnień zawartych w pismach z dnia 28 października 2021 r. oraz z dnia 30 listopada 2021 r.

W przedmiotowym wniosku Wnioskodawca przedstawił następujący stan faktyczny:

Wnioskodawca jest przedsiębiorcą zobowiązanym do dokonywania wpłat na PFRON, o których mowa w art. 21 ust. 1 ustawy o rehabilitacji. Zakres działalności gospodarczej Wnioskodawcy obejmuje działalność usługową w zakresie technologii informatycznych oraz komputerowych. W jej ramach Wnioskodawca zatrudnia na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej ogółem 41 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy.

Wnioskodawca prowadzi również działalność gospodarczą na terytorium Rumunii w postaci oddziału wyodrębnionego organizacyjnie i samodzielnego, który zatrudnia 26 pracowników narodowości rumuńskiej. W umowach o pracę zawieranych z pracownikami na terytorium Rumunii

jako pracodawca wskazany jest oddział Wnioskodawcy. Płatnikiem danin publicznych oraz składek na ubezpieczenia społeczne jest oddział Wnioskodawcy. Wszystkie daniny oraz składki odprowadzane są na terytorium Rumunii i podlegają rumuńskiemu ustawodawstwu.

W związku z powyższym zadano następujące pytanie:

Czy w sytuacji, gdy Wnioskodawca prowadzi swoją działalność również poza granicami kraju, w formie oddziału zagranicznego polskiego przedsiębiorcy, który to oddział, jako wyodrębniona organizacyjnie jednostka, zatrudnia pracowników na terytorium Rumunii i odprowadza za tych pracowników składki na ubezpieczenia społeczne, a także wszelkie daniny publiczne, w tym podlega obowiązkowo pod regulacje prawne obowiązujące w Rumunii nakazujące wpłacać co miesiąc do budżetu państwa kwotę stanowiącą minimalne gwarantowane wynagrodzenie krajowe brutto pomnożone przez liczbę miejsc pracy, na których pracodawca nie zatrudniał osób niepełnosprawnych – jako pracodawca dokonujący wpłat na PFRON powinien wliczać do stanu zatrudnienia pracowników na potrzeby wpłat na PFRON pracowników zatrudnionych przez oddział na terytorium Rumunii?

Stanowisko Wnioskodawcy:

Zgodnie z art. 21 ust. 1 ustawy o rehabilitacji pracodawca zatrudniający o najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy jest obowiązany, z zastrzeżeniem ust. 2-5 i art. 22, dokonać 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.

Zdaniem Wnioskodawcy, w sytuacji, w której na terytorium Rumunii znajduje się i działa wyodrębniony organizacyjnie i samodzielny oddział Wnioskodawcy zatrudniający pracowników w oparciu o umowy o pracę, to ów oddział stanowi pracodawcę względem pracowników zatrudnionych i wykonujących pracę na terytorium Rumunii, oraz za których składki na ubezpieczenia społeczne oraz inne daniny publiczne odprowadzane są na terytorium tego kraju.

Z uwagi na to, że wysokość wpłat na PFRON zależna jest od poziomu zatrudnienia obliczanego każdorazowo po zakończeniu miesiąca, pracownicy zatrudnieni przez oddział Wnioskodawcy nie powinni być wliczani do poziomu zatrudnienia, lecz jedynie ci z pracowników, którzy pozostają w stosunku pracy bezpośrednio z Wnioskodawcą (zatrudnieni przez Wnioskodawcę).

Zgodnie z art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2023 r. poz.1465), pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba

fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Wewnętrzna jednostka organizacyjna – np. oddział zagraniczny polskiego przedsiębiorcy samodzielnie zatrudniającego pracowników - nie posiada osobowości prawnej. Należy zatem do kategorii pracodawców niebędących osobami prawnymi. Natomiast zgodnie z art. 3 Kodeksu pracy przyznaje się takiej jednostce zdolność prawną w zakresie prawa pracy.

Wobec powyższego stanowisko Wnioskodawcy jest takie, że będąc zobowiązanym do comiesięcznych wpłat na PFRON nie wlicza do stanu zatrudnienia i wskaźnika, (od którego to zależy uzyskanie 6% wskaźnika osób z niepełnosprawnością) pracowników zatrudnionych przez oddział Wnioskodawcy i świadczących pracę na terytorium Rumunii, gdzie są odprowadzane za nich wszelkie daniny wymagane przez prawo rumuńskie oraz składki na ubezpieczenia społeczne.

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 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 ustawy o rehabilitacji nie definiują pojęcia „pracodawca”, to 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.

