



Sygn. akt I UK 74/13

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 września 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Józef Iwulski (przewodniczący)

SSN Zbigniew Hajn

SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)

w sprawie z odwołania Zakładów Mięsnych "S." Spółki Akcyjnej w K.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w L.
o interpretację przepisów na podstawie art. 10 ustawy o swobodzie działalności
gospodarczej,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 10 września 2013 r.,
skargi kasacyjnej Zakładów Mięsnych "S." Spółki Akcyjnej w K.
od wyroku Sądu Apelacyjnego
z dnia 8 listopada 2012 r.,

oddala skargę kasacyjną.

Uzasadnienie

Sąd Apelacyjny - Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia
8 listopada 2012 r., po rozpoznaniu apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych

Oddziału w L. od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. z dnia 25 października 2011 r., wydanego w sprawie z odwołania wnioskodawcy Zakładów Mięsnych „S.” S.A. w K. od decyzji organu rentowego z dnia 6 maja 2011 r. w przedmiocie interpretacji przepisów na podstawie art. 10 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej, zmienił zaskarżony wyrok i oddalił odwołanie (pkt I wyroku) oraz zasądził od wnioskodawcy na rzecz organu rentowego kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje (pkt II wyroku).

W sprawie tej ustalono, że wnioskodawca prowadzący działalność w zakresie przetwarzania i konserwowania mięsa oraz produkcji wyrobów z mięsa, planuje wydawać swoim pracownikom posiłki w postaci bonów żywieniowych o wartości nieprzekraczającej 190 zł miesięcznie. W tym celu opracowano projekt regulaminu wydawania tych bonów, w którym wskazywał, że: „posiłek oznacza art. spożywcze, gotowe posiłki, napoje, tj. pożywienie konieczne do zachowania zdrowia i życia, spożywane dla zaspokajania głodu; bon żywieniowy to dokument uprawniający do otrzymania lub nabycia posiłków w punktach handlowych, gastronomicznych, barowych, stołówkowych, restauracyjnych wyznaczonych przez emitenta bonów; bony żywieniowe podlegają ewidencji i wystawiane są na okaziciela; emitentem bonów jest spółka S. P. P. Sp. z o.o. w W.; nominały bonów żywieniowych wskazywane są przez emitenta, z zasady nominały bonów wynoszą 2, 5, 10 zł; posiadacz bonu żywieniowego może go wykorzystać tylko w celu otrzymania lub nabycia posiłku; bony żywieniowe mogą być realizowane wyłącznie w punktach akceptujących, których lista jest załączona do projektu regulaminu; bon żywieniowy może być realizowany wyłącznie przez pracownika celem otrzymania lub nabycia posiłku; bon żywieniowy przysługuje pracownikom za każdy przepracowany dzień roboczy wg algorytmu $190,00 \text{ zł (brutto wraz podatkiem)} \times \text{ilość przepracowanych dni} / \text{nominalną ilość dni do przepracowania}$; bony żywieniowe będą wydawane jako wielokrotność nominalu 2, 5, 10 zł zaliczkowo, z góry w terminie do 10 dnia kalendarzowego miesiąca; rozliczenie bonów żywieniowych wydanych pracownikom za przepracowany miesiąc kalendarzowy następować będzie w miesiącu następnym przez potrącenie; bon żywieniowy nie może być zamieniony na gotówkę i pracownikowi nie przysługuje prawo otrzymania

reszty w gotówce z bonów żywieniowych; bony żywieniowe będzie można realizować zarówno w punktach gastronomicznych, jak i sklepach wydawana za nie będzie jedynie żywność.

