

UCHWAŁA

Dnia 16 lutego 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Piotr Prusinowski (przewodniczący)

SSN Romualda Spyt

SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

Protokolant Jolanta Major

w sprawie z odwołania K. G.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w Słupsku

o wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie wypadkowe,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w dniu 16 lutego 2023 r.,

zagadnienia prawnego przekazanego postanowieniem Sądu Apelacyjnego w

Gdańsku z dnia 28 kwietnia 2022 r., sygn. akt III AUa 345/20,

Czy pojęcie ryzyka określonego wskaźnikami częstości zatrudnionych w warunkach zagrożenia w rozumieniu art. 30 ust. 2 pkt 4 i art. 31 ust. 3 pkt 3 ustawy z 30 października 2002 roku o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (tj. Dz.U. z 2019 roku poz. 1205 ze zm.) winno być określane z uwzględnieniem skutków używania indywidualnych środków ochrony od ryzyka spowodowanego czynnikami fizycznymi powodującymi to zagrożenia?

podjął uchwałę:

Wskaźnik częstości zatrudnionych w warunkach zagrożenia, stosowany przy obliczaniu stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe zgodnie z art. 28 ust. 2, art. 30 ust. 1 i ust. 2 pkt 4 w związku z art. 31 ust. 3 pkt 3 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (aktualnie jednolity

tekst: Dz.U. z 2022 r. poz. 2189) określany jest również z uwzględnieniem wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej, eliminujące w całości zagrożenie wynikające z przekroczenia dopuszczalnych norm.

UZASADNIENIE

Przedstawione Sądowi Najwyższemu do rozpoznania zagadnienie prawne powstało na tle następujących ustaleń. Płatnik składek K. G., prowadzący Zakład P. w C., złożył w 2018 r. w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Słupsku (dalej również jako: ZUS) korekty informacji do ustalenia składki na ubezpieczenie wypadkowe na druku o symbolu ZUS IWA, w których zmniejszył („wyzerował”) za okres ostatnich 10 lat podane uprzednio przez siebie liczby pracowników zatrudnionych w warunkach zagrożenia, sugerując, że doszło do zawyżenia wpłaconych składek na ubezpieczenie wypadkowe na kwotę łączną około 60.000 zł. Wniosek uzasadnił tym, że pracownicy wyposażeni w środki ochrony indywidualnej nie byli zatrudnieni w warunkach zagrożenia.

Po rozpoznaniu odwołania płatnika od decyzji ZUS z dnia 22 marca 2019 r. ustalających wysokość stóp procentowych składek bez uwzględnienia korekty dotyczącej liczby zatrudnionych w warunkach zagrożenia, Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Słupsku wyrokiem z dnia 19 grudnia 2019 r., V U 350/19 oddalił odwołanie.

Sąd uznał, że stawka procentowa na ubezpieczenie wypadkowe jest uzależniona od zagrożenia, jakie niesie ze sobą środowisko pracy - w związku z tym środki ochrony indywidualnej zastosowane w środowisku pracy sprawiają, że pracownik pracuje jedynie w dopuszczalnych normach, ale środowisko pracy niesie nadal ze sobą zagrożenie dla pracownika; zatem dla celów wypełniania informacji ZUS IWA za pracowników zatrudnionych w warunkach zagrożenia powinni być uznawani wszyscy pracownicy zatrudnieni w warunkach, w których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy.

Rozpoznając apelację płatnika składek Sąd Apelacyjny – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku zwrócił uwagę na rozbieżności występujące

w analizowanej kwestii w orzecznictwie sądów powszechnych, wskazując na wyroki Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 30 kwietnia 2015 r., III AUa 555/14 (LEX nr 1963906) oraz Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 5 grudnia 2018 r., III AUa 509/18 (LEX nr 3089229) (skarga kasacyjna od tego wyroku rozpoznana została przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 grudnia 2020 r., II UK 186/19, OSNP 2021 nr 7, poz. 81), z których wynika, że pracownicy zatrudnieni u płatnika składek, na skutek zastosowania środków ochrony indywidualnej, nie świadczą pracy w warunkach zagrożenia. Przeciwny pogląd został wyrażony w wyrokach: z dnia 27 listopada 2012 r. Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie, III AUa 624/12 (LEX nr 1237776), z dnia 21 listopada 2019 r. Sądu Apelacyjnego w Gdańsku, III AUa 1505/18 (niepublikowany), z dnia 23 maja 2019 r. Sądu Apelacyjnego w Szczecinie, III AUa 251/18 (LEX nr 2692951), a także w wyroku z dnia 17 października 2018 r. Sądu Okręgowego w Legnicy, V U 243/18 (LEX nr 2606308).

