

Roczniki Administracji i Prawa nr XV(2), s. 263-279

Oryginalny artykuł naukowy
Original Article

Data wpływu/Received: **30.09.2015**

Data recenzji/ Accepted: **25.10.2015**

Data publikacji/Published: **14.12.2015**

Źródła finansowania publikacji: **środki własne Autora**

Authors' Contribution:

(A) Study Design (projekt badania)

(B) Data Collection (zbieranie danych)

(C) Statistical Analysis (analiza statystyczna)

(D) Data Interpretation (interpretacja danych)

(E) **Manuscript Preparation (redagowanie opracowania)**

(F) **Literature Search (badania literaturowe)**

Kinga Moras-Olaś¹

PRZEJŚCIE ZAKŁADU PRACY LUB JEGO CZĘŚCI
A NIEWYKORZYSTANE ŚRODKI ZAKŁADOWEGO
FUNDUSZU REHABILITACJI OSÓB
NIEPEŁNOSPRAWNYCH

UWAGI WSTĘPNE

Przejście zakładu pracy jest złożonym zagadnieniem prawnym. W sferze stosunków pracy kwestie te reguluje art. 23¹ Kodeksu pracy². Podstawy transferu, rozumiane w orzecznictwie bardzo szeroko, znajdują się poza zainteresowaniem tego aktu i wynikać mogą m.in. z Kodeksu cywilnego³ lub Kodeksu spółek handlowych⁴. W wypadku zakładu pracy chro-

¹ mgr; Katedra Prawa Pracy i Polityki Społecznej WPiA Uniwersytetu Jagiellońskiego, radca prawny.

² Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn. Dz. U. 2014, poz. 1502, z późn. zm.), zwana dalej „k.p.”.

³ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (tekst jedn. Dz.U. 2014 r., poz. 121, z późn. zm.), zwana dalej „k.c.”

⁴ Ustawa z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych (tekst jedn. Dz.U. z 2013 r., poz.1030, z późn. zm.), zwana dalej „k.s.h.”

nionej przejście zakładu pracy bez wątplenia będzie miało wpływ na istniejący w tym podmiocie zakładowy fundusz rehabilitacji osób niepełnosprawnych⁵, w szczególności poprzez ryzyko utraty tego statusu, będącego przesłanką utworzenia funduszu rehabilitacji. Przedmiotem niniejszego artykułu jest analiza rozwiązań przyjętych w tym zakresie w ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych⁶.

PRZEJŚCIE ZAKŁADU PRACY

Regulacja kodeksu pracy nie odnosi się do kwestii wpływu transferu na fundusz rehabilitacji. Kwestia ta regulowana jest szczegółowo w u.r.z.s. Przepisy wspomnianej ustawy nie stanowią jednak *lex specialis* w stosunku do art. 23¹ k.p. Norma ta bowiem znajduje zastosowanie w przypadku każdego transferu zakładu pracy. U.r.z.s. w omawianej części odnosi się do skutków już zaistniałego transferu dla zakładowego funduszu rehabilitacji.

Art. 23¹ k.p. reguluje przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę i wprowadza sukcesję generalną w stosunkach pracy⁷, przy czym dla oceny sytuacji pracowników nie jest istotny tytuł własności przedsiębiorstwa, ale faktyczna zmiana po stronie pracodawcy⁸. Zasadniczo podstawą przejścia zakładu pracy będzie jego sprzedaż, leasing, przeniesienie, darowizna, jak również zawarcie umów nienazwanych, które uprawniają określone osoby do korzystania lub używania określonych praw lub rzeczy (np. franchising)⁹, wniesienie aportem do spółki, również łączenie i podział spółek zgodnie z regulacją k.s.h.¹⁰ Jednocześnie przyjmuje się, że źródłem transferu może być umowa dzierżawy¹¹, przekazanie zadania na podstawie porozumienia administracyjnego¹², akt administracyjny¹³. O ile stwierdzenie, czy doszło do przejścia całego zakładu pracy, zasadniczo nie nastrocza większych problemów, to określenie, czy doszło do przejścia części zakładu pracy, może już budzić wątpliwości. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2015 r. ocena, czy nastąpiło przejście części zakładu pracy (jednostki gospodarczej) na nowego pracodawcę, wymaga ustalenia, czy przejmowana część zakładu pracy (jednostka gospodarcza) zachowała tożsamość, a w szczególności (zależnie od tego, czy działanie jednostki gospodarczej opiera się głównie na pracy ludzkiej, czy na składnikach majątkowych) konieczne jest ustalenie, czy nowy usługodawca przejął decydującą o jej zachowaniu część pracowników lub majątku (wypożyczenia materialnego) przejmowanej jednostki¹⁴.

⁵ Zwany dalej „funduszem rehabilitacji”.

⁶ Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (tekst jedn. Dz.U. z 2011 r., nr 127, poz. 721, z późn. zm.) zwana dalej „u.r.z.s.”

⁷ M. Gersdorf, M. Raczkowski, K. Rączka, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014, komentarz do art. 23¹ k.p. nb. 3.

⁸ I. Twardowska-Mędrak, *Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę*, Warszawa 2011, s. 109.

⁹ Ibidem s. 244, por. szerzej: A. Tomanek, *Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę*, Wrocław 2002, s. 66 i nast.

¹⁰ Ł. Pisarczyk, *Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę*, Warszawa 2013, s. 62.

¹¹ Wyrok SN z dnia 26 lutego 2003 r., sygn. I PK 67/02, OSNP 2004/14/240; wyrok SN z dnia 13 stycznia 2011 r., sygn. III PK 30/10, LEX nr 786813.

¹² Wyrok SN z dnia 11 kwietnia 2013 r., sygn. I PK 247/12, OSNP 2014/7/97.

¹³ Wyrok SN z dnia 29 listopada 2005 r., sygn. II PK 391/04, OSNP 2006/19-20/297.

¹⁴ Sygn. III PK 101/14, LEX nr 1663135.

Art. 23¹ k.p. nakłada również na pracodawcę szereg obowiązków informacyjnych¹⁵ oraz obowiązek zaproponowania nowych warunków pracy i płacy pracownikom świadczącym dotychczas pracę na innej podstawie niż umowa o pracę, oraz reguluje kwestię odpowiedzialności za zobowiązania powstałe przed przejściem zakładu pracy¹⁶. Wprowadza równocześnie zakaz wypowiedzenia stosunku pracy przez pracodawcę, jeżeli wyłączną przyczyną byłoby przejście zakładu pracy lub jego części oraz uprawnienie dla pracownika do rozwiązania umowy o pracę za 7-dniowym uprzedzeniem w terminie 2 miesięcy od transferu¹⁷.

ZAKŁADOWY FUNDUSZ REHABILITACJI OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Fundusz rehabilitacji tworzony jest, zgodnie z art. 33 ust. 1 u.r.z.s., przez prowadzącego zakład pracy chronionej.

Zwrócić w tym miejscu należy uwagę, iż ustawodawca w ramach art. 33 u.r.z.s. nie posługuje się terminem „prowadzący zakład pracy chronionej” w sposób jednolity. O ile w ust. 1 i 10 tegoż artykułu użyty zostaje tenże zwrot, to w pozostałych jednostkach redakcyjnych stosowane jest określenie „pracodawca prowadzący zakład pracy chronionej”. Niemniej jednak sformułowaniom tym nie należy przypisywać odmiennych znaczeń. Zgodnie z art. 3 k.p. pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Generalną przesłanką nabycia statusu pracodawcy jest zatem zatrudnienie pracowników¹⁸. O uzyskanie statusu zakładu pracy chronionej zgodnie z u.r.z.s. może natomiast wystąpić pracodawca prowadzący działalność gospodarczą przez okres co najmniej 12 miesięcy, zatrudniający nie mniej niż 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i osiągający określone wskaźniki zatrudnienia osób niepełnosprawnych¹⁹, po spełnieniu dodatkowych wymagań²⁰, jak również spółdzielnia socjalna, powstała w wyniku przekształcenia spółdzielni inwalidów lub spółdzielni niewidomych mającej status pracodawcy prowadzącego zakład pracy chronio-

¹⁵ Szerzej: K. Moras, *Informowanie pracowników o przejściu zakładu pracy w prawie polskim i austriackim na podstawie dyrektywy Rady 2001/23/WE*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2011, nr 2, s. 10 i nast.

¹⁶ Szerzej: K. Moras-Olaś, *Odpowiedzialność dotychczasowego i nowego pracodawcy za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy powstałe przed przejściem zakładu pracy w prawie polskim i austriackim w świetle Dyrektywy Rady 2001/23/WE*, „Roczniki Administracji i Prawa” 2014, t. I, s. 229 i nast.

