

UCHWAŁA

składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego

Dnia 29 listopada 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Piotr Prusinowski (przewodniczący)
SSN Jolanta Frańczak
SSN Zbigniew Korzeniowski
SSN Dawid Miąsik
SSN Krzysztof Rączka (sprawozdawca)
SSN Romualda Spyt
SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca, uzasadnienie)

Protokolant Hubert Piskorz
przy udziale prokuratora Andrzeja Niecia

w sprawie E. w W. przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w Słupsku
o składki na ubezpieczenie wypadkowe,
po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 29 listopada 2023 r. zagadnienia prawnego przekazanego do rozpoznania powiększonemu składowi Sądu Najwyższego postanowieniem z dnia 13 kwietnia 2023 r., sygn. akt II USKP 230/21,

"Czy osoby zatrudnione w warunkach zagrożenia, które występują w razie przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, wyposażone w indywidualne środki ochrony od ryzyka spowodowanego czynnikami fizycznymi powodującymi te zagrożenia są wliczane do zatrudnionych w warunkach zagrożenia, liczba których stanowi podstawę ustalenia kategorii ryzyka dla grupy działalności w zależności od ryzyka określonego wskaźnikami częstości w rozumieniu art. 30 ust. 2 pkt 4 i art. 31 ust. 3 pkt 3 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (jednolity tekst: Dz. U. z 2022 r., poz. 2189 ze zm.) oraz § 4 i 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 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 (jednolity tekst: Dz. U. z 2022, po. 740)?"

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 oraz art. 31 ust. 3 pkt 3 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r. poz. 2189 ze zm.) w związku z § 4 i 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 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 (jednolity tekst: Dz.U. z 2022, poz. 740) jest ustalany z uwzględnieniem osób wyposażonych w środki ochrony indywidualnej.

UZASADNIENIE

Sąd Najwyższy postanowieniem z 13 kwietnia 2023 r., II USKP 230/21 przekazał do rozpoznania powiększonemu składowi Sądu Najwyższego następujące zagadnienie prawne: „czy osoby zatrudnione w warunkach zagrożenia, które występują w razie przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, wyposażone w indywidualne środki ochrony od ryzyka spowodowanego czynnikami fizycznymi powodującymi te zagrożenia są wliczane do zatrudnionych w warunkach zagrożenia, liczba których stanowi podstawę ustalenia kategorii ryzyka dla grupy działalności w zależności od ryzyka określonego wskaźnikami częstości w rozumieniu art. 30 ust. 2 pkt 4 i art. 31 ust. 3 pkt 3 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 2189 ze zm.) oraz § 4 i 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 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 (jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 740)?”.

Powyższe zagadnienie prawne wyłoniło się na tle sprawy, w której decyzjami z 24 kwietnia 2018 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Słupsku stwierdził, że stopa procentowa składki na ubezpieczenie wypadkowe obowiązująca płatnika składek E. w W. wynosi w roku składkowym obejmującym okres rozliczeniowy od 1 kwietnia 2009 r. do 31 marca 2010 r. - 4,20% podstawy jej wymiaru, natomiast w roku składkowym obejmującym okres rozliczeniowy od 1 kwietnia 2011 r. do 31 marca 2012 r. – 3,92% podstawy jej wymiaru. Odwołania od tych decyzji złożył płatnik składek, zarzucając im naruszenie art. 33 ust. 1 i art. 34 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych przez błędne zastosowanie, naruszenie art. 31 ustawy o statystyce publicznej oraz naruszenie przepisu § 5 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 i drgania mechaniczne.

Sąd Okręgowy w Słupsku w wyroku z 10 sierpnia 2018 r., V U 353/18, oddalił odwołania płatnika, podnosząc, że stawka procentowa na ubezpieczenie wypadkowe jest uzależniona od zagrożenia, jakie niesie ze sobą środowisko pracy. 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 podjęcie przez pracodawcę działań mających na celu zminimalizowanie indywidualnego ryzyka zawodowego nie jest tożsame z okolicznością całkowitego wyeliminowania czynników stwarzających to zagrożenie, które obiektywnie nadal występują w środowisku pracy.

Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z 21 listopada 2019 r., sygn. akt III AUa 1505/18 oddalił apelację płatnika składek, wskazując między innymi, że indywidualne środki ochrony słuchu są ostatecznością, względnie rozwiązaniem doraźnym. W każdej sytuacji, kiedy wartości najwyższych dopuszczalnych natężeń odnoszące się do hałasu są przekroczone, podstawowym działaniem pracodawcy

powinno być wyeliminowanie źródła hałasu lub ograniczenie poziomu jego emisji. Dopiero jeśli nie ma możliwości dokonania takich zmian, stosuje się środki ochrony indywidualnej. Sąd przypomniał, że w zakresie ustalenia, czy w danym zakładzie pracy zatrudnione są osoby w warunkach zagrożenia mieści się ocena samej przestrzeni pracy, w której znajduje się dane stanowisko pracy, dlatego stosowanie środków ochrony indywidualnej, jakkolwiek faktycznie ogranicza zagrożenie, tak nie eliminuje go całkowicie. Istotne jest także, że pomiary czynników szkodliwych, w tym np. natężenia hałasu, wykonywane są bez uwzględnienia skutków zastosowania przez pracowników ochronników słuchu. W konsekwencji Sąd stwierdził, że niwelowanie warunków zagrożenia poprzez wyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej jest sensem i celem stosowania tych środków, jednakże nie zwalnia pracodawcy z obowiązku wykazywania pracujących w takich warunkach osób w informacji ZUS IWA w bloku IV pod poz. 04.

Od powyższego wyroku płatnik składek wywiódł skargę kasacyjną. Poza zarzutami dotyczącymi naruszenia przepisów postępowania w skardze podniesiono także zarzut naruszenia art. 31 ust. 3 pkt 3 ustawy wypadkowej przez błędną jego wykładnię, polegającą na przyjęciu, iż za zatrudnionych w warunkach zagrożenia należy uważać wszystkich pracowników, którzy pracują na stanowiskach zlokalizowanych w środowisku, w którym występuje czynniki szkodliwe na poziomie przekraczającym dopuszczalne normy (NDN), podczas gdy z przepisów wynika, że decyduje o tym faktyczne narażenie pracowników, oceniane indywidualnie w odniesieniu do każdego pracownika, z uwzględnieniem jego cech osobistych, faktycznego czasu pracy na stanowisku oraz zastosowanych środków ochrony indywidualnej, a także po stwierdzeniu, że zagrożenie czynnikami związanymi ze środowiskiem pracy ma charakter przeważający w porównaniu do zagrożeń czynnikami związanymi z uciążliwością pracy oraz zagrożeń wynikających z pracy przy maszynach niebezpiecznych.

