



Sygn. akt II UK 186/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 grudnia 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło

SSN Piotr Prusinowski (sprawozdawca)

w sprawie z wniosku T. Sp. z o.o. z siedzibą w B.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w B.
o wysokość składki,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 8 grudnia 2020 r.,
skargi kasacyjnej organu rentowego od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)
z dnia 5 grudnia 2018 r., sygn. akt III AUa (...),

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Kolejnymi decyzjami z dnia 30 czerwca 2017 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Oddział w B. ustalił stopy procentowe składek na ubezpieczenie wypadkowe dla płatnika T. Sp. z o.o. z siedzibą w P. w rocznych okresach rozliczeniowych od 1 kwietnia 2006 r. do 31 marca 2017 r. Organ rentowy nie uwzględnił korekt złożonych przez płatnika składek w grudniu 2016 r., z których wynikało, że liczba osób zatrudnionych w warunkach zagrożenia wynosi „0”. Spółka

złożyła odwołanie, wskazując, że skorygowała informacje ZUS IWA, gdyż niezasadnie wcześniej wykazała w nich również pracowników w stosunku do których ograniczyła do poziomu zgodnego normą warunki zagrożenia (hałas), przez zastosowanie środków ochrony indywidualnej (ochronniki słuchu).

Sąd Okręgowy w B., wyrokiem z dnia z dnia 23 stycznia 2018 r., zmienił zaskarżone decyzje organu rentowego i stwierdził, że w poszczególnych rocznych okresach rozliczeniowych wysokość stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe jest niższa, od ustalonej przez organ rentowy (wyrok określił wysokość stóp procentowych składki).

Sąd pierwszej instancji ustalił, że T. Spółka z o.o. z siedzibą w P. istnieje od 1992 roku. Przedmiotem działalności przedsiębiorstwa jest przerób tarcicy sosnowej, modrzewiowej oraz dębowej. Zakład dysponuje parkiem maszynowym do obróbki i sklejania drewna. Spółka corocznie składa do organu rentowego informację na formularzu ZUS IWA oraz sprawozdania o warunkach pracy do Głównego Urzędu Statystycznego na formularzu Z-10.

W 2016 r. Spółka zwróciła się do Urzędu Statystycznego w G., Ośrodka Statystyki Warunków Pracy o wydanie interpretacji dotyczącej zasad sporządzania sprawozdania o warunkach pracy (Z-10). We wniosku tym wskazała, że w 2013 r. zatrudniała 256 pracowników na różnych stanowiskach pracy. Przeprowadzono badania na występowanie czynników szkodliwych i niebezpiecznych dla zdrowia, w wyniku których stwierdzono czynniki szkodliwe (hałas) na poziomie przekraczającym dopuszczalne normy stężenia. Zakupiono środki ochrony indywidualnej, stanowiące zabezpieczenie przeciwhałasowe, odpowiednie do poszczególnych stanowisk pracy, likwidując poziom hałasu docierającego do pracowników wykonujących pracę na swoich stanowiskach do poziomu nieprzekraczającego dopuszczalnych norm. W tym samym czasie ograniczono również oddziaływanie dwutlenku węgla poprzez częściową wymianę urządzeń pracujących w hali produkcyjnej. Spółka przedstawiła własne stanowisko wskazując, że za zagrażające zdrowiu uważa się te stanowiska pracy, na których występuje działanie czynników szkodliwych w stężeniu przekraczającym najwyższe dopuszczalne wartości (NDN i NDS). Natomiast do zatrudnionych w warunkach zagrożenia nie wlicza się osób, w stosunku do których zlikwidowano bądź

ograniczono zagrożenia i doprowadzono warunki pracy do poziomu zgodnego z normami bądź poniżej norm oraz osób, które pracowały w warunkach przekroczenia NDN i NDS, jednak zagrożenie ograniczono do poziomu zgodnego z normą. W odpowiedzi na powyższe Urząd Statystyczny w G. wskazał, że przedstawiona w piśmie interpretacja definicji pojęcia „pracownika zatrudnionego w warunkach zagrożenia” jest właściwa i zgodna z objaśnieniami do sprawozdania Z-10.

Kierując się tym stanowiskiem, w dniu 1 grudnia 2016 r. odwołująca się Spółka złożyła korekty informacji ZUS IWA za lata 2003 - 2015, w których skorygowano liczbę zatrudnionych w warunkach zagrożenia, wskazując w każdym roku kalendarzowym wartość „0” jako liczbę osób poszkodowanych w wypadkach przy pracy ogółem oraz kod (...). W piśmie z dnia 6 grudnia 2016 r. Spółka wyjaśniła organowi rentowemu przyczyny złożenia korekty tych informacji, wskazując, że zostały one sporządzone na skutek niezgodności pomiędzy danymi wykazanymi w przekazanych informacjach ZUS IWA a stanem faktycznym. Do pracowników wykonujących pracę w warunkach zagrożenia błędnie zaliczono osoby, w stosunku do których oddziaływanie występujących w środowisku pracy czynników szkodliwych lub niebezpiecznych dla zdrowia obniżono do dopuszczalnego poziomu przez zastosowanie środków ochrony indywidualnej.