Sąd Apelacyjny stwierdził, że ustawa z 30 października 2002 roku o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 1205 ze zm.) nie precyzuje, co należy rozumieć pod pojęciem „zatrudnionych w warunkach zagrożenia”. Z treści art. 33 ust. 4 tej ustawy wynika, że szczegółowe zasady ustalania zarówno ustalania kategorii ryzyka dla płatników składek w zależności od wskaźników częstości, jak i wskaźnika korygującego, powierzono ministrowi właściwemu do spraw zabezpieczenia społecznego. Oznacza to, że Główny Urząd Statystyczny powinien gromadzić dane pozwalające na określenie kategorii ryzyka dla grupy działalności przy uwzględnieniu przepisów rozporządzenia MPPiS z dnia 29 listopada 2002 r. w sprawie różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1005 ze zm.) w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków, które powinno być punktem wyjścia wykładni pojęcia „zatrudnienia w warunkach zagrożenia”.

Analiza przepisów tego rozporządzenia w ocenie Sądu Apelacyjnego prowadzi do wniosku, że przy ocenie zatrudnienia w warunkach zagrożenia nie tyle istotne jest, na jakim stanowisku wykonywana jest praca, ale w jakim środowisku pracy, tj. w jakim miejscu, otoczeniu i jakie materialne czynniki panują w tym

otoczeniu oraz jakie czynniki zewnętrzne na nie oddziałują. Zdaniem Sądu Apelacyjnego trudno uznać, aby pod pojęciem „zatrudnienia w warunkach zagrożenia” nie mieściła się praca pracownika, na którego stale działają szkodliwe czynniki przekraczające dopuszczalne normy stężenia i natężenia, skoro badanie takich norm następuje nie w odniesieniu do konkretnego pracownika, lecz do konkretnego stanowiska pracy, rozumianego w tym wypadku jako miejsce świadczenia pracy i warunki w panujące w tym konkretnym miejscu. Skoro dopuszczalne normy stężenia i natężenia nie są badane w odniesieniu do konkretnego pracownika, to trudno ustalić, czy w danym wypadku samo wyposażenie tego pracownika w środki ochrony indywidualnej doprowadziło do zniesienia lub ograniczenia czynników szkodliwych. Z powyższego wynikają wątpliwości Sądu drugiej instancji co do wyłączenia pracowników, którzy zastosowali środki ochrony indywidualnej z grupy osób „zatrudnionych w warunkach zagrożenia”.

Sąd ten zastanawiał się także, czy założeniem ustawodawcy było premiowanie płatników składek, przez ustalenie im mniejszej stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe, tylko dlatego, że zniwelowali oni szkodliwe czynniki przekraczające dopuszczalne normy stężenia i natężenia w środowisku pracy przez zaopatrzenie pracowników w środki ochrony indywidualnej. Sąd Apelacyjny uznał, że zapewnienie pracownikom środków ochrony osobistej przez pracodawcę jest obowiązkiem wynikającym wprost z art. 237⁶ § 1 k.p., a zatem nie powinien być on premiowany za wypełnienie obowiązku ustawowego. Wskazany przepis jednoznacznie też wskazuje, że obowiązkiem pracodawcy jest dostarczenie nieodpłatnie pracownikowi środków ochrony indywidualnej zabezpieczających przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy. Ustawodawca oddziela w tym przepisie środowisko pracy od środków ochrony indywidualnej, a odesłanie do tego terminu w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 listopada 2002 r. w sprawie różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków wskazuje, że „zatrudnienie w warunkach zagrożenia”, to

wykonywanie pracy w określonym miejscu, otoczeniu, środowisku, w jakim przebywa pracownik.