Rozpoznając skargę kasacyjną płatnika składek, Sąd Najwyższy uznał, że sprawie wyłoniło się istotne zagadnienie prawne i dlatego konieczne było jego przekazanie do rozstrzygnięcia powiększonemu składowi Sądu Najwyższego. Sąd Najwyższy wskazał, że decydujące znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy ma wykładnia art. 31 ust. 3 pkt 3 (a pośrednio także art. 30 ust. 1 pkt 4) ustawy

wypadkowej. Sąd przypominał, że przepis ten był już przedmiotem interpretacji dokonanej przez Sąd Najwyższy. Mianowicie, w wyroku z 8 grudnia 2020 r., II UK 186/19 (OSNP 2021 nr 7, poz. 81; OSP 2022 nr 3, poz. 27 z aprobowaną glosą R. Pacuda), wyrażono stanowisko, zgodnie z którym pracodawca, który wyposażał pracowników w środki ochrony indywidualnej eliminujące występujące w środowisku pracy przekroczenia norm hałasu, ma prawo do zapłaty niższej składki na ubezpieczenie wypadkowe z uwagi na ocenę indywidualnego zagrożenia zdrowia pracownika. Jako uzasadnienie tego poglądu Sąd Najwyższy wskazał między innymi, że z użycia w art. 31 ust. 3 pkt 3 ustawy wypadkowej określenia „zatrudnionych w warunkach zagrożenia”, przy uwzględnieniu wykładni językowej, nie da się wyprowadzić wniosku, że ustawodawcy chodziło o stanowiska pracy, a nie o konkretnych zatrudnionych będących w „warunkach zagrożenia”. Na płaszczyźnie językowej „zatrudnienia w warunkach” nie da się bowiem przyporządkować do aspektu związanego z elementem struktury organizacyjnej zakładu pracy. „Zatrudnienie w warunkach” to nic innego, jak pozostawanie w więzi prawnej, w ramach której świadczona jest praca, która w taki, a nie inny sposób, oddziałuje na organizm konkretnego osobnika. Zdaniem Sądu również argumenty wykładni systematycznej uzasadniają zapatrywanie, że stopę procentową składki na ubezpieczenie wypadkowe ustala się w sposób zindywidualizowany. Składka na ubezpieczenie wypadkowe w indywidualnym przypadku uwarunkowana jest zależnością między jej wysokością a ryzykiem wypłaty świadczeń przez organ rentowy. Mając na uwadze tę zależność, staje się jasne, że „poziom zagrożenia zawodowego” nie może być mierzony abstrakcyjnie, w oderwaniu od faktycznych niebezpieczeństw. Oznacza to, że miarodajne przy określeniu zagrożenia dla „zatrudnienia w warunkach” są realne obawy związane z wystąpieniem wypadku przy pracy albo choroby zawodowej, a zatem art. 31 ust. 3 pkt 3 ustawy wypadkowej nie nawiązuje do środowiska panującego na stanowisku pracy, ale do faktycznego zagrożenia zatrudnionego. Skoro został on wyposażony w środki ochrony indywidualnej (eliminujące przekroczenia hałasu), to znaczy, że pracownik nie jest zatrudniony w warunkach zagrożenia. Sąd Najwyższy w omawianym wyroku podniósł także, że mechanizm obliczania stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe oparty został na funkcji promującej określone postawy.

Skoro liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy rzutuje na kategorię ryzyka, od której zależy wysokość stopy procentowej składki, to oczywiste jest, że płatnicy dbający o bezpieczne warunki pracy mogą liczyć na niższe obciążenia. Płatnik składek, który za pomocą nakładów na środki ochrony indywidualnej eliminuje wpływ przekroczeń hałasu na organizm zatrudnionego, powinien być premiowany niższą składką na ubezpieczenie wypadkowe. Zapatrywanie to jest funkcjonalnie powiązane z metodyką obliczania stopy procentowej składki, a dodatkowo odnajduje się w sferze własnościowej. Jeśli składka na to ubezpieczenie ma być wypadkową zagrożenia wypadkiem albo chorobą i ryzyka wypłaty świadczeń, to zrozumiałe jest, że wyeliminowanie zagrożenia przez płatnika powinno się premiować obniżeniem składki, bo, po pierwsze, ryzyko leżące po stronie organu rentowego uległo zmniejszeniu, a po drugie, rozwiązanie to jest sprawiedliwe.

Wykładnia przepisu art. 31 ust. 3 pkt 3 ustawy wypadkowej była także przedmiotem uchwały Sądu Najwyższego z 16 lutego 2023 r., III UZP 6/22 (OSNP 2023 nr 6, poz. 65), w tezie której przyjęto, że 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, określany jest z uwzględnieniem wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej, eliminujące w całości zagrożenie wynikające z przekroczenia dopuszczalnych norm. Uzasadniając to stanowisko, Sąd Najwyższy wskazał, że z analizy przepisów rozporządzenia 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 wynika, iż pojęcie „środowisko pracy” oznacza obiektywnie istniejące warunki, w miejscu świadczenia pracy, mogące spowodować wypadek przy pracy lub chorobę. Zarazem jednak – zdaniem Sądu – 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. 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. Sąd zwrócił bowiem uwagę, że w większości przypadków czynniki szkodliwe dla zdrowia mogą niekorzystnie oddziaływać na pracowników mimo zastosowania środków ochronnych. Zatrudnienie w warunkach zagrożenia występuje więc sytuacji, gdy zagrożenie występujące w środowisku pracy może spowodować wypadek lub chorobę. Zarazem jednak Sąd w przywoływanej uchwale wskazał, że wyjątkowo mogą 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. Wskazał przy tym na wykładnię funkcjonalną omawianych kwestii, przedstawioną w wyroku Sądu Najwyższego z 4 kwietnia 2019 r., III UK 103/18, z której wynika, że art. 15 ust. 2 ustawy z 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.

W ocenie Sądu Najwyższego w składzie zwykłym przedstawione wyżej stanowiska, mimo iż są zgodne w swoich ostatecznych konkluzjach, budzą nadal poważne wątpliwości. Dostrzegł przy tym, że wątpliwości te miał, jak się zdaje, również Sąd Najwyższy, podejmując uchwałę III UZP 6/22, na co wskazuje ten fragment uzasadnienia uchwały, w którym podkreślono wyjątkowość sytuacji związanej z zastosowaniem przez pracodawcę środków ochrony indywidualnej lub zbiorowej jako powodującego wyeliminowanie w całości zagrożenia w sytuacji, gdy przekroczenie w środowisku pracowniczym najwyższych dopuszczalnych norm było nieznaczne. Równocześnie Sąd Najwyższy nie miał wątpliwości co do tego, że choć wykładnia językowa art. 31 ust. 3 pkt 3 ustawy wypadkowej nie prowadzi do jednoznacznej oceny, to jednak jego interpretacja systemowa, przeprowadzona z uwzględnieniem regulacji zawartych w przepisach wykonawczych, przemawia za przyjęciem ogólnej zasady, że wskaźnik częstości zatrudnionych w warunkach zagrożenia dotyczy pracowników, którzy są zatrudnieni stale lub czasowo w środowisku, w którym występują przekroczenia norm bhp, niezależnie od zastosowanych przez pracodawcę (płatnika składek) środków ochrony indywidualnej lub zbiorowej. Sąd Najwyższy w składzie trzyosobowym opowiedział się za taką wykładnią art. 31 ust. 3 pkt 3 ustawy wypadkowej.