¹⁷ Szerzej: K. Moras, *Rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika w przypadku przejścia zakładu pracy w prawie polskim i austriackim*, „Monitor Prawa Pracy” 2011, nr 3, s. 129 i nast.

¹⁸ K.W. Baran [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014, s. 32.

¹⁹ Pracodawca winien osiągać wskaźniki zatrudnienia osób niepełnosprawnych przez okres co najmniej 6 miesięcy: a) co najmniej 50%, a w tym co najmniej 20% ogółu zatrudnionych stanowią osoby zaliczone do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, albo b) co najmniej 30% niewidomych lub psychicznie chorych, albo upośledzonych umysłowo zaliczonych do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności (art. 28 ust. 1 u.r.z.s.).

²⁰ Obiekty i pomieszczenia użytkowane przez zakład pracy powinny odpowiadać przepisom i zasadom bezpieczeństwa i higieny pracy, uwzględniać potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie przystosowania stanowisk pracy, pomieszczeń higieniczno-sanitarnych i ciągów komunikacyjnych oraz spełniać wymagania dostępności do nich. Ponadto powinna być zapewniona doraźna i specjalistyczna opieka medyczna, poradnictwo i usługi rehabilitacyjne. Pracodawca musi ponadto wystąpić z wnioskiem o przyznanie statusu pracodawcy prowadzącego zakład pracy chronionej (art. 28 ust. 1 u.r.z.s.).

nej²¹. W konsekwencji oznacza to, iż wyłącznie pracodawca może uzyskać status zakładu pracy chronionej. Prowadzi to do konstatacji, iż zakres podmiotowy obu sformułowań jest tożsamy, a posługiwanie się nimi w sposób zamienny nie ma żadnej doniosłości prawnej. *De lege ferenda* postulować zatem należy ujednoczenie terminologii w tym artykule.

Środki z funduszu rehabilitacji przeznaczone są na finansowanie rehabilitacji zawodowej²², społecznej²³ i leczniczej²⁴, w tym na indywidualne programy rehabilitacji osób niepełnosprawnych opracowywane przez powołane przez pracodawców komisje rehabilitacyjne oraz ubezpieczenie osób niepełnosprawnych, zgodnie z zakładowym regulaminem wykorzystania tych środków (art. 33 ust. 4 u.r.z.s.). Służy on zatem wspieraniu i aktywizacji osób niepełnosprawnych w zakładzie pracy będącym jednocześnie zakładem pracy chronionej. Dysponentem funduszu rehabilitacji jest pracodawca (art. 33 ust. 9 u.r.z.s.), nie może on jednak zarządzać tymi środkami w sposób dowolny. Po pierwsze, u.r.z.s. nakłada na niego obowiązek przeznaczania co najmniej 15% środków funduszu rehabilitacji na indywidualne programy rehabilitacji oraz co najmniej 10% środków na pomoc indywidualną dla niepełnosprawnych pracowników i byłych niepracujących niepełnosprawnych pracowników tego zakładu (art. 33 ust. 3 pkt 4 i 5 u.r.z.s.). Po drugie, choć ustawa nie nakazuje wprost utworzenia regulaminu wydatkowania środków funduszu rehabilitacji, to w art. 33 ust. 4 u.r.z.s. wskazuje, iż środki te przeznaczone są na określone w tym ustępie cele zgodnie z zakładowym regulaminem wykorzystania tych środków, co pośrednio nakłada na pracodawcę obowiązek stworzenia takiego regulaminu, a co zostało już wprost uregulowane w § 5 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2007 r. w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych²⁵. Po trzecie, w przypadku niezgodnego z ust. 4 art. 33 u.r.z.s. wydatkowania tych środków²⁶ pracodawca jest obowiązany do ich zwrotu oraz wpłaty 30% wysokości nieprawidłowo wydatkowanych środków na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych²⁷, co stanowi swego rodzaju sankcję za niezgodne z ustawą przeznaczenie środków funduszu rehabilitacji (art. 33 ust. 4a u.r.z.s.). Dodatkowo kontro-

²¹ O ile wystąpi ze stosownym wnioskiem w terminie 3 miesięcy od daty wpisu tej spółdzielni do Krajowego Rejestru Sądowego (art. 28 ust. 1 a u.r.z.s.).

²² Rehabilitacja zawodowa ma na celu ułatwienie osobie niepełnosprawnej uzyskania i utrzymania odpowiedniego zatrudnienia i awansu zawodowego przez umożliwienie jej korzystania z poradnictwa zawodowego, szkolenia zawodowego i pośrednictwa pracy (art. 8 ust. 1 u.r.z.s.).

²³ Rehabilitacja społeczna ma na celu umożliwianie osobom niepełnosprawnym uczestnictwa w życiu społecznym (art. 9 ust. 1 u.r.z.s.).

²⁴ Rehabilitacja lecznicza osób niepełnosprawnych odbywa się na podstawie ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (tekst jedn. Dz.U. z 2015 r., poz. 581) oraz wydanego na jej podstawie (art. 31d w zw. z art. 15 ust. 2 pkt 5) Rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 6 listopada 2013 r. w sprawie świadczeń gwarantowanych z zakresu rehabilitacji leczniczej (Dz.U. z 2013 r., poz. 1522, z późn. zm.).

²⁵ Tekst jedn. Dz. U. z 2015 r., poz. 1023.

²⁶ Na równi z niezgodnym przeznaczeniem środków funduszu rehabilitacji traktuje się nieutworzenie funduszu rehabilitacji (co oznacza bezwzględny obowiązek jego utworzenia w zakładzie pracy chronionej), nieprowadzenie ewidencji środków funduszu rehabilitacji lub nieprowadzenie rachunku bankowego środków tego funduszu (art. 33 ust. 4a¹ u.r.z.s.).

²⁷ Dalej zwany „PFRON”.

ła prawidłowego wydatkowania środków powierzona została właściwym terenowo urzędowi skarbowym (art. 33 ust. 6 u.r.z.s.).

Fundusz rehabilitacji tworzy się w szczególności z części zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych, zgodnie z odrębnymi przepisami²⁸, z wpływów z zapisów i darowizn, z odsetek od środków zgromadzonych na rachunku funduszu rehabilitacji, ze środków pochodzących ze zbycia środków trwałych zakupionych ze środków funduszu, w części niezamortyzowanej, a ponadto w przypadku prowadzącego zakład pracy chronionej, którego wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosi co najmniej 30% niewidomych lub psychicznie chorych, albo upośledzonych umysłowo zaliczonych do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, ze środków uzyskanych z tytułu zwolnień od podatków²⁹ w wysokości 90% wartości tych zwolnień. Wyliczenie to jak sugeruje określenie „w szczególności”, nie jest wyczerpujące, co oznacza, iż środki na fundusz rehabilitacji mogą również pochodzić z innych źródeł³⁰. Przy czym środki uzyskane ze zwolnień oraz kwoty pobranych zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych, które nie zostały wykorzystane w terminie do 31 grudnia następnego roku, podlegają wpłacie na PFRON. W pozostałej zatem części środki pozostają na rachunku bankowym prowadzonym dla tego funduszu³¹ i mogą być w kolejnych latach wykorzystane zgodnie z ust. 4 art. 33 u.r.z.s.

WPŁYW PRZEJŚCIA ZAKŁADU PRACY NA FUNDUSZ REHABILITACJI

W pierwszej kolejności zwrócić należy uwagę na fakt, iż u.r.z.s. nie reguluje wpływu przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę na fundusz rehabilitacji w sposób ogólny. Wynika to z faktu, iż transfer możliwy jest w kilku konfiguracjach, przy czym co najmniej jedną stroną transferu (zasadniczo podmiotem podlegającym szeroko pojętemu przejęciu) zawsze musi być zakład pracy chronionej, drugą natomiast może być zakład posiadający taki status lub nie. Co istotne, fundusz rehabilitacji tworzony jest wyłącznie w zakładach pracy chronionej, dlatego też powstaje problem utrzymania tego statusu po dokonaniu przejęcia. Zasadą jest, iż w przypadku utraty statusu zakładu pracy chronionej³² niewykorzystane środki funduszu rehabilitacji, według stanu na dzień utraty statusu,

²⁸ Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jedn. Dz.U. z 2012 r., poz. 361, z późn. zm.).