Sąd Apelacyjny zwrócił także uwagę na treść § 5 ust. 1 i § 6 ust. 1 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z 5 sierpnia 2005 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na hałas lub drgania mechaniczne (Dz.U z 2005 r. Nr 157 poz. 1318), z których wynika, że obowiązkiem pracodawcy jest przede wszystkim likwidowanie u źródła ryzyka zawodowego związanego z narażeniem na hałas. Normodawca wyraźnie też wskazał, że pracodawca realizując w/w obowiązek powinien uwzględniać w szczególności działania polegające na: 1) unikaniu procesów lub metod pracy powodujących narażenie na hałas lub drgania mechaniczne i zastępowaniu ich innymi, stwarzającymi mniejsze narażenia; 2) dobieraniu środków pracy przeznaczonych do wykonywania określonej pracy, właściwie zaprojektowanych pod względem ergonomicznym, o możliwie najniższym poziomie emisji hałasu lub drgań mechanicznych; 3) ograniczaniu narażenia na hałas lub drgania mechaniczne środkami technicznymi: a) w przypadku hałasu przez stosowanie obudów dźwiękoizolacyjnych, kabin dźwiękoszczelnych, tłumików, ekranów, materiałów dźwiękochłonnych oraz układów izolujących i tłumiących dźwięki materiałowe, b) w przypadku drgań mechanicznych przez stosowanie materiałów, elementów i układów izolujących i tłumiących drgania, w tym amortyzowanych siedzisk, uchwytów i rękawic antywibracyjnych; 4) projektowaniu miejsc pracy i rozmieszczaniu stanowisk pracy w sposób umożliwiający izolację od źródeł hałasu lub drgań mechanicznych oraz ograniczający jednocześnie oddziaływanie wielu źródeł na pracownika; 5) konserwowaniu środków pracy, obiektów budowlanych, urządzeń i układów izolujących i tłumiących hałas lub drgania mechaniczne oraz innych środków ochrony zbiorowej; 6) informowaniu i szkoleniu pracowników w zakresie poprawnego i bezpiecznego posługiwania się środkami pracy; 7) ograniczaniu czasu i poziomu narażenia oraz liczby osób narażonych na hałas lub drgania mechaniczne przez właściwą organizację pracy, w szczególności stosowanie skróconego czasu lub przerw w pracy i rotacji na stanowiskach pracy. Sąd drugiej instancji stwierdził, że stosowanie środków ochrony indywidualnej jest swego rodzaju ostatecznością, a pracodawca powinien przede wszystkim najpierw

doprowadzić do zniwelowania szkodliwych czynników. Uznanie więc, że zapewnienie pracownikom środków ochrony indywidualnej i tym samym zniwelowanie, czy ograniczenie szkodliwych czynników, które występują w razie przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, ma być premiowane przez obniżenie stopy procentowej na składki na ubezpieczenie wypadkowe również budzi szereg wątpliwości. Takie podejście mogłoby bowiem prowadzić do premiowania płatników, którzy nic nie zrobili w kierunku usunięcia u źródła czynników szkodliwych lub też podjęli jedynie niskobudżetowe działania pozorującego wypełnienie tego obowiązku, a ograniczyli się w istocie do zapewnienia pracownikom środków ochrony indywidualnej, co do zasady stanowiących znacznie tańsze rozwiązanie, a wszak nie zmieniające warunków panujących w środowisku pracy.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego można sobie wyobrazić sytuację, że pracodawca uczynił wszystko co możliwe w celu wyeliminowania czynników szkodliwych, w tym zastosował rotację stanowisk czy ograniczony czas pracy, ale w danym miejscu pracy nadal występują tak duże stężenia i natężenia, że nie jest możliwe bezpieczne świadczenia pracy i dopiero zastosowanie środków ochrony indywidualnej pozwala ograniczyć negatywny wpływ tych czynników na organizm człowieka, a to mogłoby nasuwać wniosek, że taki pracodawca winien być lepiej traktowany niż pracodawca, który uchyla się od obowiązku niwelowania czynników szkodliwych u źródła. Ale to wydaje się przemawiać właśnie za tym, aby stosowanie środków ochrony indywidualnej nie było kryterium decydującym o wysokości stopy procentowej na ubezpieczenie wypadkowe. Jednocześnie oczywistym jest, że praca przy użyciu środków ochrony osobistej jest o wiele mniej komfortowa niż praca bez takich środków, w miejscu gdzie pracodawca tak zorganizował stanowiska pracy, organizację pracy i zastosował środki ochrony zbiorowej zapobiegając tym samym narażeniu na czynniki szkodliwe. Choć wysokość składki na ubezpieczenie wypadkowe powinna być wypadkową rodzaju prowadzonej działalności i związanego z tym ryzyka w ogólności oraz ilości wypadków przy pracy u danego pracodawcy oraz osób pracujących w warunkach zagrożenia, to wydaje się, że jej wysokość nie powinna kształtować się kosztem warunków, w jakich pracownicy pracują, mimo zastosowania środków ochrony

indywidualnej, a więc środków nie likwidujących tych czynników z otoczenia pracy w jakim przebywają i środków, które - mimo że niwelują działanie jakiegoś czynnika szkodliwego - negatywnie wpływają na komfort, jakość i wydajność pracy w innym wymiarze.