Niezależnie od argumentów, którymi posłużył się Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały III UZP 6/22, wyraził nadto pogląd, że wykładnia zwrotu „zatrudnionych w warunkach zagrożenia” użytego w art. 30 ust. 2 pkt 4 i art. 31 ust. 3 pkt 3 ustawy wypadkowej w celu określenia jednego ze wskaźników częstości służących do ustalenia kategorii ryzyka dla grupy działalności mających wpływ na wysokość stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe jest szczególnie trudna, jeśli zważyć, że sama ustawa tego zwrotu nie definiuje i w celu jego dookreślenia wymaga posłużenia się pojęciami użytymi przez prawodawcę w przepisach aktów wykonawczych (rozporządzeń). Zestawienie wszystkich definicji może sugerować, że warunki występujące w środowisku pracy należy oceniać nie przy uwzględnieniu zastosowanych przez pracodawcę środków ochrony osobistej bądź środków ochrony zbiorowej, ale jako warunki występujące obiektywnie. Chodzi bowiem nie o to, jak owe warunki odczuwają pracownicy wyposażeni w środki ochrony osobistej, ale o to, czy i jakie warunki (określone czynnikami

fizycznymi, chemicznymi i biologicznymi) faktycznie występują w konkretnym środowisku pracy. Sąd wskazał przy tym, że z regulacji § 79 ust. 1 rozporządzenia 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. Nr 169, poz. 1650) wynika jednoznacznie, że zastosowanie środków ochrony indywidualnej bądź zbiorowej nie zmienia warunków zagrożenia występujących w środowisku pracy, ale jedynie ma za zadanie zmniejszyć stopień ich odczuwania przez zatrudnionych w tym środowisku pracowników. Stanowi też bezwzględny obowiązek spoczywający na pracodawcy. W tym kontekście Sąd Najwyższy przywołał także przepisy dyrektywy 2003/10 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), zmienionej dyrektywą 2007/30 z 20 czerwca 2007 r., których wykładni dokonał TSUE w wyroku z 19 maja 2011 r., C-256/10, uznając, iż na pracodawcy ciąży obowiązek wdrożenia programu środków technicznych lub organizacyjnych zmierzających do zmniejszenia takiej ekspozycji na hałas, mierzony bez uwzględnienia skutków używania indywidualnych środków ochrony słuchu, do poziomu poniżej 85 dB (por. pkt 34 uzasadnienia; pkt 1 sentencji). W konsekwencji Sąd Najwyższy w składzie trzyosobowym uznał, że wykładnia użytego w powołanym w podstawach zaskarżenia art. 31 ust. 3 pkt 3 ustawy wypadkowej (oraz odpowiednio art. 30 ust. 2 pkt 4 tej ustawy) zwrotu „zatrudnionych w warunkach zagrożenia”, mimo przeprowadzenia jej w powołanych wcześniej orzeczeniach (II UK 186/19 i III UZP 6/22), nadal budzi poważne wątpliwości, które wymagają rozstrzygnięcia przez powiększony skład Sądu Najwyższego.

Sąd Najwyższy w składzie siedmiu sędziów zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 15 ust. 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (aktualnie jednolity tekst: Dz.U. z 2023 r., poz. 1230 ze zm.; dalej jako: ustawa systemowa) 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 i ust. 2 tej ustawy stanowi, 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.

Ubezpieczenie wypadkowe, jako jedyne z grupy ubezpieczeń społecznych, powiązane zostało ze zmienną stopą procentową składek, a składki na ubezpieczenie wypadkowe obciążają finansowo wyłącznie płatników składek (głównie pracodawców). W ocenie Sądu Najwyższego wynikało to z dwóch celów wskazanych wyżej przepisów: 1) konieczności zapewnienia składek pokrywających wydatki na świadczenia wypadkowe w adekwatnej proporcji do ryzyka wystąpienia wypadku przy pracy lub choroby zawodowej u konkretnego płatnika składek, 2) prewencyjnego działania wysokości składek na zwiększenie bezpieczeństwa pracy. Z art. 55 ust. 4 ustawy systemowej wynika bowiem, że w ramach FUS wyodrębnia się między innymi fundusz wypadkowy, z którego finansowane są świadczenia określone w odrębnych przepisach, a także koszty prewencji wypadkowej określone w odrębnych przepisach.

Przedstawiona wykładnia celowościowa (ustalania składek w zależności od poziomu zagrożeń zawodowych i skutków tych zagrożeń oraz działania prewencyjnego), ma relewantne znaczenie przy wykładni pozostałych przepisów dotyczących ustalania wysokości składek na ubezpieczenie wypadkowe, przy czym należy zwrócić uwagę na niekonsekwencję prawodawcy w kwestii uzależnienia różnicowania wysokości składek wyłącznie od wskazanego w ustawie systemowej kryterium „poziomu zagrożeń zawodowych i skutków tych zagrożeń”. Wprowadzony bowiem wieloetapowo od 1 stycznia 2003 r. nowy system ubezpieczenia wypadkowego wprowadził zróżnicowane składki na ubezpieczenie wypadkowe uzależnione przede wszystkim od liczby zatrudnionych pracowników. Zgodnie bowiem z art. 28 ust.1 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 ze zm.: dalej jako: ustawa wypadkowa) stopa procentowa składki na ubezpieczenie wypadkowe dla płatnika składek

zgłaszającego do ubezpieczenia wypadkowego nie więcej niż 9 ubezpieczonych wynosi 50% najwyższej stopy procentowej ustalonej na dany rok składkowy dla grup działalności, zgodnie z zasadami określonymi w art. 30. Natomiast w myśl ust. 2 cytowanego artykułu - 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.