²⁹ Z wyjątkiem podatku od gier, podatku od towarów i usług oraz podatku akcyzowego, cła, podatków dochodowych, podatku od środków transportowych. Przy czym z podatków od nieruchomości, rolnego i leśnego jest zwolniony na zasadach określonych w przepisach odrębnych, a z podatku od czynności cywilnoprawnych, jeżeli czynność przez niego dokonana pozostaje w bezpośrednim związku z prowadzeniem zakładu

³⁰ Por. wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 13 listopada 2009 r., sygn. III SA/Wa 1041/09, LEX nr 589337; A. Pałęcka-Błaszczuk [w:] J. Karpińska, A. Pałęcka-Błaszczuk, M. Zbrzeźna, *Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych – komentarz do zmian*, Warszawa 2004, s. 208.

³¹ Ustawa nakłada na pracodawcę obowiązek prowadzenia rozliczeniowego rachunku bankowego środków tego funduszu (art. 33 ust. 3 pkt. 2 u.r.z.s.).

³² Dotyczy to również likwidacji, upadłości, wykreślenia z ewidencji działalności gospodarczej (art. 33 ust. 7 u.r.z.s.).

podlegają niezwłocznie wpłacie na PFRON³³. Niemniej jednak ustawa dopuszcza w określonych sytuacjach odstępianie od tego obowiązku. Wskazać również należy, iż w sytuacjach nieuregulowanych niniejszą ustawą zachowanie środków funduszu rehabilitacji przez pracodawcę nie jest możliwe.

PRZEJĘCIE ZAKŁADU PRACY CHRONIONEJ PRZEZ INNY ZAKŁAD PRACY CHRONIONEJ

Zgodnie z art. 33 ust. 7 u.r.z.s. w razie likwidacji, upadłości albo wykreślenia z ewidencji działalności gospodarczej prowadzonego przez pracodawcę zakładu pracy chronionej lub utraty tego statusu, niewykorzystane środki funduszu rehabilitacji podlegają niezwłocznie wpłacie na PFRON. Przepisu tego nie stosuje się jednak, gdy likwidacja następuje w związku z przejściem zakładu pracy przez inny zakład pracy chronionej lub w wyniku połączenia z takim zakładem, a niewykorzystane środki funduszu podlegają przekazaniu w terminie do 3 miesięcy na fundusz rehabilitacji zakładu przejmującego zakład likwidowany (art. 33 ust. 8 u.r.z.s.).

Rozważenia w pierwszej kolejności wymaga znaczenie pojęcia „likwidacja” użytego w związku z przejściem zakładu pracy przez inny zakład pracy chronionej lub w wyniku połączenia z takim zakładem. Pojęcie to zgodnie ze słownikiem języka polskiego oznacza m.in. „postępowanie zmierzające do uregulowania spraw organizacyjnych i majątkowych rozwiązywanej firmy, instytucji itp.”³⁴. W tym kontekście oznaczałoby ono, iż dany podmiot traci swój byt. W mojej ocenie nie chodzi tu o przypadek tzw. upadłości likwidacyjnej przewidzianej w ustawie z dnia 28 lutego 2003 r. Prawo upadłościowe i naprawcze³⁵. W ust. 7 art. 33 u.r.z.s. ustawodawca wskazał bowiem wśród podstaw obligujących do wpłaty niewykorzystanych środków funduszu rehabilitacji na PFRON m.in. likwidację i upadłość. Takie sformułowanie wskazuje zatem, że ustawodawca rozróżnia te sytuacje i pod pojęciem likwidacji nie mieści się jeden z rodzajów upadłości. Z argumentu *lege non distinguente* można z kolei wywieść wniosek, iż pod pojęciem „upadłość” mieści się zarówno przypadek upadłości likwidacyjnej, jak i układowej³⁶. Jednocześnie wyjątek pozwalający zachować fundusz rehabilitacji odnosi się jedynie do likwidacji zakładu pracy chronionej, co w konsekwencji powyższego wywodu oznacza, iż nie chodzi tu o upadłość likwidacyjną.

³³ W tych sytuacjach wpłacie podlega również kwota odpowiadająca kwocie wydatkowanej ze środków funduszu rehabilitacji na nabycie, wytworzenie lub ulepszenie środków trwałych w związku z modernizacją zakładu, utworzeniem lub przystosowaniem stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych, budową lub rozbudową bazy rehabilitacyjnej, wypoczynkowej i socjalnej oraz na zakup środków transportu – w części, która nie została pokryta odpisami amortyzacyjnymi, ustalonymi przy zastosowaniu stawek amortyzacyjnych wynikających z wykazu rocznych stawek amortyzacyjnych na dzień zaistnienia okoliczności, o których mowa w ust. 7 (art. 33 ust 7 a u.r.z.s.).

³⁴ S. Dubisz (red.), *Słownik języka polskiego*, Warszawa 2003, s. 441.

³⁵ Tekst jedn. Dz.U. z 2015 r., poz. 233, zwana dalej „p.u.n.”

³⁶ Z dniem 1 stycznia 2016 r. wchodzi w życie ustawa z dnia 15 maja 2015 r. Prawo restrukturyzacyjne (Dz.U. z 2015 r., poz. 978, zwane dalej „p.r.”), mocą której zmianie ulega m.in. p.u.n. Prawo upadłościowe przewidywać będzie jedynie upadłość obejmującą likwidację majątku upadłego. Na mocy p.r. możliwe będzie z kolei prowadzenie postępowań restrukturyzacyjnych, m.in. postępowania układowego.

Blizsza analiza tego zagadnienia pozwala stwierdzić, iż przepis ten (art. 33 ust. 8 u.r.z.s.) dotyczy na przykład takich sytuacji jak łączenie się spółek przez przejęcie³⁷, bądź łączenie się przez zawiązanie nowej spółki³⁸, gdzie art. 493 § 3 k.s.h. przewiduje wprost, iż spółka przejmowana lub spółki łączące się przez zawiązanie nowej spółki zostają rozwiązane, bez przeprowadzenia postępowania likwidacyjnego, w dniu wykreślenia z rejestru. Likwidacja w rozumieniu tego przepisu to w przypadku spółek prawa handlowego wykreślenie z rejestru, a nie samo postępowanie likwidacyjne (w rozumieniu k.s.h.), które *de facto* w tym wypadku nie ma miejsca. Postępowanie likwidacyjne bowiem jest końcową fazą funkcjonowania spółki inaczej niż w przypadku połączenia spółki³⁹. W odniesieniu do pracodawcy prowadzącego jednoosobową działalność gospodarczą (w stosunku do którego przejęcie rozumieć należy jako nabycie przedsiębiorstwa) brak podobnych regulacji. Jednakże jako likwidację będzie trzeba tu rozumieć wykreślenie z Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej związane na przykład z wniesieniem przedsiębiorstwa aportem do spółki⁴⁰.

Ponadto zwrócić należy uwagę, iż ustawa odnosi się w tym przypadku wyłącznie do przejęcia całego zakładu pracy. W przeciwieństwie do art. 23¹ k.p. nie posługuje się bowiem zwrotem „lub jego części”, reguluje bowiem jedynie kwestię ustania bytu przejmowanego zakładu pracy chronionej. W sytuacji przejęcia części zakładu pracy rozważać można po pierwsze podział zakładowego funduszu rehabilitacji proporcjonalnie do liczby osób niepełnosprawnych pozostających w dotychczasowym zakładzie pracy chronionej i części dotkniętej przejściem (co z kolei wiązałoby się z konieczną analizą, czy po podziale zakładu pracy chronionej spełnia on nadal kryteria zakładu pracy chronionej bądź kryteria umożliwiające zachowanie funduszu rehabilitacji pomimo utraty statusu zakładu pracy chronionej zgodnie z art. 33 ust. 7 b u.r.z.s.⁴¹, a w zasadzie czy spełnia ją pozostały po wyodrębnieniu zakład, jak i zakład, który przejął wyodrębnioną część), po drugie zachowanie w całości funduszu rehabilitacji przez dotychczasowego pracodawcę z zastrzeżeniem spełniania kryteriów zakładu pracy chronionej lub umożliwiających zachowanie funduszu rehabilitacji pomimo utraty owego statusu. Z uwagi na fakt, iż w przypadku przejęcia części zakładu pracy chronionej przez inny zakład pracy chronionej brak stosownej regulacji dotyczącej ewentualnego podziału funduszu rehabilitacji, co z kolei zostało uregulowane w przypadku prze-

³⁷ Polegające na przeniesieniu całego majątku spółki (przejmowanej) na inną spółkę (przejmującą) za udziały lub akcje, które spółka przejmująca wydaje wspólnikom spółki przejmowanej (art. 492 § 1 pkt 1 k.s.h.).

