

EKSPERT POPON RADZI

Kary finansowe z tytułu niezgodnego z przepisami gospodarowania środkami zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych (ZFRON)

Mateusz Brząkowski
radca prawny



Warszawa 2016



POLSKA ORGANIZACJA PRACODAWCÓW OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Bardzo wiele problemów prawnych, z którymi spotykają się na co dzień pracodawcy dotyczy funkcjonowania zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych (ZFRON). Przedsiębiorcy – dysponenci ZFRON (ZPChr oraz tzw. byłe ZPChr które spełniają warunek art. 33 ust. 7b ustawy o rehabilitacji tj. zatrudniają co najmniej 15 pracowników w przeliczeniu na pełen etat z czego co najmniej 25 % stanowią osoby niepełnosprawne) powinni pamiętać, w jakich przypadkach mogą być zobowiązani do zapłaty kary finansowej na rzecz Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON). Temu służy niniejszy poradnik.

Na pracodawcy, który korzysta z przywileju w postaci dysponowania środkami ZFRON spoczywa wiele obowiązków. Nieprzestrzeganie części z nich może się wiązać z zapłatą kary finansowej na PFRON. Co istotne, ustawodawca w 2016 r. zmienił przepisy w tym zakresie, dołączając do katalogu wpłat nową sankcję.

1. Obowiązki pracodawcy – dysponenta ZFRON

Osoby niepełnosprawne stanowią szczególną kategorię pracowników, dlatego ustawodawca odmiennie uregulował ich sytuację na rynku pracy poprzez określenie szczególnych uprawnień i obowiązków związanych z ich zatrudnieniem. Osoby niepełnosprawne mogą być zatrudnione zarówno przez pracodawców posiadających status zakładu pracy chronionej (ZPChr), jak i tych z tzw. otwartego rynku pracy (OR).

Zakłady pracy chronionej (ZPChr) stwarzają warunki do zatrudniania osób niepełnosprawnych, zwłaszcza o znacznie ograniczonej zdolności do pracy. Podstawowym przywilejem ZPChr jest możliwość tworzenia i wydatkowania środków zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych (ZFRON).

Podstawowym obowiązkiem przedsiębiorcy korzystającego z dobrodziejstw zakładowego funduszu rehabilitacji jest wydatkowanie środków na nim zgromadzonych zgodnie z przepisami art. 33 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz. U. z 2011 r. nr 127, poz. 721) oraz rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19.12.2007 r. w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych (t.j. Dz. U. z 2015 r. poz. 1023). Środki funduszu rehabilitacji są przeznaczane na finansowanie rehabilitacji zawodowej, społecznej i leczniczej, w tym na indywidualne programy rehabilitacji osób niepełnosprawnych opracowywane przez powołane przez pracodawców komisje rehabilitacyjne oraz na ubezpieczenie osób niepełnosprawnych. Środki ZFRON powinny być wydatkowane przez pracodawcę zgodnie z zakładowym regulaminem wykorzystania tych środków.



POLSKA ORGANIZACJA PRACODAWCÓW OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Ważne!

Pracodawcy z tzw. otwartego rynku pracy nie mogą tworzyć ZFRON, nie uzyskując wcześniej decyzji wojewody o uzyskaniu statusu ZPChr. Natomiast ze środków ZFRON mogą korzystać tzw. byłe ZPChr, czyli podmioty, które utraciły status, ale osiągają stan zatrudnienia ogółem w wysokości co najmniej 15 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy oraz wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 25%.

Pracodawca prowadzący zakład pracy chronionej tworzy ZFRON w szczególności:

- ▶ ze zwolnień z podatków (np. podatek od nieruchomości, podatek od czynności cywilnoprawnych);
- ▶ ze zwolnień z opłat;
- ▶ z części zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych,
- ▶ 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.

Środki te są przekazywane na zakładowy fundusz rehabilitacji osób niepełnosprawnych (ZFRON).

Ważne!

Zwolnienie nie dotyczy jednak dwóch kategorii opłat: 1. opłaty skarbowej, 2. opłat o charakterze sanacyjnym.

Przykład 1:

Pracodawca ZPChr uprawniony do korzystania z ZFRON jeżeli ma obowiązek podatkowy w zakresie podatku od nieruchomości, korzysta z tego zwolnienia i przekazuje podatek na ZFRON, ale pod warunkiem, że spełnia dodatkowy warunek ustawowy (dotyczy także: podatku od czynności cywilnoprawnych, podatku rolnego i leśnego oraz opłat): legitymuje się wskaźnikiem zatrudnienia osób z niepełnosprawnością w wysokości co najmniej 30% niewidomych lub psychicznie chorych, albo upośledzonych umysłowo zaliczonych do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności. Tak więc nie każdy ZPChr ma prawo do ww. zwolnienia.