Z przepisów tych wynika, że jeżeli płatnik składek zgłasza do ubezpieczenia wypadkowego nie więcej niż 9 ubezpieczonych, obowiązuje go stopa zryczałtowana, której wartość wynosiła przykładowo: 1,8% w okresie od 1 kwietnia 2006 r. do 31 marca 2009 r., a od 1 kwietnia 2021 r. do 31 marca 2022 r. - 1,67%. Zryczałtowany charakter tej składki powoduje, że nie ma znaczenia dla tych płatników składek ile osób faktycznie pracuje w warunkach indywidualnego zagrożenia na wypadki i choroby zawodowe (oraz czy są oni wyposażeni w środki ochrony indywidualnej lub zbiorowej), bowiem ustalając liczbę ubezpieczonych w ciągu poszczególnych miesięcy płatnik składek oblicza tylko liczbę wszystkich ubezpieczonych, którzy w danym miesiącu podlegali przynajmniej jeden dzień ubezpieczeniu wypadkowemu.

Ten wygodny i łatwy do stosowania ryczałtowy sposób obliczania składki na ubezpieczenie wypadkowe ustawodawca pominął w przypadku płatników składek zatrudniających powyżej 9 ubezpieczonych przez konieczność zastosowania skomplikowanych algorytmów obliczania składek, uzależniając wysokość płaconych przez płatników składek od branży, w której działają oraz od ryzyka powstania wypadków i chorób na poziomie branżowym oraz w konkretnym zakładzie pracy.

Zagadnienie prawne przedstawione Sądowi Najwyższemu w składzie powiększonym dotyczy tylko płatników składek zatrudniających powyżej 9 ubezpieczonych (pracowników); podjęta w przedstawionej kwestii uchwała dotyczy więc tylko tych płatników składek na ubezpieczenie wypadkowe.

Przyjęcie algorytmu obliczania składki w sposób różnicujący większe zakłady działające w tej samej branży odczytać należy jako zachętę dla pracodawców do

podejmowania wysiłków w celu zwiększenia ochrony pracowników przed zagrożeniami wypadkowymi i chorobowymi (efektywność podejmowanych przez płatnika działań w omawianej kwestii wpływać może na zmniejszenie obciążeń składkowych i przez to zwiększenie rynkowej konkurencyjności płatnika składek). Zgodnie bowiem 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 oraz 0,67%. Z przepisów tych wynika, 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 warunkami zatrudnienia u konkretnego 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, wynosiła: 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. Wskaźnik korygujący mógł więc powodować podwyższenie lub obniżenie wysokości składki na ubezpieczenie wypadkowe (nawet o połowę). 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.

W tym kontekście zwrócić można uwagę, że liczba wypadków przy pracy w danym okresie ma charakter losowy, a na wysokość płaconej składki mają wpływ również wypadki spowodowane wyłącznie z winy pracowników lub powstałe z przyczyn niezależnych od pracodawcy i niezależnych od warunków zagrożenia.

Przedmiotem kontrowersji, przedstawionych w zagadnieniu prawnym przez zwykły skład Sądu Najwyższego, była przede wszystkim wykładnia trzeciego punktu art. 31 ust. 3 ustawy wypadkowej, dotyczącego obliczania wskaźnika „zatrudnionych w warunkach zagrożenia”. Pomimo tego, że wpływ tego wskaźnika częstości 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) i przez to implikować obniżenie składki na ubezpieczenie wypadkowe.

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. Analogiczne określenie zostało zawarte w § 5 tego rozporządzenia. Powiązanie tej kategorii ryzyka (związanej z liczbą zatrudnionych) z warunkami zagrożenia, które występują w środowisku pracy, inspirowane wykładnię językową wskazującą, że chodzi o czynniki szkodliwe dla zdrowia panujące w otoczeniu pracownika (w jego środowisku), a więc niezależnie od tego, czy środki ochrony indywidualnej wystarczająco chronią dany narząd ciała pracownika lub całe ciało ubezpieczonego od 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 w § 5 ust. 1 pkt 4, 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 algorytmem zawartym w § 5

rozporządzenia wykonawczego 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.

Przepisy te wskazują, 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, obejmującym na przykład mikroklimat, zapylenie, hałas, wibracje, oświetlenie, promieniowanie jonizujące i niejonizujące, obciążenie układu mięśniowo - szkieletowego, czynniki chemiczne, czynniki biologiczne. Przepisy dotyczące tej kwestii ulegały modyfikacjom. Przykładowo 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, 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 przekroczone w żadnym momencie.

Funkcją tych przepisów było zapewnienie pracownikom bezpiecznych warunków zatrudnienia. Taką wykładnię funkcjonalną należało też zastosować do zasad ustalania wysokości składek na ubezpieczenie wypadkowe.

Hałas jest drugim (po zanieczyszczeniu powietrza) najczęstszym zagrożeniem środowiskowym, któremu poświęcono szereg odrębnych unormowań. Od dnia 21 czerwca 2007 r. do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy dodano § 39c: Pracodawca informuje pracowników o istniejących zagrożeniach, w szczególności o zagrożeniach, przed którymi chronić ich będą środki ochrony indywidualnej oraz przekazuje informacje o tych środkach i zasadach ich stosowania. Szczegółowe zasady stosowania środków ochrony indywidualnej określa załącznik nr 2 do rozporządzenia. W myśl § 78 ust. 1 i 2 tego rozporządzenia pracodawca jest obowiązany zapewnić ochronę pracowników przed zagrożeniami związanymi z narażeniem na hałas, a w szczególności zapewnić stosowanie: 1) procesów technologicznych niepowodujących nadmiernego hałasu; 2) maszyn i innych urządzeń technicznych powodujących możliwie najmniejszy hałas, nieprzekraczający dopuszczalnych wartości; 3) rozwiązań obniżających poziom hałasu w procesach pracy. Dopuszczalne wartości hałasu w środowisku pracy określają właściwe przepisy i Polskie Normy. Natomiast stosownie do § 79 tego rozporządzenia na stanowiskach pracy, na których mimo zastosowania możliwych rozwiązań technicznych i organizacyjnych poziom hałasu przekracza dopuszczalne normy, pracodawca ma obowiązek zapewnić: 1) ustalenie przyczyn przekroczenia dopuszczalnego poziomu hałasu oraz opracowanie i zastosowanie programu działań technicznych i organizacyjnych, mających na celu najskuteczniejsze zmniejszenie narażenia pracowników na hałas; 2) zaopatrzenie pracowników w indywidualne ochrony słuchu, dobrane do wielkości charakteryzujących hałas i do cech indywidualnych pracowników oraz ich stosowanie; 3) ograniczenie czasu ekspozycji na hałas, w tym stosowanie przerw w pracy; 4) oznakowanie stref zagrożonych hałasem, a także, gdy jest to uzasadnione

ze względu na stopień zagrożenia oraz możliwe, ograniczenie dostępu do tych stref poprzez ich odgrodzenie.