Przechodząc do oceny prawnej, Sąd pierwszej instancji przywołał treść art. 27, 28 ust. 2, ust. 29, ust. 30 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2017r., poz. 1773) – dalej jako ustawa wypadkowa. W ocenie Sądu Okręgowego, rozstrzygnięcie sporu zależało od wykładni pojęcia pracowników „zatrudnionych w warunkach zagrożenia”, a dokładniej czy zastosowanie środków ochrony indywidualnej przez pracowników zatrudnionych w warunkach zagrożenia nadal stanowi podstawę do wykazywania w dokumencie ZUS IWA tych osób jako zatrudnionych w warunkach zagrożenia, czy też zwalnia pracodawcę od ich wykazywania. Sąd Okręgowy dodał, iż sporne było także określenie kodu PKD.

Odpowiadając na tak zakreślone pytania, Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, iż przepisy ustawy nie precyzują pojęcia zatrudnienia w warunkach zagrożenia. Za

pomocne przy interpretacji tego pojęcia Sąd Okręgowy uznał przepisy rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 5 sierpnia 2005 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na hałas i drgania mechaniczne. Zgodnie z § 2 pkt 6 rozporządzenia przez narażenie indywidualne na szkodliwe czynniki występujące w środowisku pracy należy rozumieć rzeczywisty poziom narażenia pracownika na hałas lub na drgania mechaniczne, po uwzględnieniu tłumienia uzyskanego w wyniku stosowania środków ochrony indywidualnej. Natomiast zgodnie z § 5 ust. 1 rozporządzenia pracodawca eliminuje u źródła ryzyko zawodowe związane z narażeniem na hałas lub drgania mechaniczne albo ogranicza je do możliwie naj niższego poziomu, uwzględniając dostępne rozwiązania techniczne oraz postęp naukowo - techniczny.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji, z przywołanych przepisów *a contrario* wynika, iż zastosowanie środków ochrony indywidualnej słuchu, powoduje wyeliminowanie ryzyka zawodowego związane z narażeniem na ponadnormowy hałas. Wykluczenie zaś ryzyka zawodowego związanego z narażeniem na hałas skutkuje tym, że pracownik nie pracuje już w warunkach zagrożenia, gdyż zagrożenie to zostało wyeliminowane. W rezultacie, tak rozumiane pojęcie „zatrudniony w warunkach zagrożenia” pozwala przyjąć, że skoro płatnik składek wyposażył podległych mu pracowników, obiektywnie narażonych na negatywne działanie nadmiernego hałasu, w niezbędne środki ochrony indywidualnej w postaci ochronników słuchu przed nadmiernym hałasem, jak również wprowadził program działań organizacyjno - technicznych na terenie zakładu w zakresie ograniczenia narażenia na hałas (m.in. oznaczenie miejsc szczególnie narażonych na zagrożenie hałasem), a to pozwoliło znacząco ograniczyć poziom narażenia pracowników na hałas poniżej granicznej normy, to tym samym wyeliminował zagrożenia występujące na stanowiskach pracy zajmowanych przez te osoby. Konkludując, Sąd Okręgowy stwierdził, że wyposażenie pracowników zatrudnionych w warunkach zagrożenia w środki ochrony indywidualnej, które powodują obniżenie zagrożenia do poziomu bądź poniżej poziomu dopuszczalnych norm (w niniejszej sprawie poniżej dopuszczalnej normy hałasu), zwalnia pracodawcę od wykazania tych osób jako zatrudnionych w warunkach zagrożenia.