³⁸ Polegające na zawiązaniu nowej spółki kapitałowej, na którą przechodzi majątek wszystkich łączących się spółek za udziały lub akcje nowej spółki (art. 492 § 1 pkt 2 k.s.h.).

³⁹ M. Rodzynekiewicz, *Kodeks spółek handlowych. Komentarz*, Warszawa 2013, s. 520.

⁴⁰ W mojej opinii należy przyjąć, iż pojęcie likwidacji użyte w ust. 8 obejmuje swoim zakresem również przypadek wykreślenia z ewidencji działalności gospodarczej, w szczególności z uwagi na fakt, iż przyjęcie odmiennej interpretacji prowadziłoby do nieuzasadnionego różnicowania sytuacji prawnej przedsiębiorstw prowadzonych w ramach jednoosobowej działalności gospodarczej i w postaci spółek prawa handlowego, uniemożliwiając tym pierwszym przekazanie środków funduszu w wypadku wykreślenia z ewidencji związanej z przejęciem zakładu pracy chronionej przez inny zakład pracy chronionej.

⁴¹ Zgodnie z tym przepisem w przypadku utraty statusu zakładu pracy chronionej i osiągnięcia stanu zatrudnienia ogółem w wysokości co najmniej 15 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy oraz wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 25%, pracodawca zachowuje fundusz rehabilitacji i niewykorzystane środki tego funduszu. Nie korzysta jednakże ze wskazanych w ustawie innych uprawnień wiążących się ze statusem zakładu pracy, m.in. stosownych zwolnień podatkowych.

jęcia części zakładu pracy chronionej przez podmiot nieposiadający tego statusu (o czym poniżej), nie należy tego traktować jako niedopatrzenie ustawodawcy, lecz działanie celowe. Stosowanie tej regulacji *per analogiam* wydaje się być niemożliwe. *De lege lata* brak jest zatem wystarczających normatywnych podstaw, by dopuścić w analizowanej sytuacji możliwość podziału funduszu rehabilitacji⁴². W rezultacie zastosowanie znajdzie wariant drugi. *De lege ferenda* postulować jednak należy wprowadzenie pierwszego ze wspomnianych powyżej mechanizmów, dopuszczającego podział tychże środków, co byłoby uzasadnione w szczególności zasadami sprawiedliwości wynikającymi z faktu, iż utworzenie funduszu i wysokość zgromadzonych na nim środków była związana z faktem zatrudniania w nim pracowników niepełnosprawnych, którzy są dotknięci przejściem, jak i z uwagi na konieczność zachowania pewnej konsekwencji przyjętych rozwiązań, a konkretnie dopuszczenie podziału proporcjonalnego środków zakładowego funduszu rehabilitacji w przypadku przejścia części zakładu pracy chronionej na pracodawcę takiego statusu nieposiadającego.

Zachowanie niewykorzystanych środków funduszu rehabilitacji uzależnione jest od dochowania 3-miesięcznego terminu na przekazane ich do funduszu rehabilitacji zakładu przejmującego zakład likwidowany. Termin ten należy zakwalifikować jako termin prawa materialnego niepodlegający przywróceniu. Upływ tego terminu aktualizuje zatem obowiązek wpłaty niewykorzystanych środków na PFRON. Ustawa nie precyzuje, na kim ciąży wspomniany obowiązek. Przyjąć jednak należy, iż dotyczy on zakładu przejmującego, gdyż aktualizuje się *ex post* po dokonaniu transferu⁴³.

PRZEJĘCIE ZAKŁADU PRACY CHRONIONEJ PRZEZ PODMIOT NIEPOSIADAJĄCY TEGO STATUSU

Aby uzyskać status zakładu pracy chronionej, konieczne jest spełnienie powyżej już wspomnianych przesłanek oraz złożenie stosownego wniosku. Decyzje w tym przedmiocie wydaje wojewoda (art. 30 ust. 1 u.r.z.s.). Podmiot, który nie posiada takiego statusu, przejmujący cały zakład pracy chronionej, jeżeli nabywa go w drodze sukcesji generalnej, automatycznie uzyskuje tenże status (nawet jeżeli nie spełnia ustawowych przesłanek⁴⁴), a decyzja wydana w tym

⁴² Nie dotyczy to sytuacji podziału zakładu pracy chronionej na gruncie art. 529 k.s.h., np. w wariantcie podziału przez wydzielenie, gdyż zgodnie z art. 531 § 1 k.s.h. spółki wstępują z dniem podziału lub wydzielenia w prawa i obowiązki spółki dzielonej, określone w planie podziału, a zatem w mojej ocenie jest dopuszczalny podział zakładowego funduszu rehabilitacji na tej podstawie.

⁴³ Zakład przejmujący w wyniku transferu stanie się posiadaczem rachunku bankowego, na którym mocą art. 33 ust. 3 pkt 2 u.r.z.s. znajdują się środki funduszu rehabilitacji, bądź to na mocy art. 55² k.c., gdyż „czynność prawna mająca za przedmiot przedsiębiorstwo obejmuje wszystko, co wchodzi w skład przedsiębiorstwa” (tak: E. Gniewek [w:] E. Gniewek, P. Machnikowski (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, Warszawa 2013, s. 131), bądź na mocy art. 494 § 1 k.s.h., gdyż sukcesja generalna spółki przejmującej (lub nowo zawiązanej, w zależności od sposobu połączenia) „po” spółce przejętej (spółkach połączonych) dotyczy wszystkich praw i obowiązków (tak: M. Rodzyńkiewicz, *Kodeks spółek handlowych...*, s. 1053). *Lege non distinguente* jeżeli podmiot przejmujący obejmuje wszystko, co wchodzi w skład przedsiębiorstwa lub dotyczy wszystkich praw i obowiązków, dotyczy również posiadania rachunku bankowego.

⁴⁴ W takim wypadku wykrycie niespełniania stosownych wymogów dla zakładu pracy chronionej może zostać stwierdzone podczas kontroli (art. 30 ust. 3b u.r.z.s.).

zakresie przez wojewodę jest deklaratoryjna⁴⁵. Przykładami takich sytuacji będzie zatem połączenie spółek (art. 494 k.s.h.) i podział spółek (art. 531 k.s.h.)⁴⁶. W przypadku jednoosobowej działalności gospodarczej nabycie statusu zakładu pracy chronionej będzie miało miejsce w razie spadkobrania⁴⁷. We wszystkich tych sytuacjach z uwagi na zachowanie statusu zakładu pracy chronionej niewykorzystane środki funduszu rehabilitacji pozostaną w tym podmiocie.

W pozostałych przypadkach przejścia zakładu pracy chronionej nie następuje automatycznie⁴⁸ uzyskanie takiego statusu przez podmiot przejmujący. Wymagane jest złożenie stosownego wniosku i spełnienie ustawowych kryteriów. Decyzja o przejściu zakładu pracy chronionej może być podjęta przez podmiot w ogóle niezatrudniający osób niepełnosprawnych, nieosiągający wskazanych w ustawie wskaźników niezbędnych do otrzymania takiego statusu, jak również istniejący krócej niż 12 miesięcy. Powyższe okoliczności zasadniczo wyłączają możliwość otrzymania statusu zakładu pracy chronionej. Sytuacja transferu jest jednak szczególna, niejednokrotnie jej przeprowadzenie może prowadzić do uzdrowienia sytuacji ekonomicznej przejmowanego zakładu, który w swojej istocie służy ochronie i wspieraniu osób niepełnosprawnych. Dlatego też u.r.z.s. przewiduje swoiste odstępstwo od generalnych przesłanek umożliwiających nabycie statusu zakładu pracy chronionej, wskazując, iż wojewoda może, w drodze decyzji, zwolnić z obowiązku prowadzenia działalności gospodarczej przez okres 12 miesięcy poprzedzających złożenie wniosku o przyznanie statusu zakładu pracy chronionej lub z obowiązku utrzymywania wskaźników zatrudnienia osób niepełnosprawnych, określonych w art. 28 ust. 1 pkt 1 u.r.z.s. (zwolnienie nie obejmuje zatem pozostałych wymogów), w okresie 6 miesięcy poprzedzających dzień złożenia wniosku o przyznanie statusu zakładu pracy chronionej określonych pracodawców właśnie w związku z przejściem zakładu pracy chronionej (art. 30 ust. 2a). Powstaje zatem pytanie, jaki wpływ na fundusz rehabilitacji ma transfer zakładu pracy chronionej na podmiot nieposiadający takiego statusu.