Zgodnie z § 79 ust. 2 powołanego rozporządzenia wymagania dotyczące ochrony zdrowia pracowników zatrudnionych przy pracach związanych z narażeniem na hałas są określone w rozporządzeniu Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 5 sierpnia 2005 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na hałas lub drgania mechaniczne (Dz.U. Nr 157, poz. 1318), wydanym na podstawie art. 237¹⁵ § 1 Kodeksu pracy. Stosownie do § 2 tego ostatniego rozporządzenia - użyte w rozporządzeniu określenia oznaczają: 5) hałas - każdy niepożądany dźwięk, który może być uciążliwy albo szkodliwy dla zdrowia lub zwiększać ryzyko wypadku przy pracy; 6) narażenie indywidualne - rzeczywisty poziom narażenia pracownika na hałas lub drgania mechaniczne, po uwzględnieniu tłumienia uzyskanego w wyniku stosowania środków ochrony indywidualnej. W myśl § 5 ust. 1 tego rozporządzenia pracodawca eliminuje u źródła ryzyko zawodowe związane z narażeniem na hałas lub drgania mechaniczne albo ogranicza je do możliwie najniższego poziomu, uwzględniając dostępne rozwiązania techniczne oraz postęp naukowo-techniczny § 9 ust. 2 stanowi, że w przypadku stwierdzenia narażenia indywidualnego na hałas lub drgania mechaniczne przekraczającego wartości NDN, pracodawca: 1) podejmuje niezwłoczne działania w celu ograniczenia narażenia indywidualnego poniżej wartości NDN; 2) ustala przyczyny wystąpienia nadmiernego narażenia indywidualnego; 3) dobiera środki ochronne oraz podejmuje działania zapobiegawcze, pozwalające uniknąć ponownego wystąpienia narażenia indywidualnego przekraczającego wartości NDN.

Z tych unormowań wynika, że w przypadku hałasu polski prawodawca nakazuje obliczanie indywidualnego narażenia na hałas po uwzględnieniu tłumienia hałasu, uzyskanego w wyniku stosowania środków ochrony indywidualnej, jednak podstawową zasadą zawartą w rozporządzeniu jest eliminacja źródła ryzyka zawodowego związanego z narażeniem na hałas. Przepisy te nie mogą więc w sposób stanowczy determinować wykładni trzeciego punktu art. 31 ust. 3 ustawy wypadkowej, dotyczącego obliczania wskaźnika „zatrudnionych w warunkach

zagrożenia”, chociaż mogą prowokować próbę indywidualnej oceny tej kwestii z uwzględnieniem zastosowanych środków ochrony osobistej.

W tym aspekcie przywołać należy dyrektywę 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), które w art. 5 (Przepisy mające na celu unikanie lub ograniczanie narażenia) ust. 1 określa, że uwzględniając postęp techniczny i dostępność środków ograniczenia ryzyka w miejscu jego powstawania, należy eliminować u źródła ryzyko wynikające z narażenia na hałas, lub ograniczać je do minimum; ust. 3 stanowi, że na podstawie oceny ryzyka, określonej w art. 4, miejsca pracy, na których pracownicy mogą być narażeni na hałas przekraczający górne wartości, przy których należy podejmować odpowiednie działania, zostaną oznakowane odpowiednimi znakami. Strefy te zostaną także wydzielone, a dostęp do nich ograniczony, gdy jest to technicznie wykonalne, a ryzyko wynikające z narażenia uzasadnia takie wydzielenie. Artykuł 6 tej dyrektywy precyzuje, że jeżeli ryzyka wynikającego z narażenia na hałas nie można uniknąć za pomocą innych środków, pracodawca powinien udostępnić pracownikom właściwie dobrane indywidualne ochrony słuchu oraz zapewnić ich stosowanie, zgodnie z przepisami dyrektywy Rady 89/656/EWG z dnia 30 listopada 1989 r. w sprawie minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników korzystających z wyposażenia ochrony osobistej. Z wykładni dyrektywy 2003/10, potwierdzonej wyrokiem Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z 19 maja 2011 r., C-256/10, wynika, 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.

Normy te obligują do zapewnienia redukcji źródeł hałasu oraz akcentują ich środowiskowy, stanowiskowy aspekt (wydzielenie i oznaczenie stref niebezpiecznych dla zdrowia). Mimo, że przepisy tej dyrektywy nie mają bezpośredniego wpływu na ustalenie wysokości składek na ubezpieczenie wypadkowe, wysokość składek należy uznać za wyraz realizacji unijnych obowiązków ograniczania lub redukcji przede wszystkim źródeł zagrożenia dla zdrowia pracowników, z drugoplanowym charakterem środków ochrony indywidualnej. Zapewnienie efektywności cytowanej dyrektywy implikuje konkluzję, że ekspozycja ubezpieczonego (pracownika) na zagrożenie środowiskowe wywołane przekroczeniem najwyższych dopuszczalnych norm powinna być mierzona bez uwzględnienia skutków używania indywidualnych środków ochrony, co ma wpływ na ustalanie wysokości składki na ubezpieczenie wypadkowe.

Zwrócić również 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. Również hałas przekraczający dopuszczalne normy wpływa negatywnie nie tylko na narząd słuchu, ale może też powodować: nadciśnienie tętnicze, stres, zaburzenia pracy serca oraz choroby układu pokarmowego. Zatrudnienie w warunkach zagrożenia występuje więc w sytuacji, gdy zagrożenie występujące w środowisku pracy może spowodować wypadek lub chorobę, niezależnie od zastosowanych środków ochrony indywidualnej.

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 dźwiękochłonnaizolacyjnych, 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. Zapewnienie przez pracodawcę środków ochrony indywidualnej stanowi przede wszystkim wykonanie obowiązków wynikających z przepisów bhp, a także może mieć wpływ na zakres odpowiedzialności pracodawcy w przypadku powstania wypadku przy pracy lub choroby zawodowej.

Z przedstawionych konstatacji wynika, że chociaż 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 celowościowa, systemowa, funkcjonalna oraz pro unijna przemawiają 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. Sąd Najwyższy w składzie powiększonym uznał więc, że wskaźnik ten powinien być ustalony na podstawie liczby pracowników narażonych na działanie przekroczonych najwyższych dopuszczalnych norm bhp bez wyłączenia (pomijania) ubezpieczonych zaopatrzonych w środki ochrony indywidualnej.

Przedstawione konstatacje są częściowo zgodne z zasadą wyartykułowaną w uzasadnieniu uchwały Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2023 r., III UZP 6/22, (mimo odmiennej końcowej konkluzji) oraz częściowo odmienne od argumentacji przedstawionej w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2020 r., II UK 186/19 (OSNP 2021 nr 7, poz. 81).