W dniu 19 kwietnia 2011 r. wnioskodawca wystąpił z wnioskiem o wydanie interpretacji w trybie art. 10 ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (jednolity tekst: Dz.U. z 2010 r. Nr 220, poz. 1447 ze zm.), wskazując że „planuje wydawanie wszystkim swoim pracownikom posiłków, które są efektem produkcji własnej, jak też w postaci bonów żywieniowych, które uprawniać będą do wymiany ich w punktach gastronomicznych i handlowych na posiłki (art. żywnościowe oraz gotowe dania) o wartości 150 zł w przeliczeniu na jednego pracownika. Stąd powstało pytanie, czy przekazywane pracownikom posiłki, w szczególności bony żywnościowe o wartości do 190 zł miesięcznie w przeliczeniu na jednego pracownika, nie stanowią podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe” na podstawie § 2 ust. 1 pkt 11 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe” (Dz.U. Nr 161, poz. 1106 ze zm., zwanego dalej rozporządzeniem z 18 grudnia 1998 r.). W ocenie wnioskodawcy, zwolnienie z „oskładkowania”, o którym mowa w tym przepisie, obejmuje „bony żywnościowe uprawniające do wymiany ich w punktach gastronomiczno-restauracyjnych, barowych, stołówkowych - na gotowe dania, w punktach handlowych - na artykuły spożywcze, które są podstawowym składnikiem posiłków”.

W decyzji z dnia 6 maja 2011 r., wydanej na podstawie art. 10 ust. 1 i 5 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej w związku z art. 83 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2009 r. Nr 205, poz. 1585 ze zm.), organ rentowy nie podzielił stanowiska wnioskodawcy, ponieważ podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne nie stanowi wartość finansowanych przez pracodawcę posiłków udostępnianych pracownikom do spożycia bez prawa do ekwiwalentu z tego tytułu - do wysokości nieprzekraczającej miesięcznie kwoty 190 zł, a za takie posiłki uważa się przekazywane pracownikom bony żywieniowe, o ile są realizowane w placówkach gastronomiczno-restauracyjnych, punktach

gastronomicznych, stołówkach (§ 2 ust. 1 pkt 11 rozporządzenia z 18 grudnia 1998 r.). Nie podlegają natomiast zwolnieniu z podstawy wymiaru składek bony żywieniowe, które mogą być realizowane w sieciach handlowych uprawniające do zakupu produktów spożywczych, z których można przyrządzić posiłek.

W odwołaniu od tej decyzji wnioskodawca podniósł, że obecnie w ofercie prawie każdego sklepu handlującego żywnością, a realizującego bony żywieniowe oprócz artykułów spożywczych, z których można przygotować posiłek, znajdują się także gotowe posiłki, które nie wymagają przygotowania i są gotowe do spożycia od razu. W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd Okręgowy zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że uznał za prawidłowe stanowisko zawarte we wniosku złożonym przez wnioskodawcę, ponieważ powołane w sprawie przepisy nie zawierają definicji posiłku. Tymczasem według słownika języka polskiego „posiłek oznacza coś do zjedzenia, pożywienia się, pożywienie jedzone dla zaspokojenia głodu”. W konsekwencji użyte w § 2 ust. 1 pkt 11 rozporządzenia z 18 grudnia 1998 r. „pojęcie ‘posiłków udostępnianych pracownikom do spożycia’ nie może ograniczać się (...) do realizacji bonu żywieniowego jedynie w placówkach gastronomiczno-restauracyjnych, barach, punktach gastronomicznych, stołówkach i tylko na już przyrządzony posiłek. Wszak posiłek to pożywienie i bez znaczenia jest jego postać”. Zasadnie więc wnioskodawca twierdzi, że „wartość posiłków w postaci gotowych dań jak i artykułów spożywczych, wydanych pracownikom do spożycia, bez prawa do ekwiwalentu z tego tytułu, przy zastosowaniu bonów żywieniowych - do wysokości nieprzekraczającej miesięcznie kwoty 190 zł, nie powinna stanowić podstawy naliczania składek na ubezpieczenie społeczne. Za taką oceną przemawia okoliczność, że wnioskodawca zamierza zaopatrywać pracowników w bony żywieniowe na gotowe posiłki i produkty spożywcze, które mogą być realizowane tylko w oznaczonych placówkach handlowych, niepodlegające wymianie na gotówkę i uprawniające wyłącznie do otrzymania posiłku bądź produktów do jego sporządzenia. Bony żywnościowe nie będą stanowiły formy premiowania pracowników, będą ściśle związane ze świadczeniem pracy w danym miesiącu”. Sąd Okręgowy wskazał, że „w ofercie każdego sklepu handlującego żywnością a realizującego bony żywieniowe, oprócz artykułów spożywczych, z