Apelacja organu rentowego nie przekonała Sądu Apelacyjnego w (...), który wyrokiem z dnia 5 grudnia 2018 r. ją oddalił. Sąd odwoławczy zwrócił uwagę, że mając na uwadze zakres apelacji, sporne w sprawie jest wyłącznie rozumienie pojęcia osób „zatrudnionych w warunkach zagrożenia” – art. 30 ust. 2 pkt 4 i art. 31 ust. 3 pkt 3 ustawy wypadkowej. Konkretnie spór dotyczy kwestii czy zastosowanie środków ochrony indywidualnej przez pracowników zatrudnionych w warunkach zagrożenia zwalnia pracodawcę - płatnika składek od wykazywania tych pracowników w ZUS IWA, jako „zatrudnionych w warunkach zagrożenia”, o których mowa w art. 31 ust. 3 pkt 3 ustawy wypadkowej. Sąd odwoławczy zwrócił uwagę, że ustawodawca nie rozkodował tego pojęcia ani w ustawie wypadkowej, ani w rozporządzeniu. Z przywołanych przepisów wynika, że pojęcie to zostało zastosowane jako wskaźnik częstości, zarówno przy obliczaniu kategorii ryzyka ustalonej dla danej grupy działalności, jak i przy obliczaniu kategorii ryzyka ustalonej dla konkretnego płatnika. Skoro prawodawca zastosował tożsame pojęcie, to zgodnie z zasadą racjonalnie działającego ustawodawcy, należy przyjąć, iż należy je wyklądać w taki sam sposób przy obliczeniu obu zmiennych uwzględnianych przy wyliczeniu stopy procentowej składki (to jest wskaźnika korygującego i stopy procentowej składki określonej dla danej grupy działalności). Z materiału zgromadzonego w sprawie, zdaniem Sądu odwoławczego wynika, iż badane pojęcie odmiennie interpretuje Zakład na potrzeby wyliczenia wskaźnika korygującego, a inaczej Główny Urząd Statystyczny, zbierający dane, w oparciu o które ustawodawca nakazuje wyliczenie wskaźnika kategorii ryzyka dla kategorii działalności płatnika (i któremu pracodawca ma obowiązek przekazać identyczną, co Zakładowi, informację o liczbie osób zatrudnionych w warunkach zagrożenia w druku informacji Z-10).

Sąd odwoławczy podkreślił, że formularz „Z-10 Sprawozdanie o warunkach pracy” podzielony został na: dział I „zagrożenia czynnikami szkodliwymi i niebezpiecznymi dla zdrowia na stanowiskach pracy, na których zostały przekroczone obowiązujące normy”; dział 2 – „pracownicy zatrudnieni w warunkach zagrożenia (stan w dniu 31 grudnia)”; dział 3 – „działania profilaktyczne - ocena ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy”; dział 4 – „świadczenia z tytułu pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia i uciążliwych”; dział 5 –

„odszkodowania z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych”. W dziale 1 należy ujawnić liczbę pracowników zatrudnionych w warunkach zagrożenia (liczonych tyle razy, na ile czynników szkodliwych są narażeni), przy czym należy wyodrębnić tych, w stosunku do których w ciągu roku zagrożenia zlikwidowano lub ograniczono (rubryki 1-3), albo ujawniono (rubryki 1-4). W rubryce 5 należy ujawnić stan pracowników zatrudnionych w warunkach zagrożenia w dniu 31 grudnia. W kolumnie „liczba pracowników zatrudnionych w warunkach zagrożenia w stosunku do których w ciągu roku zagrożenia zlikwidowano lub ograniczono” (obejmująca rubryki 1-3), wyodrębniona została rubryka w której należy ujawnić zatrudnionych w warunkach zagrożenia, w stosunku do których w ciągu roku zagrożenia zlikwidowano lub ograniczono do poziomu zgodnego z normą” (rubryka 2), nadto rubryka w której należy ujawnić pracowników w stosunku do których zagrożenia ograniczono, to jest osiągnięto poprawę, jednak nie doprowadzono do warunków pracy do poziomu zgodnego z normą (rubryka 3) oraz rubryka 1, w której wskazać należy sumę pracowników z rubryk 2+3.

W objaśnieniu do formularza Z-10 (stanowiącego jego integralną część) GUS informuje także, iż za zagrażające zdrowiu uważa się te stanowiska pracy, na których występuje działanie czynników szkodliwych w stężeniu (natężeniu) przekraczającym najwyższe dopuszczalne wartości (NDS i NDN), określone w obowiązujących normach higienicznych. Dla potrzeb sprawozdawczych przyjęto podział czynników i uciążliwości pracy szkodliwych dla zdrowia. Jednym z nich jest hałas, przez który należy rozumieć „dźwięki szkodliwe, które mogą powodować uszkodzenie słuchu i inne zmiany w organizmie lub w istotny sposób utrudniać wykonywanie pracy (po przekroczeniu NDN)”. Zgodnie z pouczeniem GUS dotyczącym wypełniania działu 1: -w rubryce 1 „razem” należy wykazać osoby, które przed poprawą warunków pracy zatrudnione były w warunkach przekroczenia obowiązujących norm i w stosunku do których: 1. zlikwidowano lub ograniczono zagrożenia do poziomu zgodnego z normą, 2. osiągnięto poprawę, jednak nie doprowadzono warunków pracy do poziomu zgodnego z normą; - w rubryce 2 - osoby, które przed poprawą warunków pracy zatrudnione były na zagrożonych stanowiskach tzn. pracowały w warunkach, w których były przekroczone NDS lub NDN, w roku sprawozdawczym, zaś zlikwidowano zagrożenia poprzez