Sąd drugiej instancji przywołał wyrok Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości z dnia 19 maja 2011 r. (w sprawach połączonych sygn. akt C 256/10 i C 261/10, David Barcenilla Fernandez i Fedro Antonio Macedo Lozano przeciwko Gerardo Garcia SL), w którym wskazano, że dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady z 6 lutego 2003 r. w sprawie minimalnych wymagań w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa dotyczących narażenia pracowników na ryzyko spowodowane czynnikami fizycznymi (hałasem) ustanawia hierarchię obowiązków ciążyących na pracodawcy. W pierwszej kolejności pracodawca jest zobowiązany do wdrożenia programu zmierzającego do ograniczenia ekspozycji na hałas, gdy pracownicy są narażeni na poziom hałasu przekraczający 85 dB mierzony bez uwzględnienia skutku używania indywidualnych środków ochrony słuchu. Jedynie w zakresie, w jakim program ten nie umożliwia obniżenia takiej ekspozycji na hałas, art. 6 dyrektywy 2003/10 ustanawia w drugiej kolejności dodatkowy obowiązek polegający na udostępnieniu pracownikom indywidualnych środków ochrony słuchu. W trzeciej i ostatniej kolejności art. 7 rzeczony dyrektywy określa szczególne obowiązki, w przypadku gdy używanie indywidualnych środków ochrony słuchu nie umożliwia uniknięcia przekroczenia granicznych wartości ekspozycji. Z jasnego brzmienia i ze struktury powyższych przepisów wynika zatem, że pracodawca nie spełnia ciążyących na nim obowiązków określonych w art. 5 ust. 2 dyrektywy 2003/10 przez samo wydanie pracownikom indywidualnych środków ochrony słuchu, lecz że powinien wdrożyć program zmierzający do ograniczenia ekspozycji na hałas, gdy pracownicy są narażeni na poziom hałasu przekraczający 85 dB mierzony bez uwzględnienia skutku używania indywidualnych środków ochrony słuchu. Takie rozumienie dyrektywy 2003/10 potwierdza jej motyw 10, zgodnie z którym dyrektywa ta jest oparta na koncepcji zapobiegania, która zakłada, że pierwszeństwo ma ograniczanie ryzyka u źródła oraz że środki ochrony zbiorowej mają pierwszeństwo przed środkami ochrony indywidualnej. W związku z powyższym dyrektywa 2003/10 powinna być interpretowana w ten sposób, że

pracodawca, w którego przedsiębiorstwie dzienny poziom ekspozycji pracowników na hałas mierzony bez uwzględnienia skutków używania indywidualnych środków ochrony słuchu wynosi ponad 85 dB, nie spełnia obowiązków wynikających z tej dyrektywy przez samo wydanie pracownikom takich środków ochrony słuchu umożliwiających obniżenie dziennej ekspozycji na hałas poniżej 80 dB, ponieważ na owym pracodawcy ciąży obowiązek wdrożenia programu środków technicznych lub organizacyjnych zmierzających do zmniejszenia ekspozycji na hałas mierzony bez uwzględnienia skutków używania indywidualnych środków ochrony słuchu do poziomu poniżej 85 dB.

W ocenie Sądu Apelacyjnego - biorąc pod uwagę regulacje dyrektywy 2003/10 oraz omówionych powyżej przepisów krajowych - jednoznacznie wyłania się prymat zapobiegania u źródła przez pracodawcę czynnikom szkodliwym przekraczającym dopuszczalne stężenia i natężenia. Jeśli więc w świetle w/w wyroku Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości z dnia 19 maja 2011 r. pracodawca, w którego przedsiębiorstwie dzienny poziom ekspozycji pracowników na hałas mierzony bez uwzględnienia skutków używania indywidualnych środków ochrony słuchu wynosi ponad 85 dB, nie spełnia obowiązków wynikających z tej dyrektywy poprzez samo wydanie pracownikom takich środków ochrony słuchu umożliwiających obniżenie dziennej ekspozycji na hałas poniżej 80 dB, to trudno zgodzić się z tezą, aby z tego powodu pracodawca taki powinien być premiowany niższą stopą procentową składki na ubezpieczenie wypadkowe.