których można przygotować posiłek, znajdują się także gotowe już posiłki, które nie wymagają przygotowania i są gotowe do spożycia od razu. Nic nie stoi na przeszkodzie, aby posiłkiem udostępnianym pracownikom były np. jogurty, owoce, pieczywo lub inne artykuły spożywcze, które nie wymagają dodatkowej obróbki, zaś mogą być spożywane bezpośrednio w zakupionej postaci. Powołane przepisy nie wskazują miejsca i formy realizacji tego świadczenia, a jedynie, że ma być to posiłek udostępniany pracownikom do spożycia. Zatem wnioskodawca wydając swoim pracownikom bony żywieniowe, które będą mogli wykorzystać na gotowe dania w punktach gastronomicznych, bądź na artykuły spożywcze w punktach handlowych, będzie w istocie finansować im posiłki, gdyż w punktach handlowych za kupony żywieniowe można będzie uzyskać jedynie artykuły spożywcze”.

Po rozpoznaniu apelacji organu rentowego Sąd Apelacyjny zmienił zaskarżony wyrok i oddalił odwołanie wnioskodawcy od zaskarżonej decyzji. Sąd Apelacyjny, krytycznie ocenił szerokie rozumienie pojęcia „posiłku” przez Sąd Okręgowy i uznał, że „sporne świadczenie” nie może być objęte dyspozycją § 2 ust. 1 pkt 11 rozporządzenia z 18 grudnia 1998 r., który stanowi wyjątek od zasady, że wszystkie przychody pracownika ze stosunku pracy stanowią podstawę wymiaru składek. Wymieniony przepis powinien być interpretowany ściśle, w oparciu o regulacje dotyczące innych przychodów, zbliżonych rodzajowo i celowo „w powiązaniu z § 2 ust. 1 pkt 6 tego rozporządzenia”. Według niego - nie stanowi podstawy wymiaru składek wartość świadczeń rzeczowych wynikających z przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy oraz ekwiwalenty za te świadczenia wypłacane (...) oraz wartość otrzymanych przez pracowników bonów, talonów, kuponów lub innych dowodów uprawniających do otrzymania na ich podstawie napojów bezalkoholowych, posiłków oraz artykułów spożywczych, w przypadku gdy pracodawca, mimo ciążącego na nim obowiązku wynikającego z przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy, nie ma możliwości wydania pracownikom posiłków i napojów bezalkoholowych. Przepis ten „odpowiada zasadom ustalonym w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów (Dz.U. Nr 60, poz. 279 ze zm.) przewidującym następujące formy udostępniania tychże profilaktycznych posiłków i napojów: posiłki wydawane przez pracodawcę w formie jednego dania gorącego; napoje;

zapewnienie korzystania z takich posiłków w punktach gastronomicznych oraz przyrządzanie posiłków przez pracownika we własnym zakresie z otrzymanych produktów (§ 1 i 2 tego rozporządzenia)”. Zestawienie § 2 ust. 1 pkt 6 z § 2 ust. 1 pkt 11 rozporządzenia z 18 grudnia 1998 r. „jest tym bardziej znaczące, że dotyczy sformułowań użytych w ramach tego samego aktu prawnego”, a „z porównania obu rodzajów przychodów w sposób oczywisty wynika, że udostępnienie przez pracodawcę posiłku do spożycia nie może być utożsamiane z wydaniem bonów, talonów, kuponów lub innych dowodów uprawniających do otrzymania na ich podstawie artykułów spożywczych, bowiem w przeciwnym wypadku formy te nie byłyby wymieniane w punkcie 6 obok siebie, jako zamienne. Wydawanie bonów, talonów etc., umożliwiających otrzymanie za nie produktów spożywczych, przewidziane jest wyłącznie w przypadku, gdy pracodawca z mocy prawa, z uwagi na przepisy o bezpieczeństwie i higienie pracy, zobowiązany jest do zapewnienia pracownikom profilaktycznych posiłków i napojów w okresach zwiększonego wysiłku fizycznego lub pracy w określonym mikroklimacie. Natomiast w przypadku, o którym mowa w punkcie 11, substytucja taka nie jest dopuszczalna. Wartość talonów przeznaczonych na artykuły spożywcze, wydawanych przez pracodawcę, stanowi ich przychód, podlegający wliczeniu do podstawy wymiaru składek”. W tym zakresie Sąd drugiej instancji nie podzielił poglądu wyrażonego w powołanym przez wnioskodawcę wyroku Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 13 kwietnia 2010 r. (III AUa 3012/09), który pomija „wskazaną wyżej ścisłą wykładnię przepisu prawa materialnego, dokonaną przez analizę rozwiązań przyjętych w ramach tego samego ust. 1, § 2 rozporządzenia z dnia 18 grudnia 1998 r.”.