Sytuacje, w których dopuszczalne jest uzyskanie wspomnianego zwolnienia, to po pierwsze okoliczność, kiedy pracodawca przejął wraz ze wszystkimi pracownikami zakład pracy chronionej w upadłości lub w likwidacji, albo zagrożony likwidacją lub upadłością, z wyłączeniem⁴⁹ przejścia dokonanego na podstawie k.s.h. lub ustawy z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze⁵⁰. Przejście należy zatem rozumieć w tym kontekście na przykład jako sprzedaż zakładu pracy chronionej, wydzierżawienie⁵¹ oraz wniesienie przedsiębior-

⁴⁵ Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 6 października 2010 r., sygn. II GSK 889/10, LEX nr 746309.

⁴⁶ Tak powyżej cytowany wyrok. E. Brożyna stwierdza natomiast, iż sukcesja jest uzależniona od spełnienia przez powstałe w wyniku podziału podmioty kryteriów z art. 28 u.r.z.s. – E. Brożyna, *Uwarunkowania prawne funkcjonowania zakładów pracy chronionej. Interpretacje i odpowiedzi*, „Zakłady Pracy Chronionej” 2001, zeszyt 17, s. 49.

⁴⁷ Ibidem, s. 48.

⁴⁸ Por. wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 10 października 2002 r., sygn. II SA 2780/02, LEX nr 160131.

⁴⁹ Z powyżej przytoczonych względów.

⁵⁰ Tekst jedn. Dz.U. z 2013 r., poz. 1443, z późn. zm.

⁵¹ Wydzierżawienie w przypadku ogłoszenia upadłości dopuszczalne jest wyjątkowo, jeżeli przemawiają za tym względy ekonomiczne (art. 316 § 1 p.u.n.). Nie wydaje się celowe zawarcie umowy dzierżawy w trakcie trwania postępowania likwidacyjnego, którego zasadniczym celem jest zakończenie prowadzenia działalności.

stwa aportem do spółki. Sytuacja ta nie odnosi się natomiast do przejęcia części zakładu pracy, co oznacza, iż nie ma możliwości w takiej sytuacji uzyskać stosownego zwolnienia, a co za tym idzie – konieczne jest spełnienie wszystkich warunków z art. 28 u.r.z.s.

Opisany wyżej przypadek jest szczególny, gdyż dotyczy zakładu pracy w upadłości, likwidacji lub nimi zagrożonego. Przesłanki ogłoszenia upadłości wynikają z art. 10 p.u.n., który stanowi, iż upadłość ogłasza się w stosunku do dłużnika, który stał się niewypłacalny. To ostatnie pojęcie definiowane jest a art. 11 p.u.n. jako niewykonywanie przez dłużnika wymagalnych zobowiązań pieniężnych, w także w odniesieniu do osób prawnych albo jednostek organizacyjnych nieposiadających osobowości prawnej, którym odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną jako sytuację, w której jego zobowiązania przekroczą wartość jego majątku, nawet wówczas, gdy na bieżąco te zobowiązania wykonuje⁵². Obie podstawy niewypłacalności są względem siebie niezależne⁵³. Pojęcie likwidacji rozumieć z kolei należy inaczej niż w przypadku art. 33 ust. 7 u.r.z.s., jako postępowanie likwidacyjne (spółki zgodnie z przepisami k.s.h. lub przy jednoosobowej działalności gospodarczej czynnościami zmierzającymi do spieniężenia majątku i wykreślenia z CEIDG). Jest ono procesem, w wyniku którego ustaje byt osoby prawnej lub innego podmiotu prawa, w tym zakończenie prowadzenia działalności gospodarczej⁵⁴. Brak w u.r.z.s. oraz k.s.h. i p.u.n. definicji pojęcia zagrożenia likwidacją bądź zagrożenia upadłością⁵⁵. Należy jednakże interpretować je w ten sposób, iż dotyczą sytuacji, kiedy zaistniały stosowne przesłanki likwidacji lub upadłości, lecz właściwe organy nie podjęły jeszcze decyzji o postawieniu w stan likwidacji, lub przed wydaniem przez sąd postanowienia o ogłoszeniu upadłości⁵⁶.

W powyżej opisanej sytuacji do niewykorzystanych środków funduszu rehabilitacji znajdzie zastosowanie art. 33 ust. 8 u.r.z.s. zwalniający z obowiązku przekazania ich na PFRON. Zwrócić w tym miejscu jednak należy uwagę na następujące okoliczności. *De facto* nowy pracodawca w momencie przejęcia zakładu pracy chronionej sam nie ma jeszcze takiego statusu (o wydanie stosownej decyzji ubiega się zgodnie z art. 30 ust. 2a pkt 1 u.r.z.s. pracodawca, który „przejął” zakład pracy chronionej, czyli do przejęcia już doszło). Zgodnie z art. 33 ust. 8 u.r.z.s.

⁵² Zgodnie ze zmianą p.u.n. (por. szerzej przypis 36) art. 11 otrzymał nowe brzmienie. Domniemywa się, że dłużnik utracił zdolność do wykonywania swoich wymagalnych zobowiązań pieniężnych, jeżeli opóźnienie w wykonaniu zobowiązań pieniężnych przekracza trzy miesiące (§ 1a). Dłużnik będący osobą prawną albo jednostką organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej, której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną, jest niewypłacalny także wtedy, gdy jego zobowiązania pieniężne przekraczają wartość jego majątku, a stan ten utrzymuje się przez okres przekraczający dwadzieścia cztery miesiące (§ 2). Domniemywa się, że zobowiązania pieniężne dłużnika przekraczają wartość jego majątku, jeżeli zgodnie z bilansem jego zobowiązania, z wyłączeniem rezerw na zobowiązania oraz zobowiązań wobec jednostek powiązanych, przekraczają wartość jego aktywów, a stan ten utrzymuje się przez okres przekraczający dwadzieścia cztery miesiące (§ 5).

⁵³ R. Adamus [w:] A.J. Witosz, A.S. Witosz (red.), *Prawo upadłościowe i naprawcze. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 77.

⁵⁴ M. Zbrzeźna [w:] J. Karpińska, A. Pałęcka-Błaszczuk, M. Zbrzeźna, *Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych – komentarz do zmian*, Warszawa 2004, s. 171.

⁵⁵ P.r. przewiduje natomiast definicję podmiotu zagrożonego niewypłacalnością, i tak zgodnie z art. 6 ust. 3 p.r. przez dłużnika zagrożonego niewypłacalnością należy rozumieć dłużnika, którego sytuacja ekonomiczna wskazuje, że w niedługim czasie może stać się niewypłacalny. Biorąc pod uwagę, iż niewypłacalność jest przesłanką ogłoszenia upadłości, definicja ta winna znaleźć zastosowanie w powyższym zakresie.

⁵⁶ *Ibidem*, s. 172.

w celu uniknięcia obowiązku przekazania środków na PFRON muszą one zostać przekazane na fundusz rehabilitacji zakładu przejmującego w terminie 3 miesięcy. Tymczasem fundusz rehabilitacji tworzy prowadzący zakład pracy chronionej. Powstaje zatem pytanie, czy nowy pracodawca, nie będąc jeszcze zakładem pracy chronionej, może utworzyć fundusz rehabilitacji, bądź też czy w wypadku wydania decyzji wojewody o nadaniu takiego statusu w terminie późniejszym niż 3 miesiące możliwe jest wyjątkowo jego przywrócenie.

U.r.z.s. nie przewiduje terminu na wydanie decyzji przez wojewodę. Zgodnie z art. 66 u.r.z.s. w sprawach nieunormowanych przepisami ustawy stosuje się m.in. Kodeks postępowania administracyjnego⁵⁷, a zatem zasadniczo wydanie decyzji winno nastąpić bez zbędnej zwłoki⁵⁸, w przypadku sprawy wymagającej postępowania wyjaśniającego powinno nastąpić nie później niż w ciągu miesiąca, a sprawy szczególnie skomplikowanej⁵⁹ nie później niż w ciągu dwóch miesięcy od dnia wszczęcia postępowania⁶⁰ (art. 35 § 1 i § 3 k.p.a.). W wypadku niedochowania tych terminów organ administracji publicznej obowiązany jest przy tym zawiadomić strony, podając przyczyny zwłoki i wskazując nowy termin załatwienia sprawy (art. 36 § 1 k.p.a.). Prowadzi to do wniosku, że zasadniczo decyzja powinna być wydana w ciągu miesiąca lub dwóch. Wydanie decyzji w tym czasie spowoduje, iż będzie możliwe spełnienie warunku z art. 33 ust. 8 u.r.z.s.⁶¹ Niemniej jednak utworzenie funduszu rehabilitacji przed uzyskaniem statusu zakładu pracy chronionej nawet w sytuacji przejścia zakładu pracy chronionej w upadłości lub w likwidacji albo zagrożonego likwidacją lub upadłością przez inny podmiot *legis latae* nie jest możliwe i w przypadku niedochowania terminu 3-miesięcznego z uwagi na niewydanie decyzji w tym czasie przez wojewodę niewykorzystane środki funduszu muszą zostać wpłacone na PFRON. Przywrócenie terminu 3-miesięcznego nie jest możliwe⁶².