Interpretacja art. 3 Kodeksu pracy nie należy do kompetencji organu. Dlatego też w niniejszej sprawie organ opiera swoje stanowisko na wykładni tego przepisu dokonanej przez Sąd Najwyższy, jak również sądy administracyjne i powszechne.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 lutego 2018 r. sygn. akt I PK 351/16 – „(...) W świetle art. 3 k.p., pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Można wyróżnić trzy rodzaje jednostek organizacyjnych mających zdolność prawną zatrudniania pracowników:

1) osoby prawne,

2) samodzielne jednostki organizacyjne, niemające osobowości prawnej i niestanowiące ogniwa osoby prawnej, które mogą nabywać we własnym imieniu prawa i zaciągać zobowiązania oraz mogą pozywać i być pozywane,

3) niektóre jednostki organizacyjnej wchodzące w skład osób prawnych.

Do tej ostatniej kategorii pracodawców zalicza się wyodrębnione organizacyjnie i finansowo części składowe osoby prawnej (ewentualnie samodzielnej jednostki organizacyjnej niemającej osobowości prawnej), mające zdolność samodzielnego (w imieniu własnym) zatrudniania pracowników. Owo wyodrębnienie organizacyjno-finansowe wynika zazwyczaj z przepisów wewnętrznych osoby prawnej, ale może ono wynikać także z aktów prawnych rangi ustawy.

*(...) W przypadku jednostek organizacyjnych niewyposażonych w zdolność prawną samo ujawnienie ich jako pracodawców w umowie o pracę czy dokumentach pracowniczych nie nadaje im statusu, o którym mowa w art. 3 k.p. Zdolność do bycia pracodawcą nie jest jedynie wyrazem woli stron stosunku pracy, lecz wynika z całokształtu okoliczności świadczących o wyodrębnieniu organizacyjno-finansowym jednostki zatrudniającej. Proponowana przez skarżącego odwrócona inferencja, a mianowicie orzekanie o statusie pracodawcy na podstawie subiektywnego uznania danej jednostki za pracodawcę, jest błędna. Treść oświadczeń woli lub wiedzy składanych przez jednostkę może ułatwić proces ustalania pracodawcy, nie jest jednak ostatecznym, determinującym dowodem. **To ustalenie pracodawcy zgodnie z przyjętą w doktrynie i judykaturze wykładnią art. 3 k.p. określa strony nawiązanego stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.) i determinuje treść oświadczeń woli co do oznaczenia pracodawcy (art. 29 § 1 k.p.) (...).**"*

Z kolei w wyroku z dnia 30 stycznia 2019 r. sygn. akt I PK 231/17 Sąd Najwyższy, odnosząc się do art. 3 Kodeksu pracy stwierdził, że „(...) Analiza tej normy nie pozostawia wątpliwości, że status pracodawcy posiada zarówno osoba prawna, jak również część tego podmiotu, która może zostać uznana za "jednostkę organizacyjną". Przepis nie wyjaśnia, jak również nie stawia żadnych warunków, w zakresie uformowania jednostki organizacyjnej działającej w ramach bardziej rozbudowanej struktury. **Milczenie ustawodawcy w tym zakresie nie można jednak interpretować jako przyzwolenie na dowolne i niczym nieograniczone kształtowanie podmiotowości pracodawcy.** Staje się to zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę konieczność zapewnienia stabilności podmiotu, który ma być stroną praw i obowiązków umowy o pracę. Teza ta znajduje odzwierciedlenie również w aspekcie temporalnym. Skoro przedmiotem stosunku pracy nie jest zobowiązanie o charakterze jednorazowym, a nadto praca ma być wykonywana w sposób skoooperowany, to za oczywisty należy uznać postulat zachowania stabilności po stronie podmiotu zatrudniającego. Znaczy to tyle, że wprowadzie **jednostka organizacyjna będąca częścią osoby**

prawnej może być pracodawcą, to jednak status ten może osiągnąć po spełnieniu dodatkowych kryteriów. Problem w tym, że ustawodawca ich nie nakreślił, a stanowisko doktryny i orzecznictwa w tym zakresie nie jest jednoznaczne. Wiadomo tylko, że każda osoba prawna jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. dla zatrudnionych przez nią pracowników, chyba że dla niektórych z nich za pracodawcę należy uznać jednostkę organizacyjną stanowiącą jakąś jej część składową (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 1991 r., I PRN 47/91 i z dnia 20 września 2005 r., II PK 413/04). ...) Analizując treść art. 3 k.p. dochodzi się do przekonania, że pracodawcą może być:

- 1) osoba prawna, albowiem - jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 listopada 1991 r., I PKN 47/91 - skoro w myśl art. 3 k.p. zakładem pracy (obecnie: pracodawcą) może być jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej, to tym bardziej jest nią osoba prawna;
- 2) samodzielna jednostka organizacyjna, niemająca osobowości prawnej i niestanowiąca ogniw osoby prawnej, jak spółki jawne i komandytowe (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2004 r., I PK 25/04;
- 3) wyodrębnione części składowe tych osób prawnych lub samodzielnych jednostek organizacyjnych, zwane pracodawcami wewnętrznymi.