Skarga kasacyjna wnioskodawcy została oparta na zarzucie naruszenia § 2 ust. 1 pkt 11 rozporządzenia z 18 grudnia 1998 r. przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie wskutek uznania, że udostępnianie pracownikom posiłków w postaci bonów żywieniowych uprawniających do wymiany ich w punktach gastronomiczno-restauracyjnych, barowych, stołówkowych na dania gotowe i w punktach handlowych na wyłącznie artykuły spożywcze o wartości nieprzekraczającej miesięcznie kwoty 190 zł nie odpowiada dyspozycji tego przepisu, a ich wartość stanowi przychód podlegający wliczeniu do podstawy wymiaru składek.

Jako okoliczność uzasadniającą przyjęcie skargi do rozpoznania skarżący wskazał na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, czy udostępnianie pracownikom posiłków w postaci bonów żywieniowych uprawniających do wymiany ich w punktach gastronomiczno-restauracyjnych, barowych, stołówkowych na dania gotowe i w punktach handlowych na wyłącznie artykuły spożywcze o wartości nieprzekraczającej miesięcznie kwoty 190 zł odpowiada dyspozycji § 2 ust. 1 pkt 11 rozporządzenia z 18 grudnia 1998 r. oraz czy ich wartość stanowi przychód wyłączony z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe czy też nie. Ponadto istnieje konieczność wykładni przepisów prawa, czy § 2 ust. 1 pkt 11 rozporządzenia z dnia 18 grudnia 1998 r. stanowi samodzielną podstawę wskazującą przychody niewchodzące w skład podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, czy też należy go interpretować łącznie z jego § 2 ust. 1 pkt 6 tego rozporządzenia.

Skarżący wskazał, że brakuje definicji legalnej pojęcia „posiłek” oraz pojęcia „udostępniać” w treści rozporządzenia. Zgodnie ze słownikiem języka polskiego słowo „posiłek” oznacza „pożywienie jedzone dla zaspokojenia głodu”, a określenie „udostępniać” oznacza „ułatwiać kontakt z czymś lub umożliwić korzystanie z czegoś”. W konsekwencji „przez bony żywnościowe, pracodawca udostępnia pracownikowi posiłek do spożycia, pozostawiając w jego gestii wybór, co będzie stanowiło posiłek pracownika”. Ponadto § 2 ust. 1 pkt 11 rozporządzenia wskazuje „jedynie na finalną czynność jaka ma być zapewniona pracownikowi, a mianowicie spożycie posiłku. Brak ograniczeń co do jego postaci i sposobu przygotowania daje podstawy do przyjęcia, iż skoro ustawodawca nie ograniczył zastosowania omawianego przepisu to chciał, aby stosować go do wszelkich sytuacji w których rezultat w postaci udostępnienia posiłku zostaje osiągnięty”.

W ocenie skarżącego, przychody scharakteryzowane w pkt. 6 i w pkt. 11 § 2 rozporządzenia stanowią całkowicie odrębne kategorie i posługują się odmienną terminologią. Dlatego § 2 ust. 1 pkt 11 rozporządzenia stanowi samodzielną podstawę wskazującą przychody niewchodzące do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe i nie musi być interpretowany („czytany”) łącznie z art. § 2 ust. 1 pkt 6 rozporządzenia, który „dotyczy przede wszystkim bardzo różnorodnych świadczeń rzeczowych i jest konsekwencją przewidzianych w