⁵⁷ Ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego (tekst jedn. Dz.U. 2013 r., poz. 267 z późn. zm.), zwany dalej „k.p.a.”

⁵⁸ Rozumianej jako zakaz nieuzasadnionego skomplikowaniem sprawy długiego prowadzenia postępowania oraz obowiązek nieprzetrzymania sprawy bez nadania jej biegu, albo też prowadzenie jej z niepotrzebnymi przerwami (tak: A. Kraczkowski [w:] R. Hauser, M. Wierzbowski (red.), *Kodeks postępowania administracyjnego. Komentarz*, Warszawa 2014, s. 173).

⁵⁹ Jak zauważa A. Kraczkowski, „zakwalifikowanie sprawy jako wymagającej prowadzenia dłuższego postępowania wyjaśniającego należy uznać za dyskrecjonalne uprawnienie tego organu” (ibidem, s. 173). Ocena, czy dana sprawa o przyznanie statusu zakładu pracy chronionej jest skomplikowana, zależy zatem od konkretnego przypadku.

⁶⁰ W tym wypadku z dniem doręczenia żądania organowi administracji publicznej, lub gdy żądanie strony wniesione zostanie drogą elektroniczną z dniem wprowadzenia żądania do systemu teleinformatycznego organu administracji publicznej (art. 65 § 1, 3 i 3a k.p.a.).

⁶¹ Wydaje się, iż w tym przypadku przyznanie statusu zakładu pracy chronionej i zwolnienie ze stosownych obowiązków na mocy art. 30 ust. 2 a u.r.z.s. winno nastąpić w drodze jednej decyzji.

⁶² Termin ten, jak już powyżej stwierdzono, jest terminem prawa materialnego. Z uwagi na brak regulacji umożliwiającej jego przywrócenie – jest nieprzywracany. Jeżeli zatem nie dojdzie do przelania środków we wskazanym okresie, nie będzie możliwe zachowanie niewykorzystanych środków funduszu rehabilitacji i konieczne będzie ich przekazanie na PFRON. Zapatrywanie takie potwierdza wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach – III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 9 sierpnia 2012 r. (sygn. III AUa 2291/11), w którym sąd ten stwierdził: „Termin prawa materialnego jest terminem, który ogranicza w czasie dochodzenie lub inną realizację praw podmiotowych, a jego skuteczny wpływ powoduje wygaśnięcie określonego prawa podmiotowego lub niemożliwość jego realizacji. Termin prawa materialnego podlega przywróceniu tylko wyjątkowo i jedynie wówczas, gdy taką możliwość przewidują przepisy określające dany termin” (Legalis nr 1067537).

Po drugie, ze zwolnieniem mamy do czynienia, kiedy pracodawca przejął pracowników zakładu pracy chronionej w związku z podziałem lub nabyciem tego zakładu lub jego części, albo w wyniku zmiany formy organizacyjno-prawnej zakładu pracy chronionej prowadzonego przez osobę fizyczną. Przepis ten został dodany ustawą z dnia 29 października 2010 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw⁶³. Projekt ustawy zakładał m.in. wprowadzenie automatyzmu prawnego wstąpienia w uprawnienia dotychczasowego pracodawcy wynikające z decyzji w sprawie przyznania statusu zakładu pracy chronionej, jak również zwolnienie z obowiązku prowadzenia działalności gospodarczej przez okres 12 miesięcy poprzedzających przejście zakładu pracy bądź jego części oraz osiągnięcia wskaźników zatrudnienia osób niepełnosprawnych, określonych w art. 28 ust. 1 pkt 1, w okresie 6 miesięcy poprzedzających przejście zakładu pracy bądź jego części⁶⁴. Projekt ten ujednotaczał zatem nie tylko zagadnienie transferu pod względem terminologicznym z k.p., lecz również w ramach samej u.r.z.s. Niemniej jednak nie przyjęto przepisów w tym brzmieniu, a regulacja, która weszła mocą tej ustawy w życie, w art. 30 ust. 2a pkt 1a u.r.z.s. stanowi w dużej mierze *superfluum*. Zarówno bowiem podział (w rozumieniu art. 528 i nast. k.s.h.⁶⁵, a zatem wyłącznie w odniesieniu do spółek kapitałowych⁶⁶ oraz podział spółdzielni zgodnie z art. 108 i nast. prawa spółdzielczego), jak i przekształcenie przedsiębiorcy w spółkę kapitałową w rozumieniu art. 584¹ i nast. k.s.h.⁶⁷ zawierają w sobie sukcesję generalną, czyli w konsekwencji nabycie statusu zakładu pracy chronionej. Uzyskanie w takiej sytuacji decyzji zgodnie z art. 30 ust. 2 a u.r.z.s. jest zatem zbędne.

Regulacja ta jest więc celowa jedynie w odniesieniu do nabycia zakładu pracy chronionej lub jego części⁶⁸.

W powyżej opisanej sytuacji niewykorzystane środki funduszu również nie muszą podlegać wpłacie na PFRON. Z uwagi na to, że przypadek ten dotyczy także części zakładu pracy, odmiennie niż dotychczas będzie uregulowana kwestia zachowania funduszu rehabilitacji. Zgodnie z art. 33 ust. 8a u.r.z.s. środki funduszu rehabilitacji podlegają podziałowi w ten sposób, że dzielone są proporcjonalnie do procentowego udziału stanu zatrudnienia przejętych pracowników niepełnosprawnych zakładu pracy chronionej w stanie zatrudnienia osób niepełnosprawnych pracodawcy dotychczas legitymującego się statusem zakładu pracy chronionej – ustalanego w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, według stanu na dzień podziału lub zbycia zakładu pracy chronionej lub jego części pomiędzy pracodawcą, który przejmuje pracowników w ten sposób i dotychczas legitymującego się statusem

⁶³ Dz.U. z 2010 r., nr 226, poz. 1475.

⁶⁴ Druk sejmowy nr 3292, Poselski projekt ustawy o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw.

⁶⁵ Por. przypis 41.

⁶⁶ Spółki osobowe nie podlegają podziałowi zgodnie z art. 528 § 2 k.s.h. W przypadku jednoosobowej działalności gospodarczej w ogóle nie można mówić o podziale, ale o zbyciu części przedsiębiorstwa.

⁶⁷ *De lege lata* brak możliwości przekształcenia przedsiębiorcy w spółkę osobową. Możliwe jest jedynie wniesienie przedsiębiorstwa aportem, jako wkładu do spółki, co jednak w mojej ocenie nie mieści się w pojęciu „zmiana formy organizacyjno-prawnej”.

⁶⁸ Por. przypis 44.

zakładu pracy chronionej, który pozostał dysponentem tego funduszu. Różnica pomiędzy kwotą środków funduszu rehabilitacji pracodawcy dotychczas legitymującego się statusem zakładu pracy chronionej według stanu na dzień podziału lub zbycia części lub całości zakładu pracy chronionej a sumą kwot przypadającą poszczególnym pracodawcom według proporcjonalnego podziału, podlega przekazaniu na PFRON. Ustawa także w tym przypadku przewiduje obowiązek zachowania stosownego terminu do dokonania wpłaty w postaci 3 miesięcy od dnia dokonania podziału lub zbycia zakładu pracy chronionej lub jego części.

Po trzecie, zwolnienie wskazane w art. 30 ust. 2a u.r.z.s. znajdzie zastosowanie w przypadku, gdy pracodawca przejął w drodze darowizny⁶⁹ od osoby należącej w stosunku do niego do I grupy podatkowej w rozumieniu przepisów o podatku od spadków i darowizn⁷⁰ zakład pracy chronionej prowadzony przez jedną lub więcej osób fizycznych. Zwrócić należy uwagę, iż darowizna musi zostać dokonana pomiędzy osobami fizycznymi, albowiem tylko takie osoby mogą należeć do I grupy podatkowej.