De lege ferenda celowe może być uproszczenie bardzo skomplikowanych i trudnych do interpretacji algorytmów obliczania składek na ubezpieczenie wypadkowe, ustawowe zdefiniowanie w ustawie wypadkowej desygnatu „osoba zatrudniona w warunkach zagrożenia” oraz jednoznaczne określenie przez ustawodawcę w ustawie wypadkowej kwestii, czy płatnik składek (pracodawca), który wyposażył pracowników w środki ochrony indywidualnej eliminujące w całości indywidualne przekroczenia najwyższych dopuszczalnych norm hałasu, ma prawo do zapłaty niższych składek na ubezpieczenie wypadkowe.

Ponieważ w treści pytania Sądu Najwyższego, przekazującego zagadnienie prawne, zaakcentowano ustalenie kategorii ryzyka dla grupy działalności (art. 30 ust. 2 pkt 4), natomiast wprost nie wymieniono kategorii ryzyka dla płatnika składek (wymieniając art. 31 ust. 3 pkt 3 ustawy wypadkowej), a kategoria ryzyka dla płatnika składek przez ustalenie wysokości wskaźnika korygującego ma podstawowy wpływ na wysokość płaconych przez płatnika składek, Sąd Najwyższy w składzie siedmiu sędziów uznał, że na przedstawione zagadnienie prawne należy udzielić bardziej uniwersalnej odpowiedzi:

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 oraz art. 31 ust. 3 pkt 3 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 2189 ze zm.) w związku z § 4 i 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 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 (jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 740) jest ustalany z uwzględnieniem osób wyposażonych w środki ochrony indywidualnej.

Z tych względów na podstawie art. 82 § 1 ustawy z dnia 8 grudnia 2017 r. o Sądzie Najwyższym (aktualnie jednolity tekst: Dz.U. z 2023 r., poz. 1093 ze zm.) orzeczono jak w sentencji uchwały.

**Zdanie odrębne SSN Krzysztofa Rączki złożonego do uchwały
Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2023 r.,
w sprawie III UZP 6/23**

Sąd Najwyższy w składzie powiększonym podjął w dniu 29 listopada 2023 r. w sprawie III UZP 6/23 uchwałę o treści:

„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 oraz art. 31 ust. 3 pkt 3 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r. poz. 2189 ze zm.) w związku z § 4 i 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 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 (jednolity tekst: Dz.U. z 2022, poz. 740) jest ustalany z uwzględnieniem osób wyposażonych w środki ochrony indywidualnej.”

Ponieważ niniejsze zdanie odrębne będzie stanowić pewnego rodzaju uzupełnienie uzasadnienia wskazanej uchwały pominę w nim przedstawienie stanu faktycznego i dotychczasowego przebiegu sprawy, w której została ona podjęta, odsyłając w tym zakresie do treści uzasadnienia uchwały. Osobiście nie mogę jednak zgodzić się z przyjętym przez Sąd Najwyższy rozstrzygnięciem, jak również jego uzasadnieniem. W pierwszej kolejności, w moim odczuciu, wobec braku zdefiniowania pojęcia „zatrudnionych w warunkach zagrożenia” w przepisach samej ustawy, zbyt wielkie znaczenie przypisano przepisom rozporządzeń wykonawczych, wydanych na jej podstawie. Prowadzi to, moim zdaniem, do całkowitego zburzenia hierarchii aktów prawnych i uzależnienia treści norm ustawowych od brzmienia przepisów wykonawczych do ustawy. Warto w tym miejscu zauważyć, że w art. 33 ust. 4 ustawy wypadkowej ustawodawca przyznał ministrowi właściwemu do spraw

zabezpieczenia społecznego kompetencję do określenia, w drodze rozporządzenia: 1) grupy działalności w oparciu o rodzaj działalności PKD ujęty w rejestrze REGON; 2) szczegółowe zasady ustalania kategorii ryzyka w zależności od wskaźników częstości, kategorie ryzyka oraz stopy procentowe składek na ubezpieczenie wypadkowe dla grup działalności; 3) szczegółowe zasady ustalania kategorii ryzyka dla płatników składek w zależności od wskaźników częstości; 4) szczegółowe zasady ustalania wskaźnika korygującego; 5) wzór informacji, o której mowa w art. 31 ust. 6.

W ramach powyższej normy kompetencyjnej nie została uwzględniona możliwość dalszego definiowania i doprecyzowywania pojęć użytych w ustawie wypadkowej, w tym szczególnym przypadku, jednego ze wskaźników częstości, kompetencja ministra sprowadzała się jedynie do ustalenia szczegółowych zasad: ustalania kategorii ryzyka w zależności od wskaźników częstości, ustalania kategorii ryzyka dla płatników składek w zależności od wskaźników częstości oraz ustalania wskaźnika korygującego. W ramach normy kompetencyjnej nie mieściło się natomiast jakiegokolwiek dookreślenie, doprecyzowywanie, czy modyfikowanie pojęć ustawowych, w tym któregośkolwiek ze wskaźników częstości. O ile zatem, przepisy rozporządzeń mogą stanowić wsparcie w procesie dokonywania wykładni pojęcia „zatrudnionych w warunkach zagrożenia”, o tyle, w mojej ocenie, przypisywanie tym przepisom znaczenia decydującego, mającego przesądzić o wyniku wykładni językowej i systemowej wskazanego pojęcia, stanowi założenie błędne.

Podobnie, nie wydaje się zasadne odwoływanie się do przepisów Dyrektywy 2003/10 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), zmienionej Dyrektywą 2007/30 z 20 czerwca 2007 r., w szczególności poprzez odwołanie do wyroku TSUE z 19 maja 2011 r., C-256/10. W wyroku tym Trybunał uznał, że Dyrektywę 2003/10 w sprawie minimalnych wymagań w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa dotyczących narażenia pracowników na ryzyko spowodowane czynnikami fizycznymi (hałasem), zmienioną Dyrektywą 2007/30, należy interpretować w ten sposób, że pracodawca, w którego przedsiębiorstwie