przepisach prawa obowiązków pracodawcy do zapewniania pracownikom określonych świadczeń m.in. obowiązkowych posiłków wynikających z art. 232 k.p. sprecyzowanych szczegółowo w treści rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów. Zrozumiałym jest posłużenie się przez ustawodawcę terminologią zastosowaną na gruncie tych przepisów, skoro w celu prawidłowego zastosowania przewidzianego wyłączenia konieczne jest zapoznanie się z ich treścią. Odmierna sytuacja zachodzi w przypadku wyłączenia z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne przewidzianego w § 2 ust. 1 pkt 11, który w swojej treści nie odsyła do innych przepisów prawa i w związku z tym nie powinien być interpretowany przez pryzmat rozróżnień zastosowanych na gruncie innych aktów prawnych”. Ponadto w § 2 ust. 1 pkt 11 ustawodawca posługuje się stwierdzeniem „wartości finansowanych przez pracodawcę posiłków udostępnianych pracownikom”. Gdyby celem ustawodawcy było objęcie wyłączeniem tylko przypadków, w których pracodawca bezpośrednio wydaje pracownikom posiłki, to nie zastosowałby „tak pojemnej formuły, a sprecyzowałby, że chodzi wyłącznie o wartość posiłków wydawanych pracownikom”.

W konsekwencji skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i jego zmianę przez „podzielenie stanowiska (...) Sądu Okręgowego w K. w niniejszej sprawie” oraz „ustalenie, iż udostępnianie pracownikom posiłków w postaci bonów żywieniowych uprawniających do wymiany ich w punktach gastronomiczno-restauracyjnych, barowych, stołówkowych na dania gotowe i w punktach handlowych na wyłącznie artykuły spożywcze o wartości nie przekraczającej miesięcznie kwoty 190,00 zł odpowiada dyspozycji § 2 ust. 1 pkt 11 rozporządzenia (...) z dnia 18 grudnia 1998 r. (...) i w związku z tym ich wartość stanowi przychód wyłączony z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe”, a także zasądzenie od organu rentowego na rzecz skarżącego zwrotu kosztów postępowania i zastępstwa procesowego przed Sądami wszystkich instancji według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Apelacyjnemu w celu zmiany wyroku tego Sądu przez oddalenie apelacji organu rentowego, a także zasądzenie od organu rentowego na rzecz skarżącego

zwrotu kosztów postępowania przed kosztów postępowania przed Sądami wszystkich instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego przed tymi Sądami według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawierała usprawiedliwionych podstaw prawnych. Przedmiotem kontrowersji w rozpoznawanej sprawie była interpretacja § 2 pkt 11 rozporządzenia MPiPS z 18 grudnia 1998 r., który stanowi, że podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe nie stanowią przychody stanowiące wartość finansowanych przez pracodawcę posiłków udostępnianych do spożycia bez prawa do ekwiwalentu z tego tytułu - do wysokości nieprzekraczającej miesięcznie 190 zł. Przepis ten ma charakter szczególny, gdyż stanowi jeden z wyjątków (prawne odejście) od zasady ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe od każdego przychodu ze stosunku pracy w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych, osiąganego przez pracowników u pracodawcy z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy (§ 1 wymienionego rozporządzenia). W konsekwencji wywołujący kontrowersje interpretacyjne przepis podlega ścisłej wykładni adekwatnej do jego wyjątkowego (szczególnego) charakteru prawnego, która w pierwszym rzędzie powinna odpowiadać językowemu i gramatycznemu brzmieniu spornego przepisu, który nie pozostawia wątpliwości, że wyłączeniu z podstawy wymiaru składek podlega wyłącznie wartość finansowanych przez pracodawcę posiłków udostępnianych pracownikowi do spożycia, które znajdują się w stanie nadającym się do tego celu (spożycia) w miejscu i czasie pracy u zainteresowanego pracodawcy (wnioskodawcy). Tych wymagań nie spełniają bony żywnościowe (żywieniowe), które miałyby być przyznawane wszystkim pracownikom do zrealizowania we wskazanych im licznych punktach gastronomicznych lub sieciach (jednostkach) handlowych, które oferują w zamian rozmaite produkty, z wyłączeniem jedynie wyrobów alkoholowych.