W tych okolicznościach Sąd Apelacyjny - skłaniając się do wniosku, że środki ochrony indywidualnej nie likwidują warunków zagrożenia, ale jedynie przed nimi ochraniają – opowiedział się za negatywną odpowiedzią na postawione przez siebie pytanie, stwierdzając jednocześnie, że nie traci z pola widzenia odmiennego stanowiska, przedstawionego, przy rozpoznaniu skargi kasacyjnej w analogicznej sprawie, przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 grudnia 2020 r., sygn. akt II UK 186/19 (OSNP 2021, nr 7, poz. 81). W ocenie sądu drugiej instancji, Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku nie odniósł się jednak do kwestii posłużenia się przez normodawcę pojęciem „środowiska pracy” oraz wytycznych wynikających z dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady z 6 lutego 2003 r. w sprawie minimalnych wymagań w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa dotyczących

narażenia pracowników na ryzyko spowodowane czynnikami fizycznymi (hałasem), a także wniosków Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, zawartych w uzasadnieniu wyroku z 19 maja 2011 r.

Wskazując na powyższe argumenty Sąd Apelacyjny postanowieniem z dnia 28 kwietnia 2022 r., III AUa 345/20, przedstawił do rozstrzygnięcia Sądowi Najwyższemu zagadnienie prawne: Czy pojęcie ryzyka określonego wskaźnikami częstości zatrudnionych w warunkach zagrożenia w rozumieniu art. 30 ust. 2 pkt 4 i art. 31 ust. 3 pkt 3 ustawy z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 1205 ze zm.) winno być określane z uwzględnieniem skutków używania indywidualnych środków ochrony od ryzyka spowodowanego czynnikami fizycznymi powodującymi to zagrożenie?

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W ubezpieczeniu wypadkowym składki finansowane są w całości przez płatników składek. Zgodnie z art. 15 ust. 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (aktualnie jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 1009 ze zm.) stopa procentowa składek na ubezpieczenie wypadkowe jest zróżnicowana dla poszczególnych płatników składek i ustalana w zależności od poziomu zagrożeń zawodowych i skutków tych zagrożeń, natomiast art. 22 ust. 1 pkt 4 oraz ust. 2 tej ustawy stanowią, że stopy procentowe składek na ubezpieczenie wypadkowe wynoszą od 0,40% do 8,12% podstawy wymiaru, a zasady różnicowania stopy procentowej składek na ubezpieczenie wypadkowe określają przepisy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Wprowadzony wieloetapowo od 1 stycznia 2003 r. nowy system ubezpieczenia wypadkowego wprowadził zróżnicowane składki na ubezpieczenie wypadkowe uzależnione od branży, w której działał płatnik składek, od ilości zatrudnionych pracowników oraz od ryzyka powstania wypadków i chorób na poziomie branżowym oraz w konkretnym zakładzie pracy. Z uwagi na wieloaspektowość analizowanej kwestii, treść przedstawionego zagadnienia

prawnego i ustaleń Sądu Apelacyjnego, analiza Sądu Najwyższego koncentrować się będzie na sytuacji płatników składek, objętych regulacją art. 28 ust. 2 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (aktualnie jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 2189: dalej jako: ustawa wypadkowa), zgodnie z którym stopę procentową składki na ubezpieczenie wypadkowe dla płatnika składek zgłaszającego do ubezpieczenia wypadkowego co najmniej 10 ubezpieczonych ustala Zakład jako iloczyn stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe określonej dla grupy działalności, do której należy płatnik składek, i wskaźnika korygującego ustalonego dla płatnika składek (z zastrzeżeniem art. 33).

Przepis ten (dotyczący płatników, którzy przekazali informację na druku ZUS IWA za ostatnie trzy lata kalendarzowe przed danym rokiem składkowym) wprowadził mechanizm ustalania składki w dwóch etapach; najpierw ustaleniu podlega wysokość stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe określonej dla grupy działalności, a następnie wielkość tę mnoży się przez wskaźnik korygujący ustalony dla płatnika składek.

Zgodnie z art. 30 ustawy wypadkowej stopę procentową składki na ubezpieczenie wypadkowe dla grupy działalności ustala się w zależności od kategorii ryzyka ustalonej dla tej grupy (ust. 1), a kategorię ryzyka dla grupy działalności ustala się w zależności od ryzyka określonego wskaźnikami częstości: 1) poszkodowanych w wypadkach przy pracy ogółem; 2) poszkodowanych w wypadkach przy pracy śmiertelnych i ciężkich; 3) stwierdzonych chorób zawodowych; 4) zatrudnionych w warunkach zagrożenia (ust. 2). Wpływ każdego ze wskaźników częstości, o których mowa w ust. 2, na ustalenie kategorii ryzyka dla grupy działalności jest równy.