(...) Sąd Najwyższy silnie akcentuje konieczność formalnego wyodrębnienia jednostki organizacyjnej mającej spełniać rolę pracodawcy. Dlatego jednostka wchodząca w skład szerszej struktury będzie pracodawcą, gdy po pierwsze, w statucie osoby prawnej znajdzie się tego rodzaju upoważnienie, a po drugie, osobie nią kierującej statut przyzna uprawnienie do nawiązywania, zmiany i rozwiązywania stosunków pracy, przy czym uprawnienia te będą faktycznie realizowane (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 1979 r., I PR 16/79; z dnia 28 czerwca 2001 r., I PKN 515/00).

(...) Orzecznictwo wypracowało wzorzec weryfikujący podmiotowość pracodawcy. Składa się on z trzech elementów. Po pierwsze, jednostka organizacyjna ma charakteryzować się wystarczającą samodzielnością organizacyjną i majątkową, po drugie, ma zatrudniać we własnym imieniu pracowników (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2009 r., II PK 147/09; z dnia 18 września 2013 r., II PK 4/13; z dnia 3 czerwca 2014 r., III PK 128/13), po trzecie, jej wyodrębnienie powinno nastąpić w sposób sformalizowany (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 2006 r., I PK 231/05). Wymienione czynniki powinny wystąpić kumulatywnie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2008 r., II PK 28/08; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 2014 r., II UZ 34/14).

Koncertując uwagę na trzeciej z wymienionych płaszczyzn, trzeba odnotować, że w orzecznictwie i literaturze przedmiotu podkreśla się, że wyodrębnienie jednostki organizacyjnej w rozumieniu

art. 3 k.p. powinno nastąpić w akcie regulującym ustrój danej osoby prawnej lub samodzielnej jednostki organizacyjnej tworzących pracodawcę wewnętrznego. Zapisy te mają potwierdzać i statuować samodzielność organizacyjną i finansową tego pracodawcy, a także nadawać mu zdolność do zatrudniania pracowników we własnym imieniu i dokonywania czynności z zakresu prawa pracy (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 1977 r., I PZP 47/77 i uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 1992 r., I PZP 59/92 oraz Ł. Pisarczyk, Pracodawca wewnętrzny, M.P.Pr. 2004 nr 12, s. 320 i P. Wąż, Koncepcja pracodawcy rzeczywistego w świetle art. 3 k.p., M.P.Pr. 2007 nr 3, s. 120). Zważywszy na wskazany formalizm (uzasadniony potrzebą stabilizacji jednostki zatrudniającej), za problematyczne należy uznać stanowisko, zgodnie z którym wyodrębnienie z osoby prawnej jednostki organizacyjnej mającej być pracodawcą może nastąpić w drodze uchwały zarządu spółki kapitałowej, czy też regulaminu organizacyjnego (w orzecznictwie dopuszczono jednak kreowanie pracodawcy przez układ zbiorowy pracy - postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 2018 r., I PZ 36/18).

Odnosząc się do wystarczającej samodzielności organizacyjnej i majątkowej jednostki organizacyjnej trzeba zwrócić uwagę na kilka czynników. Wyodrębnienie polega na stworzeniu infrastruktury technicznej niezbędnej do wykonywania pracy podporządkowanej. W literaturze przedmiotu zauważa się, że wyodrębnienie organizacyjne pozostaje w związku funkcjonalnym z wyodrębnieniem finansowym, gdyż specyfika stosunku pracy generuje zazwyczaj zobowiązania o podłożu majątkowym. Zatem tylko jednostka organizacyjna dysponująca określonym funduszem może we własnym imieniu zaciągać zobowiązania majątkowe, a tym samym występować w charakterze strony stosunku pracy (M. Piankowski: Pracodawca jako jednostka organizacyjna i strona stosunku pracy, Gdańskie Studia Prawnicze 2005 nr 2, s. 962 i podana tam literatura). W kontekście wyodrębnienia finansowego trzeba zauważyć, że zwykle będzie ono znacznie ograniczone, gdyż taka jednostka nie jest właścicielem mienia, którym zarządza. Właścicielem jest spółka i w ramach uprawnień z tego tytułu może określać zakres dysponowania tym mieniem przez jednostki wewnętrzne, a także ustalać zasady rozliczeń ze spółką z tytułu obrotu majątkiem trwałym, majątkiem obrotowym i z innych tytułów.