Regulacja ta nasuwa kilka problemów interpretacyjnych. Po pierwsze, rozważenia wymaga sformułowanie „zakład pracy chronionej prowadzony przez więcej osób fizycznych”. Po drugie, czy w przypadku tegoż zakładu pracy chronionej darowizny musi dokonać jedna osoba czy wszystkie, a jeżeli wszystkie, to czy każda z nich musi spełniać kryterium I grupy podatkowej.

W odniesieniu do pierwszego z powyżej postawionych problemów przez zakład pracy chronionej prowadzony przez więcej osób fizycznych nie należy rozumieć osobowych spółek handlowych jako podmiotów prowadzonych przez co najmniej dwóch wspólników. W przypadku przeniesienia ogółu praw i obowiązków przez wspólnika osobowej spółki handlowej w drodze darowizny na inną osobę, spółka, jako pracodawca prowadzący zakład pracy chronionej, zachowuje swoją tożsamość, zatem nie mamy tu do czynienia z transferem. Tym bardziej norma ta nie odnosi się do spółek kapitałowych osób fizycznych, które posiadając osobowość prawną, są podmiotem odrębnym, stanowiącym połączenie kapitałów, a nie osób⁷¹. Podobnie należy przyjąć w przypadku spółdzielni⁷². Rozważyć zatem pozostało zastosowanie tej normy w odniesieniu do spółek cywilnych. Spółka cywilna jest stosunkiem obligacyjnym opartym na umowie⁷³. Zgodnie z art. 43¹ k.c. spółka cywilna nie jest przedsiębiorcą, są nimi jej wspólnicy⁷⁴. *De lege lata* nie jest ona również pracodawcą⁷⁵. Wobec brzmienia art. 28 ust.1

⁶⁹ Art. 888 i nast. k.c.

⁷⁰ Zgodnie z art. 14 ust. 3 pkt 1 ustawy z dnia 28 lipca 1983 r. o podatku od spadków i darowizn (tekst jedn. Dz.U. z 2015 r., poz. 86, z późn. zm.; zwanej dalej „u.p.s.d.”) do I grupy zalicza się małżonka, zstępnych, wstępnych, pasierba, zięcia, synową, rodzeństwo, ojczyma, macochę i teściów.

⁷¹ I. Weiss [w:] W. Pyziół, A. Szumański, I. Weiss, *Prawo spółek*, Bydgoszcz – Kraków 2006, s. 290.

⁷² Z racji posiadania przez nie osobowości prawnej na mocy art. 11 § 1 prawa spółdzielczego.

⁷³ J. Gudowski [w:] J. Gudowski (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz. Księga trzecia. Zobowiązania*, Warszawa 2013, s. 964.

⁷⁴ Zgodnie z art. 4 ust. 2 ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (tekst jedn. Dz.U. z 2015 r., poz. 584).

⁷⁵ K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy*, s. 38; K. Jaśkowski [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U.98.21.94)*, LEX/el., 2015, komentarz do art. 3 nb. 3; L. Miroszewski, *Czy spółka cywilna jest pracodawcą?*, „Praca Zabezpieczenie Społeczne” 2000, nr 9, s. 33, Postanowienie SN z dnia 17 czerwca 2014 r., sygn. II UZ 34/14, LEX nr 1487088; odmiennie, przyjmując, że spółka

u.r.z.s., zgodnie z którym to pracodawca może nabyć status zakładu pracy, spółka cywilna w mojej ocenie takiego statusu uzyskać nie może. Wobec powyższego pojęcie zakładu pracy chronionej prowadzonego przez więcej osób fizycznych należałoby traktować jako niezawierające treści normatywnej. Z uwagi jednak na zakaz wykładni *per non est*, jak również wykładnię celowościową przyjąć należy, iż w tym przypadku chodzi jednak właśnie o spółkę cywilną. Podobnie bowiem jak wspólnicy tworzący spółkę cywilną nie są indywidualnymi pracodawcami pracownika, lecz każdy z nich działa jako pracodawca, tylko dlatego że jest w umowie spółki cywilnej i pozwala mu na to umowa spółki oraz ustawa⁷⁶, tak status zakładu pracy chronionej posiadać będą łącznie wspólnicy w ramach łączącego ich stosunku spółki.

Wobec powyższego w przypadku spółki cywilnej do zastosowania omawianej normy konieczne będzie, aby darowizny dokonali wszyscy wspólnicy. Wynika to z faktu, iż zgodnie z art. 863 § 1 k.c. wspólnik nie może rozporządzać udziałem we wspólnym majątku wspólników ani udziałem w poszczególnych składnikach tego majątku. Każda z tych osób musi przy tym spełniać kryterium I grupy podatkowej.

Pod pojęciem zakładu pracy chronionej prowadzonego przez jedną osobę fizyczną rozumieć należy jednoosobową działalność gospodarczą. Przepis ten nie odnosi się do darowizny części zakładu pracy⁷⁷. W tym przypadku zachowanie funduszu rehabilitacji może nastąpić również zgodnie z art. 33 ust. 8 u.r.z.s. na tych samych warunkach jak w pierwszym omawianym przypadku.

Decyzje określone w art. 30 ust. 2a u.r.z.s. są wydawane pod warunkiem rozwiązyującym⁷⁸. Pracodawca zgodnie bowiem z art. 30 ust. 2b u.r.z.s. obowiązany jest zasadniczo utrzymać w zatrudnieniu przejętych pracowników niepełnosprawnych zakładu pracy chronionej, w okresie roku od dnia wydania decyzji.

PRZEJĘCIE PRZEZ ZAKŁAD PRACY CHRONIONEJ PODMIOTU NIEPOSIADAJĄCEGO TEGO STATUSU

W końcu rozważyć należy, czy dla zakładu pracy chronionej (a tym samym dla funduszu rehabilitacji) może mieć znaczenie fakt przejęcia przez ten zakład podmiotu nieposiadającego takiego statusu lub jego części. Utrzymywanie statusu zakładu pracy chronionej warunkowane jest m.in. utrzymaniem stosownych wskaźników⁷⁹. W sytuacji, gdy zakład pracy chronionej przejmuje zakład pracy niebędący zakładem pracy chronionej lub jego

cywilna traktowana jest jak pracodawca, por. J. Gudowski [w:] J. Gudowski (red.), *Kodeks cywilny...*, s. 968.

⁷⁶ Wyrok Sądu Najwyższego – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 13 marca 2012 r., sygn. II PK 170/11, LEX nr 1211150.

⁷⁷ W takiej sytuacji o ile dotychczasowy pracodawca nadal spełnia warunki zakładu pracy chronionej lub też wynikające z art. 33 ust. 7b u.r.z.s., zachowa fundusz rehabilitacji. Obdarowany może się z kolei ubiegać o nadanie takiego statusu w normalnym trybie, nie otrzyma jednakże środków, nawet zgodnie z proporcjonalnym podziałem z funduszu rehabilitacji z istniejącego zakładu pracy chronionej. Z powyżej przytoczonych względów darowizna części zakładu pracy nie dotyczy spółek cywilnych.

⁷⁸ M. Zbrzeźna [w:] J. Karpińska, A. Pałeczka-Błaszczuk, M. Zbrzeźna, *Ustawa o rehabilitacji zawodowej...*, s. 172.

⁷⁹ Zgodnie z art. 30 ust. 3 u.r.z.s. wojewoda podejmuje decyzję stwierdzającą utratę przyznanego statusu zakładu pracy chronionej w razie niespełniania warunków lub obowiązków, o których mowa m.in. w art. 28 ust. 1 pkt 1-3 z dniem zaprzestania spełniania jakiegokolwiek z tych warunków lub obowiązków.

część, bądź też niezatrudniający osób niepełnosprawnych wcale lub tylko w niewielkim stopniu, wskaźniki, z uwagi na zwiększenie liczby pracowników ogółem, ulegną zmianie.

Pracodawca nie ma w takiej sytuacji możliwości rozwiązania umów o pracę z pracownikami za wypowiedzeniem z uwagi na treść art. 23¹ § 6 k.p. Zgodnie z tym przepisem przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy. Stąd też w przypadku, gdy taka przyczyna zostanie wskazana w oświadczeniu pracodawcy wypowiadającym stosunek pracy, a pracownik odwoła się do sądu pracy, sąd winien uznać wadliwość tej czynności prawnej oraz zasądzone na rzecz pracownika odpowiednie roszczenie⁸⁰. Zwrócić należy uwagę, iż przepis ten dotyczy zarówno dotychczasowego, jak i nowego pracodawcy. Niemniej jednak nie oznacza to całkowitego zakazu wypowiadania umów o pracę, lecz jedynie sytuacji, gdy wyłączną tego przyczyną jest przejście zakładu pracy lub jego części. Dopuszczenie możliwości wypowiadania umów o pracę z tej przyczyny wypaczałoby bowiem sens konstrukcji przejścia zakładu pracy polegającego na automatyzmie zmiany pracodawcy i zachowania tożsamości stosunku pracy⁸¹.