W celu ustalenia wysokości składki wypadkowej przy zgłaszaniu do ubezpieczenia wypadkowego ponad 9 osób, należało odczytać odpowiednią stopę procentową składki z tabeli stanowiącej załącznik nr 2 do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 listopada 2002 r. w sprawie różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenia społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków, przypisaną dla grupy działalności, do której ten płatnik należał z uwagi na rodzaj

przeważającej działalności według PKD, z jakim był on ujęty w rejestrze REGON na dzień 31 grudnia poprzedniego roku. Przykładowo grupa działalności „wydobywanie węgla kamiennego i węgla brunatnego” należała do kategorii ryzyka 11 z wysokością stóp procentowych 3,06%, natomiast działalność związana z obsługą rynku nieruchomości odpowiednio: 2 i 0,67%. Wynika z tego, że ta kategoria ryzyka zależała przede wszystkim od branży, do której należał płatnik składek, a czynnikiem indywidualizującym było jedynie obliczenie liczby pracowników podlegających ubezpieczeniu wypadkowemu.

Ściśle natomiast powiązane było z działaniami pracodawcy – płatnika składek ustalenie wskaźnika korygującego, gdyż zgodnie z art. 31 ust. 1 ustawy wypadkowej wysokość wskaźnika korygującego, o którym mowa w art. 28 ust. 2, wynosi: 1) w okresie od dnia 1 kwietnia 2006 r. do dnia 31 marca 2009 r. - od 0,8 do 1,2; 2) od dnia 1 kwietnia 2009 r. - od 0,5 do 1,5; natomiast stosownie do ust. 2 wskaźnik korygujący ustala się na rok składkowy w zależności od kategorii ryzyka ustalonej dla płatnika składek. Relewantny art. 31 ust. 3 stanowi, że kategorię ryzyka dla płatnika składek ustala się w zależności od ryzyka określonego wskaźnikami częstości: 1) poszkodowanych w wypadkach przy pracy ogółem; 2) poszkodowanych w wypadkach przy pracy śmiertelnych i ciężkich; 3) zatrudnionych w warunkach zagrożenia.

Przedmiotem kontrowersji, przedstawionych przez Sąd Apelacyjny była przede wszystkim wykładnia trzeciego punktu art. 31 ust. 3, dotyczącego obliczania wskaźnika „zatrudnionych w warunkach zagrożenia”. Pomimo tego, że wpływ wskaźnika częstości określonego w ust. 3 pkt 3 jest dwukrotnie większy niż każdego z dwóch poprzednich wskaźników, ustawa wypadkowa nie zawiera definicji pracowników zatrudnionych w warunkach zagrożenia, co w orzecznictwie sądów wywołuje rozbieżności dotyczące tego, czy pomiary warunków zagrożenia powinny obejmować wpływ zastosowanych przez pracodawcę środków ochrony zbiorowej lub indywidualnej (na przykład naszników ochronnych, okularów, fartuchów ochronnych).

Na podstawie delegacji z art. 33 ust. 4 ustawy wypadkowej zostało wydane rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 listopada 2002 r. sprawie różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu

wypadków przy pracy i chorób zawodowych w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków (aktualnie jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 740; dalej również jako: rozporządzenie wykonawcze), które w § 4 ust. 4 określa kategorie ryzyka odpowiadające wskaźnikowi zatrudnionych w warunkach zagrożenia, które występują w razie przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy. Definicję „środowiska pracy” zawierało rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2003 r., poz. 1650 ze zm.), które w § 2 pkt 11 wyjaśniało, że pod pojęciem „środowisko pracy” rozumie się warunki środowiska materialnego (określonego czynnikami fizycznymi, chemicznymi i biologicznymi), w którym odbywa się proces pracy. Rozporządzenie to zawiera także definicję takich pojęć jak: środki ochrony indywidualnej (§ 2 pkt 9) i środki ochrony zbiorowej (§ 2 pkt 10), określając, że są to środki przeznaczone do ochrony przed jednym lub większą liczbą zagrożeń związanych z występowaniem niebezpiecznych lub szkodliwych czynników w środowisku pracy. W § 2 pkt 13 rozporządzenie to zawiera definicję pojęcia „zagrożenia” i rozumie się przez to stan środowiska pracy mogący spowodować wypadek lub chorobę. Z analizy tych przepisów wynika, iż pojęcie „środowisko pracy” oznacza obiektywnie istniejące warunki, w miejscu świadczenia pracy, mogące spowodować wypadek przy pracy lub chorobę.