Nie zmieniając wątku rozważań, trzeba mieć w pamięci, że zwartość organizacyjna pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p. znajduje odzwierciedlenie w wielu czynnikach. Przykładowo można wskazać, że polega na przeprowadzaniu procedur dotyczących rekrutacji pracowników, kreowaniu polityki wynagrodzeń i zatrudniania, rozliczaniu należności na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (z art. 4 pkt 2 lit. a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych wynika bowiem, że to pracodawca, a nie inny podmiot, jest płatnikiem składek) i Urzędu Skarbowego, zgłaszaniu ofert do

powiatowego urzędu pracy, ubezpieczeniu pracowników od nieszczęśliwych wypadków. Chodzi o to, że wyodrębnienie jednostki organizacyjnej nie może polegać tylko na zorganizowaniu zależności wynikającej z podporządkowania pracownika poleceniom przełożonych. Pracodawcą jest bowiem tylko jednostka, która posiada własne zadania i zagwarantowany stopień autonomii względem "podmiotu nadrzędnego" (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 1 lutego 2017 r., III PZP 11/16). (...) **Nie jest tak, że jednostka organizacyjna może być pracodawcą, jeśli spełnia tylko niektóre kryteria wyróżniające pracodawcę (...).**"

Powyższe tezy Sądu Najwyższego powtórzył Sąd Apelacyjny w Krakowie w wyroku z dnia 29 listopada 2019 r. sygn. akt III AUa 1168/17, wskazując, że „(...) Z powołanego wyżej art. 3 k.p. wynika, że pracodawcą jest jednostka organizacyjna, chociażby nie posiadała ona osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Analiza tego uregulowania prowadzi do wniosku, że status pracodawcy posiada zarówno osoba prawna, jak również część tego podmiotu, która może zostać uznana za "jednostkę organizacyjną". **Przepis nie wyjaśnia, jak również nie stawia żadnych warunków, w zakresie uformowania jednostki organizacyjnej działającej w ramach bardziej rozbudowanej struktury. Brak takiego uregulowania nie jest jednak równoznaczny z przyzwoleniem na dowolne kształtowanie podmiotowości pracodawcy - konieczne jest bowiem zapewnienie stabilności podmiotu, który ma być stroną praw i obowiązków umowy o pracę. Skoro przedmiotem stosunku pracy nie jest zobowiązanie o charakterze jednorazowym, a nadto praca ma być wykonywana w sposób skoooperowany, to za oczywisty należy uznać postulat zachowania stabilności po stronie podmiotu zatrudniającego. Oznacza to w konsekwencji, że wprowadzie jednostka organizacyjna będąca częścią osoby prawnej może być pracodawcą, to jednak status ten może osiągnąć po spełnieniu dodatkowych kryteriów. Takie kryteria nie zostały sformułowane przez ustawodawcę, a wypowiada się w tym zakresie zarówno doktryna, jak i orzecznictwo.**

(...) W następnej kolejności zauważyć należy, że Sąd Najwyższy silnie akcentuje konieczność formalnego wyodrębnienia jednostki organizacyjnej mającej spełniać rolę pracodawcy. Jednostka wchodząca w skład szerszej struktury może być pracodawcą, gdy po pierwsze, w statucie osoby prawnej znajdzie się tego rodzaju upoważnienie, a po drugie, osobie nią kierującej statut przyzna uprawnienie do nawiązywania, zmiany i rozwiązywania stosunków pracy, przy czym uprawnienia te będą faktycznie realizowane (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 1979 r., I PR 16/79, i z dnia 28 czerwca 2001 r., I PKN 515/00).

(...) Podsumowując wskazać należy, że wypracowany w orzecznictwie wzorzec weryfikujący podmiotowość pracodawcy obejmuje trzy elementy. Po pierwsze, jednostka organizacyjna ma

charakteryzować się wystarczającą samodzielnością organizacyjną i majątkową, po drugie, ma zatrudniać we własnym imieniu pracowników (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2009 r., II PK 147/09, z dnia 18 września 2013 r., II PK 4/13, z dnia 3 czerwca 2014 r., III PK 128/13), po trzecie, jej wyodrębnienie powinno nastąpić w sposób sformalizowany (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 2006 r., I PK 231/05). Odnosząc się jeszcze do wystarczającej samodzielności organizacyjnej i majątkowej jednostki organizacyjnej trzeba zwrócić uwagę na to, że wyodrębnienie polega na stworzeniu infrastruktury technicznej niezbędnej do wykonywania pracy podporządkowanej. W literaturze przedmiotu zauważa się, że wyodrębnienie organizacyjne pozostaje w związku funkcjonalnym z wyodrębnieniem finansowym, gdyż specyfika stosunku pracy generuje zazwyczaj zobowiązania o podłożu majątkowym. Zatem tylko jednostka organizacyjna dysponująca określonym funduszem może we własnym imieniu zaciągać zobowiązania majątkowe, a tym samym występować w charakterze strony stosunku pracy. W kontekście wyodrębnienia finansowego trzeba zauważyć, że zwykle będzie ono znacznie ograniczone, gdyż taka jednostka nie jest właścicielem mienia, którym zarządza. Właścicielem jest spółka i w ramach uprawnień z tego tytułu może określać zakres dysponowania tym mieniem przez jednostki wewnętrzne, a także ustalać zasady rozliczeń ze spółką z tytułu obrotu majątkiem trwałym, majątkiem obrotowym i z innych tytułów.