Przejęcie więc przez zakład pracy chronionej całego zakładu pracy nieposiadającego takiego statusu lub jego części może dla tego pierwszego skutkować utratą statusu zakładu pracy chronionej. Co za tym idzie – niewykorzystane na dzień utraty statusu zakładu pracy chronionej środki funduszu rehabilitacji powinny niezwłocznie zostać wpłacone na rzecz PFRON, chyba że zgodnie z art. 33 ust. 7b u.r.z.s. stan zatrudnienia to co najmniej 15 pracowników, a wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych to co najmniej 25%. W tym wypadku możliwe jest utrzymanie funduszu rehabilitacji i niewykorzystanych środków pomimo utraty statusu zakładu pracy chronionej. Pod pewnymi warunkami możliwe jest również wydanie decyzji w sprawie przyznania statusu zakładu pracy chronionej z mocą od dnia ponownego spełnienia przesłanek na podstawie art. 30 ust. 2c u.r.z.s. bądź złożenie nowego wniosku, po spełnieniu stosownych wymogów.

PODSUMOWANIE

Zasadniczo celem powyżej omówionej regulacji jest umożliwienie pracodawcom przejmującym zakład pracy chronionej (lub niekiedy jego część) zachowania zgromadzonych na funduszu rehabilitacji środków, które wykorzystane zostaną na pomoc osobom niepełnosprawnym zatrudnionych dalej w tych zakładach. Jednakże wpływ przejścia zakładu pracy chronionej na niewykorzystane środki funduszu rehabilitacji uregulowany został w u.r.z.s. nazbyt kazuistycznie. W mojej ocenie możliwe oraz wskazane jest wprowadzenie jednolitej – syntetycznej regulacji w tym zakresie, przynajmniej w obrębie danego wariantu: przejścia na pracodawcę mającego status zakładu pracy chronionej podmiotu niemającego tego statusu (lub jego części), albo przejścia na podmiot niemający statusu zakładu pracy chronionej zakładu, który ten status posiada (lub jego części). W szczególności uważam za godne

⁸⁰ J. Stelina [w:] A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014, s. 118.

⁸¹ Ibidem.

rozważenia rozwiązania przyjęte we wspomnianym już powyżej projekcie sejmowym z dnia 20 lipca 2010 r., druk sejmowy nr 3292, przewidującym w sytuacji przejścia zakładu pracy wstąpienie pracodawcy przejmującego część lub cały zakład pracy chronionej w uprawnienia dotychczasowego pracodawcy wynikające z decyzji w sprawie przyznania statusu zakładu pracy chronionej z mocy prawa w wyniku spełnienia określonych warunków. Doprecyzowania wymagałoby jedynie w tym zakresie określenie momentu, w którym ocenia się spełnienie tych przesłanek. Stoję na stanowisku, iż spełnienie określonych przesłanek winno być oceniane po przejściu zakładu pracy (w szczególności osiągnięcie wymaganej liczby pracowników niepełnosprawnych). W zakresie samego funduszu w dalszym ciągu winien znajdować zastosowanie art. 33 ust. 8 u.r.z.s., przy czym w sytuacji przejścia części zakładu pracy fundusz należałoby dzielić proporcjonalnie do liczby pracowników niepełnosprawnych dotkniętych przejściem i pozostających w zakładzie pracy.

Jednocześnie projekt powyższy przewidywał (art. 30 ust. 2b² w zw. z ust. 2b), w sytuacji, gdy przejście zakładu pracy, będącego zakładem pracy chronionej, następuje w związku z jego przejściem przez pracodawcę mającego w chwili przejścia zakładu pracy status pracodawcy prowadzącego zakład pracy chronionej lub w wyniku połączenia z takim pracodawcą, obowiązek przekazania niewykorzystanych środków funduszu na fundusz rehabilitacji pracodawcy przejmującego zakład pracy w terminie do 3 miesięcy. Z kolei tę regulację w mojej ocenie rozszerzyć należałoby również na sytuację przejścia części zakładu pracy oraz umożliwić podział funduszu proporcjonalnie do liczby pracowników niepełnosprawnych dotkniętych przejściem i pozostających w zakładzie pracy.

Bibliografia

- Baran K.W. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014.
- Brożyna E., *Uwarunkowania prawne funkcjonowania zakładów pracy chronionej. Interpretacje i odpowiedzi*, „Zakłady Pracy Chronionej” 2001, zeszyt 17.
- Dubisz S. (red.), *Słownik języka polskiego*, Warszawa 2003.
- Gersdorf M., Raczkowski M., Rączka K., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014.
- Gniewek E., Machnikowski P. (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, Warszawa 2013.
- Gudowski J. (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz. Księga trzecia. Zobowiązania*, Warszawa 2013.
- Hauser R., Wierzbowski M. (red.), *Kodeks postępowania administracyjnego. Komentarz*, Warszawa 2014.
- Jaśkowski K., Maniewska E., *Komentarz aktualizowany do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U.98.21.94)*, LEX/el., 2015.
- Karpińska J., Pałęcka-Błaszczyk A., Zbrzeźna M., *Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych – komentarz do zmian*, Warszawa 2004.
- Miroszewski L., *Czy spółka cywilna jest pracodawcą?*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2000, nr 9.
- Moras K., *Informowanie pracowników o przejściu zakładu pracy w prawie polskim i austriackim na podstawie dyrektywy Rady 2001/23/WE*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2011, nr 2.
- Moras-Olaś K., *Odpowiedzialność dotychczasowego i nowego pracodawcy za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy powstałe przed przejściem zakładu pracy w prawie polskim i austriackim w świetle Dyrektywy Rady 2001/23/WE*, „Roczniki Administracji i Prawa” 2014, t. I.

Moras K., *Rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika w przypadku przejścia zakładu pracy w prawie polskim i austriackim*, „Monitor Prawa Pracy” 2011, nr 3.

Pisarczyk Ł., *Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę*, Warszawa 2013.

Pyziół W., Szumański A., Weiss I., *Prawo spółek*, Bydgoszcz – Kraków 2006.

Rodzinkiewicz M., *Kodeks spółek handlowych. Komentarz*, Warszawa 2013.

Sobczyk A (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014.

Tomanek A., *Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę*, Wrocław 2002.

Twardowska-Mędrék I., *Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę*, Warszawa 2011.

Witosz A.J., Witosz A.S. (red.), *Prawo upadłościowe i naprawcze. Komentarz*, Warszawa 2012.

Streszczenie: Regulacja przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, zawarta w art. 23¹ Kodeksu pracy, nie zajmuje się problematyką skutków tegoż przejścia na zakładowy fundusz rehabilitacji osób niepełnosprawnych. W tym też zakresie konieczne jest sięgnięcie do ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Zakładowy fundusz rehabilitacji osób niepełnosprawnych tworzony jest w zakładach pracy chronionej, które swój status uzyskują po spełnieniu określonych w powyżej wspomnianej ustawie kryteriów. Powstaje więc pytanie o wpływ przejścia zakładu pracy, a w szczególności jego części, na status zakładu pracy chronionej, a tym samym na zakładowy fundusz rehabilitacji osób niepełnosprawnych.

Słowa kluczowe: przejście zakładu pracy, zakład pracy chronionej, zakładowy fundusz rehabilitacji osób niepełnosprawnych

TRANSFERS OF UNDERTAKINGS, BUSINESSES OR PARTS OF UNDERTAKINGS OR BUSINESSES AND THE UNUSED FUNDS FROM COMPANY'S FUND FOR REHABILITATION OF DISABLED PERSONS

Summary: Regulation of transfers of undertaking, business or part of undertaking or business, contained in Art. 23¹ of the Labour Code does not address the issue of the impact of that transfer on company's fund for rehabilitation of disabled persons. In this respect, it is necessary to refer to the Act of 27 August 1997 on the professional and social rehabilitation and employment of persons with disabilities. Company's fund for rehabilitation of disabled persons is created in sheltered workshop, i.e. any business entity gaining such legal status upon fulfilling some criteria as specified in the above-mentioned Act. This paper focuses on the examination of the impact of the transfers of undertaking, business or parts of undertaking or business, on the status of a sheltered workshops, and thus the company's fund for rehabilitation of disabled persons.

Keywords: transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses, sheltered workshop, company's fund for rehabilitation of disabled persons