Szczegółowe zasady ustalania wskaźnika korygującego określone są w § 5 ust. 1 rozporządzenia wykonawczego, określającego wzór, na podstawie którego ustala się kategorie ryzyka dla płatników składek. Podstawę ustalenia częściowych kategorii ryzyka, o których mowa w ust. 1, stanowią średnie arytmetyczne wskaźników częstości, o których mowa w art. 31 ust. 3 ustawy. Warto zwrócić uwagę, że zarówno § 5 ust. 1 pkt 4 i jak i w § 5 ust. 3 pkt 3 rozporządzenia wykonawczego zatrudnienie w warunkach zagrożenia określone jest przez odniesienie do występujących w „środowisku pracy” przekroczeń dopuszczalnych stężeń czynników szkodliwych dla zdrowia.

Zgodnie z zawartym w § 5 tego rozporządzenia algorytmem wskaźnik częstości zatrudnionych w warunkach zagrożenia, które występują w razie przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników

szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (W3) oblicza się w ten sposób, że liczbę zatrudnionych w warunkach zagrożenia, które występują w razie przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (P3) dzieli się przez liczbę ubezpieczonych, o których mowa w ust. 3 (U), a wynik mnoży się przez 1000.

Z przepisów tych wynika, że zatrudnienie w warunkach zagrożenia to stan, w którym występują u płatnika składek przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, obejmującego na przykład mikroklimat, zapylenie, hałas, wibracje, oświetlenie, promieniowanie jonizujące i niejonizujące, obciążenie układu mięśniowo - szkieletowego, czynniki chemiczne, czynniki biologiczne. W okresie objętym ustaleniami Sądu Apelacyjnego obowiązywało rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 6 czerwca 2014 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, wydane na podstawie art. 228 § 3 Kodeksu pracy, które ustalało wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń chemicznych i pyłowych czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, określone w wykazie stanowiącym załącznik nr 1 do rozporządzenia, a także - wartości najwyższych dopuszczalnych natężeń fizycznych czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, określone w wykazie stanowiącym załącznik nr 2 do rozporządzenia. Wartości te powiązane zostały z wartością średnią ważoną stężenia, którego oddziaływanie na pracownika w ciągu 8-godzinnego dobowego i przeciętnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, określonego w Kodeksie pracy, przez okres jego aktywności zawodowej nie powinno spowodować ujemnych zmian w jego stanie zdrowia oraz w stanie zdrowia jego przyszłych pokoleń, a także określiło najwyższe dopuszczalne stężenie chwilowe, które nie powinno spowodować ujemnych zmian w stanie zdrowia pracownika, jeżeli występuje w środowisku pracy nie dłużej niż 15 minut i nie częściej niż 2 razy w czasie zmiany roboczej, w odstępie czasu nie krótszym niż 1 godzina; ujęto też najwyższe dopuszczalne stężenie pułapowe, które ze względu na zagrożenie zdrowia lub życia pracownika nie może być w środowisku pracy przekroczona w żadnym momencie.

Niewątpliwie obowiązkiem pracodawcy jest przeciwdziałanie zagrożeniom w miejscu pracy, co może uczynić dokonując zakupu na przykład osłon do niebezpiecznych stref maszyn i urządzeń (stałych, ruchomych, blokujących i blokujących z urządzeniem ryglującym, sterujących, itp.), instalacji optoelektrycznych urządzeń ochronnych (kurtyn świetlnych, skanerów laserowych, itp.), instalacji urządzeń ochronnych czułych na nacisk (mat, podłóg, obrzeży, krawędzi), instalacji elementów systemów sterowania realizujących funkcje bezpieczeństwa, instalacji kabin i obudów dźwiękoizolacyjnych lub dźwiękochłonno–izolacyjnych, zakupu i instalacji obudów, osłon i ekranów chroniących przed promieniowaniem optycznym, hałasem oraz polami elektromagnetycznymi, instalacji tłumików akustycznych oraz materiałów i urządzeń dźwiękochłonnych. Ponadto płatnik składek może dokonać zakupu środków ochrony indywidualnej, takich jak specjalne wyciszające nauszники, fartuchy ochronne lub okulary ochronne.