(...) Nie został też spełniony wymóg wyodrębnienia formalnego, ponieważ nie jest wystarczające, aby w uchwale zarządu spółki postanowione zostało, że poszczególne oddziały spółki będą odrębnymi pracodawcami. W tej kwestii obszernie wypowiedział się Sąd Najwyższy np. w uzasadnieniu wyroku z dnia 30 stycznia 2019 r. I PK 231/17, czy też w postanowieniu z dnia 4 grudnia 2018 r. I PZ 36/18 podkreślając, że nie jest wystarczająca uchwała zarządu spółki, który to zarząd jest organem powołanym do bieżącego zarządzania i administrowania spółką.

W orzecznictwie i literaturze przedmiotu wskazuje się, że wyodrębnienie jednostki organizacyjnej w rozumieniu art. 3 k.p. winno nastąpić w akcie regulującym ustrój danej osoby prawnej lub samodzielnej jednostki organizacyjnej tworzących pracodawcę wewnętrznego. Zapisy te mają potwierdzać i statuować samodzielność organizacyjną i finansową tego pracodawcy, a także nadawać mu zdolność do zatrudniania pracowników we własnym imieniu i dokonywania czynności z zakresu prawa pracy (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 1977 r., I PZP 47/77 i uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 1992 r., I PZP 59/92 oraz Ł. Pisarczyk, Pracodawca wewnętrzny, M.P.Pr. 2004 nr 12, s. 320 i P. Wąż, Koncepcja pracodawcy rzeczywistego w świetle art. 3 k.p., M.P.Pr. 2007 nr 3, s. 120). Tym samym

konieczne jest, aby takie wyodrębnienie miało swoje umocowanie w statucie spółki lub w uchwale zgromadzenia wspólników, ewentualnie w układzie zbiorowym pracy (...)”.

Na sformalizowane wyodrębnienie jednostki organizacyjnej w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy powołuje się także Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z dnia 3 marca 2016 r. sygn. akt II FSK 233/14, w którym stwierdza, że „(...) Zgodnie z art. 3 k.p. pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Treść tego przepisu definiuje pojęcie pracodawcy wskazując jego konstytutywną cechę, jaką musi być zatrudnienie pracowników. Dla uzyskania statusu pracodawcy nie jest przy tym wcale wymagane, aby pracodawca posiadał osobowość prawną. Pracodawcą może być bowiem także jednostka organizacyjna nie posiadająca osobowości prawnej, o ile tylko zatrudnia pracowników. Taka jednostka, jakkolwiek nie ma co do zasady podmiotowości prawnej na gruncie prawa cywilnego, to jednak uzyskuje tę podmiotowość w zakresie stosunków pracy, może zatem pozywać i być pozywana przed sądami pracy i ubezpieczeń społecznych, ma wtedy zdolność sądową i procesową - art. 460 § 1 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. Nr 43, poz. 296 z późn. zm., dalej zwana: "k.p.c."). Może także stać się adresatem praw i obowiązków na podstawie materialnych przepisów prawa administracyjnego, które skierowane są do pracodawcy jako takiego, bez względu na nieistotny w tym zakresie atrybut osobowości prawnej. **Zatrudnianie pracowników przez jednostki organizacyjne nie mające osobowości prawnej wynikać musi z aktu kreującego uprawnienie osoby zarządzającej tą jednostką lub innej osoby, o której mowa w art. 31 § 1 k.p., do nawiązywania stosunków pracy (treść takiego stosunku wynika z art. 22 k.p.). Zatem wewnętrzne przepisy, które określają powstanie i organizację jednostki organizacyjnej, są źródłem uprawnienia do zatrudniania przez tę jednostkę pracowników** (por. Kodeks pracy. Komentarz, J. Iwulski, W. Sanetra, Wydawnictwo Librata, Warszawa, 1996, str. 21). 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." (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach, w sprawie III APa 25/12). Dla uznania jednostki organizacyjnej za pracodawcę, obok uprawnienia do samodzielnego zatrudniania pracowników, jednostka taka musi posiadać odpowiednie wyodrębnienie organizacyjne. Przy czym nie chodzi wyłącznie o wyodrębnienie, jakiego na gruncie prawa cywilnego wymaga się np. dla przedsiębiorstwa lub jego zorganizowanej części (art. 551 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny - Dz. U. Nr 16, poz. 93 ze zm; dalej zwana: "k.c.") albo dla takiej zorganizowanej części przedsiębiorstwa na mocy ustawy z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług (Dz. U. Nr 54, poz. 535 z późn. zm.; zwana dalej: "ustawa o VAT"). Wyodrębnienie organizacyjne konieczne dla zaistnienia jednostki organizacyjnej jako samodzielnego pracodawcy dotyczyć musi organizacji i finansowania tej jednostki (tak K. Jaśkowski, t. 2.1 w Komentarz do art. 3 Kodeksu pracy, publ. Lex/el). **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 (...)**".