POLSKA ORGANIZACJA PRACODAWCÓW OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Zakład pracy chronionej, w związku z obowiązkiem utworzenia zakładowego funduszu rehabilitacji, obowiązany jest do:

- ▶ prowadzenia ewidencji środków funduszu rehabilitacji;
- ▶ prowadzenia rozliczeniowego rachunku bankowego ZFRON;
- ▶ wydatkowania środków tego funduszu wyłącznie z rachunku bankowego ZFRON;
- ▶ przekazywania środków funduszu rehabilitacji na rachunek bankowy ZFRON w terminie 7 dni od dnia, w którym środki te uzyskano;
- ▶ przeznaczania co najmniej 15 % środków funduszu rehabilitacji na indywidualne programy rehabilitacji;
- ▶ przeznaczania co najmniej 10 % środków funduszu rehabilitacji na pomoc indywidualną dla niepełnosprawnych pracowników i byłych niepracujących niepełnosprawnych pracowników tego zakładu.
- ▶ wydatkowania środków ZFRON w sposób celowy i oszczędny z uwzględnieniem optymalnego doboru metod i środków realizacji w stosunku do zakładanych efektów (zgodnie z § 4a rozporządzenia ZFRON).

Przykład 2:

Każda kwota zwolnienia podatkowego przekazana na ZFRON (100%) powinna być podzielona na 3 części: co najmniej 15 % środków funduszu na Indywidualne Programy Rehabilitacji (IPR), co najmniej 10% środków funduszu na pomoc indywidualną dla osób niepełnosprawnych, natomiast resztę - maksymalnie 75% środków funduszu pracodawca przekazuje na tzw. duży ZFRON, z którego może on finansować np. wyposażenie stanowiska pracy dla niepełnosprawnego pracownika.

2. Wpłata z tytułu nieprawidłowego gospodarowania ZFRON i nieterminowego przekazywania środków

W przypadku niezgodnego z przepisami prawa wydatkowaniem środków funduszu rehabilitacji pracodawcę spotykają nałożone przez ustawodawcę sankcje finansowe.

Jednym z podstawowych obowiązków pracodawców, którzy dysponują środkami zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych (ZFRON) jest przekazywanie w odpowiednim terminie środków pochodzących ze zwolnień podatkowych na ten fundusz. Środki te powinny być przekazane na rachunek bankowy ZFRON **w terminie 7 dni od dnia ich uzyskania**. Jednakże w praktyce od wielu lat istnieje spór, co oznacza termin „uzyskanie” i jak liczyć siedmiodniowy termin na przekazanie zaliczek na podatek dochodowy od osób



POLSKA ORGANIZACJA PRACODAWCÓW OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

fizycznych. Jest to istotne, gdyż naruszenie tego terminu skutkuje dla przedsiębiorcy koniecznością zapłaty tzw. kary 30% do PFRON.

Ważne!

Od 1 lipca 2016 r. w zakresie definicji „uzyskania” środków nastąpiło ujednoczenie przepisów prawa poprzez wskazanie, że dniem uzyskania środków pochodzących z zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych jest dzień wypłaty wynagrodzenia. Przed datą wejścia w życie nowelizacji ustawy sposób przekazywania środków na ZFRON nie był jednolity, co jest obecnie przyczyną wielu postępowań administracyjnych oraz spraw przed WSA i NSA.

Przykład 3

Pracodawca prowadzący ZFRON wypłacił wynagrodzenie swoim pracownikom 3 dnia miesiąca. Oznacza to, że na zakładowy fundusz powinien przekazać środki z zaliczek na podatek dochodowy w terminie 7 dni od dnia ich uzyskania, czyli maksymalnie do 10 dnia miesiąca. W przeciwnym wypadku będzie on narażony na zapłatę kary w wysokości 30% kwoty nieterminowo przekazanej na ZFRON. Ważne! 10 dnia miesiąca środki muszą zostać zaksięgowane na rachunku bankowym ZFRON.

W przypadku niezgodnego z przepisami przeznaczenia środków ZFRON pracodawca jest obowiązany do dokonania:

- 1) zwrotu 100 % kwoty tych środków na fundusz rehabilitacji oraz
- 2) wpłaty w wysokości 30 % tych środków do PFRON w terminie do 20. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło ujawnienie niezgodnego z ustawą przeznaczenia środków funduszu rehabilitacji. Sankcja ta obowiązuje także w przypadku niedotrzymania 7 – dniowego terminu przekazania środków ze zwolnień podatkowych i opłat na rachunek bankowy ZFRON.

Powyższe oznacza, iż pracodawca, w przypadku naruszenia przepisów dotyczących zasad gospodarowania ZFRON, oprócz konieczności zwrotu całości środków wykorzystanych niezgodnie z przeznaczeniem, musi także ponieść sankcję za postępowanie niezgodne z ustawą, czyli wpłacić na PFRON karę w wysokości 30% środków, które zostały wykorzystane niezgodnie z przepisami.



POLSKA ORGANIZACJA PRACODAWCÓW OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Okolicznościami skutkującymi powstaniem zobowiązania tytułu omawianej wpłaty są:

- ▶ niedotrzymanie 7- dniowego terminu przekazania środków ZFRON na rachunek bankowy tego funduszu;
- ▶ ujawnienie niezgodnego z przepisami ustawy przeznaczenia środków ZFRON.

PAMIĘTAJ!