dzienny poziom ekspozycji na hałas pracowników, 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, ponieważ na owym pracodawcy ciąży obowiązek wdrożenia programu środków technicznych lub organizacyjnych zmierzających do zmniejszenia takiej ekspozycji na hałas, mierzony bez uwzględnienia skutków używania indywidualnych środków ochrony słuchu, do poziomu poniżej 85 dB (por. pkt 34 uzasadnienia; pkt 1 sentencji). Dyrektywa ta, jak również wskazany wyrok odnoszą się do obowiązków pracodawcy w zakresie ochrony słuchu pracowników przed nadmiernym hałasem. Norma wyprowadzona przez Trybunał z przepisów dyrektywy oznacza tyle, że pracodawca ma obowiązek przede wszystkim wdrożenia odpowiednich środków technicznych i organizacyjnych, które będą obniżały ekspozycję pracowników na hałas powyżej 85 dB i obowiązek ten nie może zostać uznany za spełniony przez sam fakt wydania pracownikom środków ochrony indywidualnej, nawet jeżeli faktycznie obniżają one ekspozycję pracowników na hałas do poziomu wymaganego. Innymi słowy, podstawowym obowiązkiem pracodawcy jest przyjęcie takich środków technicznych i organizacyjnych, które zbiorowo zmniejszą ekspozycję pracowników na ponadnormatywny hałas, natomiast nie jest możliwe obejście tego obowiązku poprzez wydawanie środków ochrony indywidualnej. Natomiast, wbrew stanowisku wyrażonemu w uzasadnieniu omawianej uchwały, treść analizowanej dyrektywy, jak również przywołany wyrok TSUE w żaden sposób nie zakazują stosowania środków ochrony indywidualnej, jak również nie zakazują przewidywania w przepisach krajowych swego rodzaju ulg dla pracodawców stosujących takie środki w kontekście przepisów dotyczących ubezpieczeń społecznych. Prawdę mówiąc, omawiane przepisy unijne, jak również orzecznictwo TSUE w ogóle nie odnoszą się do kwestii składek na ubezpieczenie wypadkowe i zasad różnicowania ich wysokości. Stąd też, w mojej ocenie, argument o prounijnej wykładni przepisów będących przedmiotem wydanej uchwały jest całkowicie chybiony, bowiem wykładnia ta nie jest ani mniej, ani bardziej prounijna od wykładni przeciwnej. Uznanie, że zagwarantowanie przez pracodawcę środków ochrony indywidualnej,

które niwelują wpływ warunków środowiska pracy na organizm pracownika, wpływa na zmniejszenie jego obciążeń z tytułu składek ubezpieczeniowych w żaden sposób nie interferuje z obowiązkiem wdrożenia odpowiednich środków technicznych i organizacyjnych, które będą obniżały ekspozycję pracowników na warunki szkodliwe, wynikającym z przepisów wspomnianej dyrektywy.

Warto zauważyć, że niezależnie od przepisów ubezpieczeniowych, podobne obowiązki na pracodawcę nakłada również rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z 5 sierpnia 2005 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na hałas i drgania mechaniczne, stanowiące implementację dyrektywy nr 2003/10. Przepisy tego rozporządzenia również kładą nacisk na obowiązki pracodawcy dotyczące eliminowania u źródła ryzyka zawodowego związanego z narażeniem na hałas albo ograniczania go do możliwie najniższego poziomu, uwzględniając dostępne rozwiązania techniczne oraz postęp naukowo-techniczny (§ 5). Również w tym przypadku pracodawca powinien zatem, przede wszystkim, podejmować takie działania, które wyeliminują ryzyko poprzez zmianę warunków środowiska pracy, w tym także „zniesienie” warunków zagrożenia. Otwarty katalog potencjalnych działań organizacyjno-technicznych zawiera przepis § 5 ust. 3 omawianego rozporządzenia.

Natomiast obowiązek udostępnienia środków ochrony indywidualnej słuchu aktualizuje się dopiero wtedy, gdy uniknięcie lub wyeliminowanie ryzyka zawodowego wynikającego z narażenia na hałas nie jest możliwe za pomocą środków ochrony zbiorowej lub organizacji pracy (§ 6 ust. 1).

Nie ulega zatem wątpliwości, że podstawowym obowiązkiem pracodawcy, zarówno w świetle prawa unijnego, jak i krajowego jest eliminowanie czynników wpływających negatywnie na organizm pracownika przy pomocy odpowiednich środków technicznych i organizacyjnych, które wpływają na warunki środowiska pracy pracownika. Dopiero, gdy takich środków nie ma, lub nie mogą zostać w konkretnym przypadku wykorzystane, na pracodawcy ciąży obowiązek wydania pracownikom środków ochrony indywidualnej, które nie zmieniają warunków środowiska pracy, ale ograniczają lub eliminują wpływ tego środowiska pracy na organizm pracownika. Nie ma to jednak związku z ustaleniem wysokości składki na ubezpieczenie wypadkowe. Choć wszystkie te normy odnoszą się do warunków

środowiska pracy, to jednak ich charakter i cele są zupełnie różne, stąd też nie można automatycznie uznawać, że obowiązki odnoszące się do kształtowania warunków pracy będą determinowały treść pojęć stosowanych w prawie ubezpieczeń społecznych.

W mojej ocenie konieczne jest sięgnięcie po wykładnię funkcjonalną relewantnych przepisów. Jak słusznie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 4 kwietnia 2019 r., III UK 103/18, art. 15 ust. 2 ustawy z 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. Dlaczego zatem ustawodawca miałby odejść od wyrażonej w ustawie systemowej zasady zindywidualizowanej składki na ubezpieczenie wypadkowe na rzecz przyjęcia obiektywnego znaczenia „warunków zagrożenia”, które powodowałoby, że tak pracodawca, który nie realizuje swoich podstawowych obowiązków, zarówno w postaci przyjęcia odpowiednich środków technicznych i organizacyjnych, jak i, w przypadku braku możliwości przyjęcia takowych, w postaci wydania środków ochrony indywidualnej, jak i pracodawca, który obowiązki te realizuje, mieliby płacić składkę obliczoną w oparciu o taki sam wskaźnik częstości. Czy rzeczywiście, z punktu widzenia indywidualizacji składki, kluczowe znaczenie ma obiektywne występowanie „warunków zagrożenia”, bez względu na praktyczną eliminację ich wpływu na organizm pracownika za pomocą środków ochrony indywidualnej, czy może istotniejszym, z uwagi na cele regulacji ustawowej, jest właśnie wyeliminowanie negatywnego wpływu środowiska pracy na organizm pracownika, w ostateczności za pomocą środków ochrony indywidualnej, gdy nie jest to możliwe w drodze przyjęcia odpowiednich środków technicznych i organizacyjnych, zmieniających same warunki środowiska pracy.

Ze wskazanej powyżej zasady indywidualizacji składki na ubezpieczenie wypadkowe wynika, że ustawodawca w odniesieniu do tego rodzaju ubezpieczenia

społecznego przyjął zasadę podobną, jak w przypadku ubezpieczeń gospodarczych, a zatem im większe ryzyko ubezpieczeniowe po stronie ubezpieczyciela (w tym przypadku Zakładu Ubezpieczeń Społecznych), tym większa składka mająca pokryć to ryzyko. Skoro zatem racjonalny ustawodawca uznał, że na wymiar składki mają mieć wpływ okoliczności, które mogą być całkowicie niezależne od działań pracodawcy i mieć charakter całkowicie losowy, bowiem wystąpienie lub nie wypadków przy pracy ma w dużej mierze charakter losowy i jedynie częściowo jest zależne od działań pracodawcy, które ograniczają ryzyko ich wystąpienia, to pozostaje niezrozumiałe, dlaczego miałby on pozbawić wpływu na wymiar składek świadome działania pracodawców mające na celu zminimalizowanie negatywnego wpływu środowiska pracy na organizm pracownika. Z punktu widzenia ryzyka ubezpieczeniowego pozostaje zupełnie bez znaczenia, czy pracodawca zrealizuje swój podstawowy obowiązek, a zatem zastosuje środki techniczne i organizacyjne wpływające na środowisko pracy i ograniczające lub eliminujące czynniki negatywnie wpływające na zdrowie pracowników, czy też zrealizuje swój wtórny obowiązek i zapewniając środki ochrony indywidualnej lub zbiorowej, doprowadzi do sytuacji, w której czynniki te nadal będą występować ale ich wpływ na zdrowie pracowników zostanie realnie zmniejszony lub wyeliminowany.