Wykładni rozszerzającej ścisłe językowo-gramatyczne rozumienie § 2 pkt 11 sprzeciwia się jego porównanie z inną regulacją szczególną tego samego aktu

prawnego, który w § 2 pkt 6 wyłącza z podstawy wymiaru składek na pracownicze ubezpieczenia emerytalne i rentowe - wyraźnie opisaną w nim, między innymi, wartość otrzymywanych przez pracownika bonów, talonów, kuponów lub innych dowodów uprawniających do otrzymania na ich podstawie napojów bezalkoholowych, posiłków oraz artykułów spożywczych, wyłącznie w tych przypadkach gdy pracodawca mimo ciążącego na nim obowiązku wynikającego z przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy, nie ma możliwości wydania pracownikom posiłków i napojów bezalkoholowych. W tym zakresie Sąd drugiej instancji trafnie argumentował, że z porównania obu zacytowanych wyjątkowych jednostek redakcyjnych zawartych w tym samym przepisie prawa ubezpieczeń społecznych (§ 2 rozporządzenia MPiPS) wynika zakaz (przeszkoda) dokonywania rozszerzającej interpretacji dopuszczalności i legalności wyłączenia z podstawy wymiaru składek na pracownicze ubezpieczenia emerytalne i rentowe - wartości posiłków udostępnianych przez pracodawcę wszystkim pracownikom do spożycia bez prawa do ekwiwalentu z tego tytułu (do wysokości nieprzekraczającej miesięcznie kwoty 190 zł - § 2 pkt 11 rozporządzenia MPiPS), tak jak w odniesieniu do podobnych wyraźnie i restrykcyjnie uregulowanych wartości przysługujących wyłącznie pracownikom zatrudnionym w warunkach uciążliwych w postaci bonów, talonów lub kuponów uprawniających do otrzymania na ich podstawie napojów bezalkoholowych, posiłków oraz artykułów spożywczych, w przypadkach gdy pracodawca mimo ciążącego na nim obowiązku wynikającego z przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy, nie ma możliwości wydania tej kodeksowo oznaczonej kategorii pracowników profilaktycznych posiłków i napojów bezalkoholowych (art. 232 k.p. w związku z § 2 pkt 6 rozporządzenia MPiPS). Rozszerzenie możliwości wyłączenia z podstawy wymiaru składek na pracownicze ubezpieczenia emerytalne i rentowe wartości posiłków udostępnianych przez pracodawcę wszystkim innym pracownikom, którzy nie wykonują szczególnie uciążliwego zatrudnienia, do spożycia bez prawa do ekwiwalentu z tego tytułu także na bony żywnościowe, przewidziane tylko dla pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnie uciążliwych, wymagałoby wyraźnego wskazania takiej możliwości normatywnej, tj. swoistego „powielenia” dopuszczalności stosowania spornych form niepieniężnego wynagradzania za pracę wobec wszystkich

pracowników, nie tylko zatrudnionych przy pracach szczególnie uciążliwych. Takiego sposobu realizowania niepieniężnych form wynagradzania za pracę, które nie wchodziłyby do podstawy wymiaru składek na pracownicze ubezpieczenia społeczne, zabrakło w przypadku unormowanym w tym samym szczególnym przepisie prawa ubezpieczeń społecznych, tyle że w jego „dalszej” numeracji redakcyjnej (pkt 11 § 2 rozporządzenia). Dlatego Sąd drugiej instancji prawidłowo uznał, że wydawanie bonów żywnościowych na artykuły potrzebne do ich spożywania w czasie i miejscu pracy zostało przewidziane wyłącznie w przypadkach profilaktycznych posiłków i napojów obligatoryjnie przysługujących nieodpłatnie ograniczonej kategorii pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnie uciążliwych (art. 232 k.p.), które ponadto podlegają ściśle uregulowanym (restrykcyjnym) zasadom ich wydawania, zawartym w przepisach rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów (Dz.U. Nr 60, poz. 279). W konsekwencji restrykcyjna dopuszczalność realizowania profilaktycznych i „obligatoryjnych” posiłków i napojów również w formie bonów żywnościowych wyłącznie stosunku do pracowników zatrudnionych w uciążliwych warunkach pracy i tylko wtedy, gdy pracodawca nie ma możliwości wydania posiłków lub napojów w naturze, wyklucza interpretacyjną legalność rozszerzania takich sposobów niepieniężnego wynagradzania tych pracowników na finansowanie przez pracodawców wartości innych niż „profilaktyczne” posiłków udostępnianych pracownikom niezatrudnionym przy pracach szczególnie uciążliwych, skoro bony żywnościowe nie zostały wyraźnie wskazane w treści § 2 pkt 11 rozporządzenia MPiPS jako jedna z legalnych form realizacji wartości udostępnianych przez pracodawcę posiłków podlegających, które podlegałyby wyłączeniu z podstawy wymiaru składek na pracownicze ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Możliwości i rygory dopuszczalności wyłączenia wartości finansowanych posiłków udostępnianych wszystkim pracownikom przez pracodawcę do spożycia z podstawy wymiaru składek na pracownicze ubezpieczenia emerytalne i rentowe (§ 2 pkt 11 rozporządzenia MPiPS) nie mogą być mniej restrykcyjne ani równe (tożsame) jak w przypadku obowiązkowej realizacji profilaktycznych posiłków i napojów dla pracowników zatrudnionych wyłącznie w warunkach szczególnie uciążliwych (art. 232 k.p.), dla