Sąd Najwyższy w tezach wyroku z dnia 1 lutego 2023 r. sygn. akt III PSKP 85/21 odniósł się do:

- jednostki organizacyjnej posiadającej status pracodawcy – „Analiza normy zawartej w art. 3 k.p. nie pozostawia wątpliwości, że status pracodawcy posiada zarówno osoba prawna, jak również jej część, jeśli może zostać uznana za "jednostkę organizacyjną". Przepis nie wyjaśnia, jak również nie stawia żadnych warunków, w zakresie uformowania jednostki organizacyjnej działającej w ramach bardziej rozbudowanej struktury. Milczenia ustawodawcy w tym zakresie nie można jednak interpretować jako przyzwolenia na dowolne i niczym nieograniczone kształtowanie podmiotowości pracodawcy. Staje się to zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę konieczność zapewnienia stabilności podmiotowi, który ma być stroną praw i obowiązków umowy o pracę.”
- wzorca weryfikującego podmiotowość pracodawcy – „Wypracowano wzorzec weryfikujący podmiotowość pracodawcy. Składa się on z trzech elementów. Po pierwsze, jednostka organizacyjna ma charakteryzować się wystarczającą samodzielnością organizacyjną i majątkową, po drugie, ma zatrudniać we własnym imieniu pracowników, i po trzecie, jej wyodrębnienie powinno nastąpić w sposób sformalizowany. Wymienione czynniki powinny wystąpić kumulatywnie.”

W uzasadnieniu do ww. wyroku Sąd Najwyższy wskazał, że „(...) Sumą powyższych rozważań jest wniosek, że orzecznictwo wypracowało wzorzec weryfikujący podmiotowość pracodawcy. Składa się on z trzech elementów. Po pierwsze, jednostka organizacyjna ma charakteryzować się wystarczającą samodzielnością organizacyjną i majątkową, po drugie, ma zatrudniać we własnym imieniu pracowników (wyroki Sądu Najwyższego: z 3 grudnia 2009 r. II PK 147/09; z 18 września 2013 r. II PK 4/13; z 3 czerwca 2014 r. III PK 128/13), i po trzecie, jej wyodrębnienie powinno nastąpić w sposób sformalizowany (wyrok Sądu Najwyższego z 14 czerwca 2006 r. I PK 231/05). Wymienione czynniki powinny wystąpić kumulatywnie (wyrok Sądu Najwyższego z 18 września 2008 r. II PK 28/08; postanowienie Sądu Najwyższego z 17 czerwca 2014 r. II UZ 34/14). Koncentrując uwagę na trzeciej z wymienionych płaszczyzn, trzeba odnotować, że w orzecznictwie i literaturze przedmiotu podkreśla się, że wyodrębnienie jednostki organizacyjnej w rozumieniu art. 3 k.p. powinno nastąpić w akcie regulującym ustrój danej osoby prawnej lub samodzielnej jednostki organizacyjnej tworzących pracodawcę wewnętrznego (Z. Hajn: Pojęcie pracodawcy po nowelizacji Kodeksu pracy, cz. 1, PiZS 1997 nr 5, s. 23).

Zapratrywania te mają potwierdzać i statuować samodzielność organizacyjną i finansową tego pracodawcy, a także nadawać mu zdolność do zatrudniania pracowników we własnym imieniu i dokonywania czynności z zakresu prawa pracy (uchwała Sądu Najwyższego z 16 listopada 1977 r., I PZP 47/77, OSPiKA 1979 nr 7-8, poz. 125 i uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 24 listopada 1992 r., I PZP 59/92, OSNCP 1993 Nr 4, poz. 49 oraz Ł. Pisarczyk: Pracodawca wewnętrzny, Monitor Prawa Pracy 2004 nr 12, s. 320 i P. Wąż: Koncepcja pracodawcy rzeczywistego w świetle art. 3 k.p., Monitor Prawa Pracy 2007 nr 3, s. 120).”

Z przytoczonej treści wyroków Sądu Najwyższego, Sądu Apelacyjnego w Krakowie czy też Naczelnego Sądu Administracyjnego wynika, że źródłem wyodrębnienia organizacyjno-finansowego jednostki organizacyjnej wchodzącej w skład osoby prawnej są przepisy wewnętrzne osoby prawnej lub też akty prawne rangi ustawowej. Zatem uznanie jednostki wchodzącej w skład szerszej struktury za pracodawcę w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy musi nastąpić w akcie regulującym ustrój danej osoby prawnej lub samodzielnej jednostki organizacyjnej tworzących pracodawcę wewnętrznego, np. w statucie spółki, uchwale zgromadzenia wspólników. Rolą zapisów dokonanych w tych wewnętrznych dokumentach jest potwierdzenie i statuowanie samodzielności organizacyjnej i finansowej takiego pracodawcy, a także nadanie mu zdolność do zatrudniania pracowników we własnym imieniu i dokonywania czynności z zakresu prawa pracy.

Dzięki temu w wyodrębnionej 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.