W ocenie Sądu Najwyższego, z przedstawionych unormowań wynika, że wykładnia językowa nie prowadzi do jednoznacznej oceny, czy zastosowane przez pracodawcę – płatnika składek na ubezpieczenie wypadkowe środki ochrony zbiorowej lub indywidualnej (redukujące w całości lub ograniczające zagrożenia) mogą wpłynąć na liczbę osób zgłoszonych do obliczania składki na ubezpieczenie wypadkowe, jednak wykładnia systemowa przemawia za przyjęciem ogólnej zasady, iż wskaźnik częstości zatrudnionych w warunkach zagrożenia, stosowany przy obliczaniu stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe zgodnie z art. 30 ust. 1 i ust. 2 pkt 4 w związku z art. 31 ust. 3 pkt 3 ustawy wypadkowej, dotyczy pracowników, którzy są zatrudnieni stale lub czasowo w środowisku, w którym występują przekroczenia norm bhp, niezależnie od zastosowanych przez płatnika środków ochrony indywidualnej lub zbiorowej. Zwrócić bowiem należy uwagę, że w większości przypadków czynniki szkodliwe dla zdrowia mogą niekorzystnie oddziaływać na pracowników pomimo zastosowania środków ochronnych, na przykład praca w kopalniach pod ziemią wiąże się ze stałym narażeniem na zapylenie, wysoką temperaturę, wilgoć i hałas, mimo zastosowania masek i odzieży ochronnej. Podobna sytuacja występuje podczas pracy przy piecach hutniczych, produkcji kwasów siarkowych, aluminium, miedzi, przy silnych

polach elektromagnetycznych, przy urządzeniach emitujących promieniowanie rentgenowskie, w chłodniach lub magazynach materiałów sypkich, przy spawaniu. Zatrudnienie w warunkach zagrożenia występuje więc sytuacji, gdy zagrożenie występujące w środowisku pracy może spowodować wypadek lub chorobę.

Zdaniem Sądu Najwyższego, mogą jednak wyjątkowo wystąpić sytuacje (związane na przykład z wprowadzaniem nowoczesnych technologii), gdy przekroczenie w środowisku pracowniczym najwyższych dopuszczalnych norm jest nieznaczne, a zastosowane przez pracodawcę środki ochrony indywidualnej lub zbiorowej, spowodowały wyeliminowanie w całości zagrożenia. Sytuacja taka była przedmiotem rozstrzygnięcia w analizowanym przez Sąd Apelacyjny wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2020 r., II UK 186/19, OSNP 2021 nr 7, poz. 81, w którym uznano, że pracodawca, który wyposażył pracowników w środki ochrony indywidualnej eliminujące w całości występujące w środowisku pracy przekroczenia norm hałasu, ma prawo do zapłaty niższej składki na ubezpieczenie wypadkowe.

Wskazać też można na wykładnię funkcjonalną omawianych kwestii, przedstawianą w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2019 r., III UK 103/18, Legalis, z której wynika, że art. 15 ust. 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych wskazuje na zindywidualizowany charakter składek na ubezpieczenie wypadkowe uzależniony od poziomu i skutków zagrożeń zawodowych występujących u danego płatnika; zatem z punktu widzenia zasad ustalania stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe prawną doniosłość ma rzeczywiście występujące u niego zagrożenie zawodowe mierzone częstością wypadków przy pracy, w tym śmiertelnych i ciężkich, po to, aby płatnik opłacał składki na ubezpieczenie wypadkowe w wysokości adekwatnej do kategorii ryzyka, które u niego rzeczywiście występuje.

W tym kontekście, ustalenie, że podjęte przez pracodawcę działania spowodowały rzeczywiste zlikwidowanie zagrożenia, które już nie mogło wpłynąć na powstanie wypadków lub chorób, umożliwia podanie przez płatnika składek zerowej liczby pracowników zatrudnionych w warunkach zagrożenia. Ciężar dowodu w tej kwestii spoczywa wówczas na płatniku składek, który powinien dysponować na przykład adekwatną ekspertyzą laboratorium lub opinią Państwowej Inspekcji Pracy.

Prowadzi to konkluzji, że w wyjątkowych sytuacjach wskaźnik częstości zatrudnionych w warunkach zagrożenia, stosowany przy obliczaniu stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe zgodnie z art. 28 ust. 2, art. 30 ust. 1 i ust. 2 pkt 4 w związku z art. 31 ust. 3 pkt 3 ustawy wypadkowej może być również ustalony na podstawie liczby pracowników rzeczywiście narażonych na działalnie przekroczonych najwyższych dopuszczalnych norm bhp, po uwzględnieniu tłumienia lub niwelowania szkodliwych warunków pracy w wyniku stosowania środków ochrony zbiorowej lub indywidualnej (zwłaszcza, jeżeli okoliczność ta nie jest kwestionowana przez ZUS).

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy orzekł jak w uchwale na podstawie art. 390 § 1 i 2 k.p.c.