Omawiana sankcja w postaci obowiązku wpłaty 30% wydatkowanych niezgodnie z przepisami środków nie może obciążać funduszu rehabilitacji. Kara ta nie stanowi też kosztów uzyskania przychodu.

Pracodawca powinien pamiętać, że zobowiązania z tytułu powyższych wpłat powstają nie tylko w razie wydatkowania środków niezgodnie ogólnymi zasadami wskazanymi w ustawie, ale także w przypadku wydatkowania środków funduszu zgodnie z tymi celami, lecz niezgodnie z katalogiem wydatków lub innymi warunkami wskazanymi w przepisach prawa np. związanymi z zasadami udzielania pomocy de minimis i wydawaniem zaświadczeń w tym zakresie przez odpowiednie organy.

Przykład 4:

Pracodawca prowadzący ZFRON nie dotrzymał terminu przekazania środków ZFRON na rachunek bankowy tego funduszu, tj. przekazał środki ze zwolnień podatkowych na rachunek funduszu po upływie terminu 7 dni od dnia ich uzyskania. Oznacza to, że będzie on zmuszony wpłacić do PFRON karę w wysokości 30% kwoty nieterminowo przekazanej na fundusz.

3. Wpłata z tytułu niespełnienia niektórych obowiązków przez pracodawcę prowadzącego ZFRON

Od 1 stycznia 2011 r. obowiązuje przepis, który nakłada na pracodawcę dodatkową sankcję finansową. Na równi z niezgodnym przeznaczeniem środków ZFRON (co skutkuje obowiązkiem wpłaty na PFRON) traktuje się także:

- ▶ nieutworzenie funduszu rehabilitacji,
- ▶ nieprowadzenie ewidencji środków funduszu rehabilitacji lub
- ▶ nieprowadzenie rachunku bankowego środków tego funduszu.



POLSKA ORGANIZACJA PRACODAWCÓW OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Jednakże w powyższych przypadkach kwota wpłaty do PFRON jest równa 30 % kwoty środków funduszu rehabilitacji, która powinna się na nim znajdować przy założeniu że pracodawca postępowałby zgodnie z przepisami.

Przykład 5:

Pracodawca uzyskał status zakładu pracy chronionej z dniem 1 lutego 2016 r. Jednakże utworzył on fundusz rehabilitacji dopiero z dniem 1 sierpnia 2016 r. i dopiero wtedy odprowadzał na niego środki ze zwolnień podatkowych. Oznacza to, że od tego pracodawcy PFRON może domagać się dokonania wpłaty na PFRON w wysokości 30 % kwoty środków ZFRON, który powinien być utworzony, lecz nie powstał czyli środków należnych zfron za okres od 1 lutego do 31 lipca 2016.

4. Wpłata za nieprzekazywanie środków na ZFRON

Zgodnie z ustawą z dnia 19 lipca 2016 r., wprowadzono do porządku prawnego wpłat na PFRON dodatkową sankcję za nieprzekazywanie środków na ZFRON (przepis wszedł w życie 25 września 2016 r.).

Zgodnie z art. 33 ust. 4a2 ustawy o rehabilitacji na równi z niezgodnym z ust. 4 przeznaczeniem środków funduszu rehabilitacji traktuje się nieprzekazanie środków na ten fundusz. Przepis ust. 4a stosuje się odpowiednio.

Przykład 6:

Pracodawca uzyskał status zakładu pracy chronionej z dniem 1 października 2016 r. Po utworzeniu ZFRON w okresie od 1 października 2016 r. do dnia 30 listopada 2016 r. nie przekazywał on na fundusz środków z tytułu zwolnień podatkowych: podatku od nieruchomości oraz zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych (mimo takiego obowiązku). Wobec takiego pracodawcy będą więc miały zastosowania nowe przepisy w tym zakresie (kara 30%).

5. Sprawozdawczość do PFRON

Miesiąc, w którym nastąpiła którakolwiek z tych okoliczności, która skutkuje obowiązkiem dokonania wpłaty na PFRON, jest okresem sprawozdawczym, za który należy dokonać omawianej wpłaty, wskazując ją w deklaracji DEK-IIa.



POLSKA ORGANIZACJA PRACODAWCÓW OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Miesięczne deklaracje należy składać do 20 dnia miesiąca następnego po miesiącu, w którym zaistniały okoliczności powodujące powstanie obowiązku wpłaty (np. deklarację DEK-IIa za październik 2016 r. należało złożyć w terminie do 20 listopada 2016 r.);

Z kolei roczne deklaracje należy składać do 20 stycznia roku następnego po roku, w którym zaistniały okoliczności powodujące powstanie obowiązku wpłaty (np. deklarację roczną DEK-R za 2016 r. należy złożyć w terminie do 20 stycznia 2017 r.).

Podstawa prawna: art. 33 ust. 4, 4a, 4a1, 4a2 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t. j. Dz. U. 2011 r. Nr 127 poz. 721); § 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 19 grudnia 2007 r. w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych (Dz. U. Nr 245, poz. 1810 ze zm.); art. 1 pkt 1 ustawy z dnia 19 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1336).

Źródło: POPON