Ponadto przedstawione wyroki jednoznacznie wskazują na fakt wypracowania przez orzecznictwo sądowe wzorca weryfikującego podmiotowość pracodawcy będącego wyodrębnioną jednostką organizacyjną. Zgodnie z tym wzorcem, aby taka jednostka mogła być uznana za pracodawcę muszą wystąpić kumulatywnie trzy przesłanki:

- 1) wystarczająca samodzielność organizacyjna i majątkowa,
- 2) zatrudnianie pracowników we własnym imieniu
- 3) wyodrębnienie jednostki powinno nastąpić w sposób sformalizowany.

Jeśli wyodrębniona jednostka organizacyjna nie spełnia wszystkich ww. warunków, to nie może być tym samym traktowana jako pracodawca w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy.

Wnioskodawca jest pracodawcą zatrudniającym co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, a tym samym jest zobowiązany do wpłat na PFRON. Będąc osobą prawną – zgodnie z art. 3 Kodeksu pracy – jest pracodawcą dla wszystkich zatrudnionych pracowników. Wnioskodawca oprócz działalności gospodarczej prowadzonej na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, prowadzi również wyodrębniony organizacyjnie, samodzielny oddział zagraniczny na terytorium Rumunii, który zatrudnia pracowników narodowości rumuńskiej.

W związku z zatrudnianiem pracowników na terytorium Rumunii, Wnioskodawca zadał organowi pytanie czy podlegając obowiązkowi dokonywania miesięcznych wpłat na PFRON na podstawie art. 21 ust. 1 ustawy o rehabilitacji do wylizczenia stanu zatrudnienia na potrzeby wpłat obowiązkowych powinien wliczać do stanu zatrudnienia również pracowników zatrudnionych przez swój oddział zagraniczny?

W świetle przytoczonego orzecznictwa - do uznania oddziału Wnioskodawcy za tzw. pracodawcę wewnętrznego niezbędne jest, aby Wnioskodawca w akcie regulującym swój ustrój (np. umowie spółki) dokonał formalnego wydzielenia oddziału wskazując na jego samodzielność organizacyjną i finansową oraz nadał mu zdolność do zatrudniania pracowników we własnym imieniu i dokonywania czynności z zakresu prawa pracy.

Natomiast z przedstawionego stanu faktycznego wynika jedynie, że oddział w Rumunii:

- jest wyodrębniony organizacyjnie i samodzielny,

- jest wskazany jako pracodawca w umowach o pracę zawieranych z pracownikami na terytorium Rumunii,
- odprowadza składki na ubezpieczenia społeczne oraz inne daniny publiczne na terytorium Rumunii.

Wskazanie oddziału Wnioskodawcy jako pracodawcy w umowach o pracę zawieranych z pracownikami na terytorium Rumunii nie oznacza automatycznie, że oddział ten jest pracodawcą. Jak bowiem zauważył Sąd Najwyższy - fakt ujawnienia takiej jednostki jako pracodawcy

w umowie o pracę czy dokumentach pracowniczych nie świadczy o nadaniu tej jednostce statusu pracodawcy, o którym mowa w art. 3 Kodeksu pracy. Treść oświadczeń woli lub wiedzy składanych przez jednostkę w umowach o pracę czy w statucie dotyczącym jej funkcjonowania może ułatwić proces ustalania pracodawcy, nie jest jednak ostatecznym, determinującym dowodem. Jednakże dopiero ustalenie pracodawcy zgodnie z przyjętą w doktrynie i judykaturze wykładnią art. 3 Kodeksu pracy określa strony nawiązanego stosunku pracy i determinuje treść oświadczeń woli co do oznaczenia pracodawcy.

Odprowadzanie składek na ubezpieczenia społeczne oraz innych danin publicznych na terytorium Rumunii również nie świadczy o tym, że oddział Wnioskodawcy jest odrębnym od niego pracodawcą. Powyższe kwestie są bowiem regulowane na poziomie unijnym np. Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia oraz Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia 16 września 2009 r. dotyczące wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego), jak również umowami dwustronnymi np. umowa sporządzona w Warszawie w dniu 23 czerwca 1994 r. między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Rumunii w sprawie unikania podwójnego opodatkowania i zapobiegania uchylaniu się od opodatkowania w zakresie podatków od dochodu i majątku. Dlatego oddział Wnioskodawcy jest zobowiązany do płacenia na terytorium Rumunii - na zasadach wynikających z rumuńskiego ustawodawstwa - składek w zakresie ubezpieczeń społecznych i zdrowotnych, podatków czy danin publicznych.

Również fakt podlegania przez oddział Wnioskodawcy pod regulacje prawne obowiązujące w Rumunii nakazujące wpłacać co miesiąc do budżetu państwa kwotę stanowiącą minimalne wynagrodzenie krajowe brutto pomnożoną przez liczbę miejsc pracy, na których nie zatrudniono osób niepełnosprawnych nie stanowi, że oddział Wnioskodawcy jest odrębnym pracodawcą.