których forma bonów żywnościowych została wyjątkowo, wyraźnie i restrykcyjne przewidziana w § 2 pkt 6 rozporządzenia MPiPS.

W tym zakresie Sąd Najwyższy dodatkowo miał na uwadze, że zasadą prawa pracy jest wypłata należnego pracownikowi wynagrodzenia za pracę w formie pieniężnej, gdyż częściowe spełnienie wynagrodzenia w innej formie niż pieniężna jest dopuszczalne tylko wówczas, gdy przewidują to ustawowe przepisy prawa pracy lub układ zbiorowy pracy (art. 86 § 2 k.p.). Na takiej rangi przepisy prawa pracy ani na postanowienia układu zbiorowego pracy nie powołał się skarżący pracodawca, w szczególności podstawy prawnej legitymizującej legalne częściowe wynagradzanie wszystkich pracowników w formie bonów żywnościowych nie stanowi przepis z obszaru prawa ubezpieczeń społecznych, którego interpretację kontestował skarżący (§ 2 pkt 11 rozporządzenia MPiPS), ani projektowane postanowienia zakładowego regulaminu przyznawania i wydawania bonów żywieniowych pracownikom skarżącego (Zakładów Mięsnych S. S.A), który nie jest integralną częścią zakładowego regulaminu wynagradzania. Co do zasady - ograniczone możliwości legalnego częściowego spełniania przez pracodawcę wynagrodzenia za pracę w innej formie niż pieniężna tylko wtedy, gdy przewidują to ustawowe przepisy prawa pracy lub układ zbiorowy pracy (art. 86 § 2 k.p.), sprzeciwiają się dokonywaniu rozszerzającej wykładni § 2 pkt 11 rozporządzenia MPiPS, jeżeli skarżący pracodawca nie wykazał, że zamierza wprowadzić legalne formy częściowego spełniania wynagrodzenia za pracę w niepieniężnej formie bonów żywieniowych w innym celu niż zmierzający do obejścia przepisów prawa pracy (art. 86 § 2 k.p.) i to dla ewidentnego wykorzystania wyjątkowej regulacji prawa ubezpieczeń społecznych, zawartej w § 2 pkt 11 rozporządzenia MPiPS, zmierzającej do bezpodstawnego wyłączenia takich form niepieniężnego sposobu wynagradzania za pracę wszystkich pracowników (wartości potencjalnie udzielonych im bonów żywnościowych) z podstawy wymiaru składki na pracownicze ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy uznał, że bony (talony lub kupony) żywnościowe (żywieniowe) uprawniające do nabycia posiłków lub artykułów spożywczych w zakładach zbiorowego żywienia lub sieciach (placówkach) handlowych, które nie zostały wydane przez pracodawcę na

podstawie przepisów prawa pracy lub postanowień układu zbiorowego pracy (art. 86 § 2 k.p.), nie podlegają wyłączeniu z podstawy wymiaru składek na pracownicze ubezpieczenia emerytalne i rentowe w rozumieniu § 2 pkt 11 rozporządzenia MPiPS. Wymagało to oddalenia skargi kasacyjnej na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.