W jednym i drugim przypadku, z punktu widzenia ubezpieczyciela, ryzyko ubezpieczeniowe zostało ograniczone, bowiem czynniki zwiększające to ryzyko nie występują lub nie mają wpływu na organizm ubezpieczonych pracowników. Dlaczego zatem sytuacja taka, gdy pracodawca ponosi nakłady, naturalnie w ramach swoich obowiązków, nie jest to jedynie jego dobra wola, aby ograniczyć albo całkowicie wyeliminować wpływ warunków środowiska pracy na organizm pracowników (pamiętając, że aktualizacja obowiązku wydania środków ochrony indywidualnej wynika z obiektywnej niemożności zmiany warunków środowiska pracy, a zatem jest niezależna od woli pracodawcy), ma nie być „premiowana”, a tak naprawdę, po prostu uwzględniona przy ustalaniu składki na ubezpieczenie wypadkowe, jeżeli ma ona realny wpływ na ryzyko ubezpieczeniowe. Nie znajduję uzasadnienia dla przyjęcia takiego rozwiązania w treści ustawy wypadkowej, jak również nie widzę podstaw dla jego przyjęcia w oparciu o przepisy rangi podstawowej. Należy bowiem pamiętać, że zasada zindywidualizowanej składki

wynika z ustawy systemowej, a zatem z podstawowej regulacji ustawowej dla całego systemu ubezpieczeń społecznych i bez wyraźnej delegacji ustawowej nie ma podstaw dla wprowadzania odstępstw od niej za pomocą przepisów wykonawczych, których zadaniem jest jedynie doprecyzowywanie przepisów ustawowych i wprowadzanie szczegółowych zasad wykonywania norm z nich wynikających.

W konsekwencji zgodzić się należy ze stanowiskiem zajęтым przez Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku wydanego w sprawie II UK 186/19, w którym Sąd wskazał, że znaczenie dla ustalania składki na ubezpieczenie wypadkowe ma zmieniająca się w czasie zależność wyznaczana „poziomem zagrożeń zawodowych” i „skutków tych zagrożeń”. Na gruncie ustawy wypadkowej oba te czynniki służą do wyznaczenia kategorii ryzyka, która dookreślana jest wskaźnikami częstości (art. 30 ust. 2 i art. 31 ust. 3 ustawy wypadkowej). Z systemowego punktu widzenia jest jasne, że określone w art. 31 ust. 3 pkt 1 i 2 ustawy wskaźniki częstości korespondują ze „skutkami zagrożeń” z art. 15 pkt 2 ustawy systemowej, zaś wskaźnik częstości z pkt 3 art. 31 ust. 3 ustawy wypadkowej wypełnia wyznacznik określony jako „poziom zagrożeń zawodowych” z tego samego przepisu ustawy systemowej. Oznacza to, że pojęcie „zatrudnionych w warunkach zagrożenia” należy odkodowywać w oparciu o zwrot „poziom zagrożeń zawodowych”. Sąd Najwyższy w cytowanym orzeczeniu również zwrócił uwagę, że analiza przepisów prowadzi do jednoznacznego wniosku, że składka na ubezpieczenie wypadkowe w indywidualnym przypadku uwarunkowana jest zależnością między jej wysokością a ryzykiem wypłaty świadczeń przez organ rentowy. Mając na uwadze tę zależność, staje się jasne, że „poziom zagrożenia zawodowego” nie może być mierzony abstrakcyjnie, w oderwaniu od faktycznych niebezpieczeństw. Oznacza to, że miarodajne przy określeniu zagrożenia dla „zatrudnienia w warunkach” są realne obawy związane z wystąpieniem wypadku przy pracy albo choroby zawodowej, a zatem art. 31 ust. 3 pkt 3 ustawy wypadkowej nie nawiązuje do środowiska panującego na stanowisku pracy, ale do faktycznego zagrożenia zatrudnionego. Skoro został on wyposażony w środki ochrony indywidualnej (eliminujące przekroczenia hałasu), to znaczy, że pracownik nie jest zatrudniony w warunkach zagrożenia. Przeciwnie stanowisko, akcentujące warunki panujące na stanowisku

pracy, nie oddaje poziomu zagrożenia zawodowego, a przede wszystkim nie jest miarodajną zmienną relacji zachodzącej między wysokością składki płaconej przez indywidualnego płatnika a ryzykiem wypłaty świadczeń przez organ rentowy.

Podkreślić należy, że mechanizm obliczania stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe oparty został na funkcji promującej określone postawy. Skoro liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy rzutuje na kategorię ryzyka, od której zależy wysokość stopy procentowej składki, to oczywiste jest, że płatnicy dbający o bezpieczne warunki pracy mogą liczyć na niższe obciążenia. Nie przekonuje założenie, że ten sposób myślenia nie został zaadaptowany również w przypadku wskaźnika częstości z art. 31 ust. 3 pkt 3 ustawy wypadkowej. Płatnik składek, który za pomocą nakładów na środki ochrony indywidualnej eliminuje wpływ przekroczeń hałasu na organizm zatrudnionego, powinien być premiowany niższą składką na ubezpieczenie wypadkowe. Zapłaty to jest funkcjonalnie powiązane z metodyką obliczania stopy procentowej składki, a dodatkowo odnajduje się w sferze własnościowej. Jeśli składka na to ubezpieczenie ma być wypadkową zagrożenia wypadkiem albo chorobą i ryzyka wypłaty świadczeń, to zrozumiałe jest, że wyeliminowanie zagrożenia przez płatnika powinno premiować obniżeniem składki, bo, po pierwsze, ryzyko leżące po stronie organu rentowego uległo zmniejszeniu, a po drugie, rozwiązanie to jest sprawiedliwe. Powyższe stanowisko Sądu Najwyższego należy uznać za słuszne i ze wszech miar przekonujące.

W świetle powyższych argumentów nie mogę zgodzić się z tezą wyrażoną w podjętej przez skład powiększony Sądu Najwyższego uchwale.

r.g.