Należy bowiem wskazać, że wpłaty na PFRON nie podlegają harmonizacji, wyłączeniu w ramach unikania podwójnego opodatkowania ani kompensatom z wpłatami uiszczonymi na terytorium innych państw, gdyż nie mają one charakteru podatkowego. Umowa sporządzona w Warszawie w dniu 23 czerwca 1994 r. między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Rumunii w sprawie unikania podwójnego opodatkowania i zapobiegania uchylaniu się od opodatkowania w zakresie podatków od dochodu i majątku - dotyczy zgodnie z samym jej tytułem oraz treścią art. 2 ust. 1, podatków od dochodu i od majątku, bez względu na sposób ich poboru, które pobiera się na rzecz Umawiającego się Państwa, jego jednostek administracyjno-terytorialnych lub władz lokalnych. W umowie tej nie przewidziano, aby miała ona obejmować swoim zakresem również świadczenia tego rodzaju, jakimi są wpłaty na PFRON. Takie stanowisko potwierdza wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia z dnia 16 maja 2014 r. sygn. akt II FSK 1395/12.

Także okoliczność, że wewnętrzna jednostka organizacyjna, jak oddział Wnioskodawcy, nie posiada osobowości prawnej, a tym samym należy do kategorii pracodawców niebędących osobami prawnymi, nie skutkuje uznaniem oddziału Wnioskodawcy za pracodawcę, o którym mowa w art. 3 Kodeksu pracy zgodnie z utrwalonym orzecznictwem sądowym.

Wnioskodawca wskazał, że jego oddział jest wyodrębniony organizacyjnie i samodzielny, pominiąt jednak pozostałe czynniki decydujące o statusie pracodawcy, a wynikające z przedstawionego orzecznictwa. Jednostka organizacyjna nie może być pracodawcą, jeśli spełnia tylko niektóre kryteria wyróżniające pracodawcę.

Podsumowując:

Pracodawcą zobowiązanym do wpłat na PFRON na podstawie art. 21 ust. 1 ustawy o rehabilitacji jest pracodawca, o którym mowa w art. 3 Kodeksu pracy. Pracodawcą w ujęciu kodeksowym może być również jednostka organizacyjna wchodząca w skład innego podmiotu, jeżeli zostaną spełnione łącznie trzy następujące przesłanki:

- 1) wystarczająca samodzielność organizacyjna i majątkowa,
- 2) zatrudnianie pracowników we własnym imieniu,
- 3) wyodrębnienie jednostki powinno nastąpić w sposób sformalizowany.

Jeśli wyodrębniona jednostka organizacyjna nie spełnia wszystkich ww. warunków, to nie może być tym samym traktowana jako pracodawca w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy.

W świetle przedstawionego stanu faktycznego nie wynika, aby Wnioskodawca w akcie regulującym swój ustrój np. umowie spółki - dokonał formalnego wydzielenia oddziału działającego na

terytorium Rumunii wskazując na jego samodzielność organizacyjną i finansową oraz nadając mu zdolność do zatrudniania pracowników we własnym imieniu i dokonywania czynności z zakresu prawa pracy. Z kolei argumentacja przedstawiona przez Wnioskodawcę jak:

- wskazanie oddziału Wnioskodawcy jako pracodawcy w umowach o pracę zawieranych z pracownikami na terytorium Rumunii,
- odprowadzanie składek na ubezpieczenia społeczne oraz innych danin publicznych na terytorium Rumunii,
- zaliczenie oddziału Wnioskodawcy do kategorii pracodawców niebędących osobami prawnymi w związku z nieposiadaniem przez oddział osobowości prawnej

- sama w sobie nie jest dowodem na bycie pracodawcą w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy. Dlatego też nie jest możliwe uznanie oddziału Wnioskodawcy za odrębnego od niego pracodawcy. Tym samym Wnioskodawca jest pracodawcą dla pracowników zatrudnionych na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, jak i na terytorium Rumunii. Z tego względu w stanach zatrudnienia wyliczanych na potrzeby wpłat obowiązkowych, o których mowa w art. 21 ustawy o rehabilitacji Wnioskodawca jest zobowiązany wykazywać pracowników świadczących pracę zarówno na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, jak i na terytorium Rumunii.

Mając powyższe na uwadze, stanowisko / z siedzibą w wyrażone w piśmie z dnia 10 września 2021 r. w sprawie interpretacji co do zakresu i sposobu zastosowania przepisów art. 21 ust. 1 ustawy o rehabilitacji – **jest nieprawidłowe.**

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 Stronę, decyzja staje się ostateczna i prawomocna.

Z upoważnienia Prezesa Zarządu
Państwowego Funduszu Rehabilitacji
Osób Niepełnosprawnych
Naczelnik Wydziału ds. Analiz i Kwalifikacji


Izabela Gromadzka