doprowadzenie warunków pracy do poziomu zgodnego z normami, bądź nawet poniżej norm oraz osoby, które pracowały w warunkach przekroczenia NDS lub NON, jednak zagrożenie ograniczono do poziomu zgodnego z normą poprzez np. zastosowanie środków ochrony indywidualnej (okularów ochronnych, półmasek filtrujących zabezpieczeń przeciwhałasowych itp.) bądź innych środków technicznych i organizacyjnych; - w rubryce 3 - osoby, które pracowały w warunkach w których były przekroczone NDS lub N, w roku sprawozdawczym zaś osiągnięto poprawę, jednak nie doprowadzono warunków pracy do poziomu zgodnego z normą.

Kierując się treścią pouczenia, Sąd odwoławczy doszedł do wniosku, że według GUS: 1) przez zatrudnionych w warunkach zagrożenia, których należy ujawniać w Z-10, należy rozumieć osoby zatrudnione na stanowiskach pracy, na których w konkretnym roku sprawozdawczym - występuje działanie czynników szkodliwych w stężeniu (natężeniu) przekraczającym najwyższe dopuszczalne wartości (NDS i NDN); 2) nie są pracownikami zatrudnionymi w warunkach zagrożenia, a zatem nie podlegają ujawnieniu w dziale 1 rubryka 5, osoby, w stosunku do których - przed rozpoczęciem konkretnego roku sprawozdawczego, którego dotyczy Z-10 - zlikwidowano zagrożenia lub ograniczono je do poziomu zgodnego z normą (poniżej NDS i NDN) poprzez np. zastosowanie środków ochrony indywidualnej (okularów ochronnych, półmasek filtrujących zabezpieczeń przeciwhałasowych itp.) bądź innych środków technicznych i organizacyjnych. Prowadzi to do wniosku, że kategoria ryzyka ustalona dla wszystkich grup działalności, w tym płatnika, ustalana jest normatywnie z pominięciem liczby pracowników zatrudnionych w stosunku do których pracodawcy ograniczyli zagrożenie do poziomu nieprzekraczającego NDN.

Sąd odwoławczy przypomniał, że wysokość składki na ubezpieczenie wypadkowe - w odróżnieniu od wysokości składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe i chorobowe - jest zróżnicowana. Stopa procentowa składki na ubezpieczenie wypadkowe dla poszczególnych płatników składek jest ustalana w zależności od poziomu zagrożeń zawodowych i skutków tych zagrożeń. W ocenie Sądu Apelacyjnego wykładnia pojęcia „zatrudnionych w warunkach zagrożenia” przyjęta przez GUS jest prawidłowa i ma w pełni zastosowanie w odniesieniu do

art. 31 ust. 3 pkt 3 ustawy wypadkowej. Jest ona również zgodna z celem zastosowanego przez ustawodawcę mechanizmu ustalenia wysokości składki, który premiuje bezwypadkowość, zapewnienie przez pracodawcę prawidłowych warunków bhp pracownikom.

Sąd odwoławczy wskazał, że zgodnie z ogólnie obowiązującymi przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach pracy, czyli z postanowieniami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (jednolity tekst: DZ.U. z 2003 r., poz. 1650 ze zm.), przez „środowisko pracy” rozumie się warunki środowiska materialnego (określonego czynnikami fizycznymi, chemicznymi i biologicznymi), w którym odbywa się proces pracy. Przez „zagrożenie” rozumie się stan środowiska pracy mogący spowodować wypadek lub chorobę - § 2 pkt 13 rozporządzenia. Stosownie do § 78 ust. 1 i 2 tego rozporządzenia, pracodawca jest obowiązany zapewnić ochronę pracowników przed zagrożeniami związanymi z narażeniem na hałas, przy czym dopuszczalne wartości hałasu w środowisku pracy określają właściwe przepisy i Polskie Normy. Z powyższego wynika, iż przez zatrudnienie w warunkach zagrożenia należy rozumieć sytuację, gdy hałas przekraczający najwyższe dopuszczalne natężenie może spowodować wypadek lub chorobę. W sytuacji zatem, gdy pracodawca - wskutek rozwiązań technicznych, organizacyjnych, bądź poprzez zastosowanie indywidualnych ochron słuchu zlikwiduje bądź zmniejszy narażenie pracowników na hałas poniżej NDN - czyli poniżej poziomu szkodliwego, brak jest podstaw do kwalifikowania takiego zatrudnienia jako wykonywane w warunkach zagrożenia.

Powyższy wniosek, zdaniem Sądu Apelacyjnego, znajduje potwierdzenie w § 9 ust. 1 rozporządzenia 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. poz. 1318 ze zm.), zgodnie z którym narażenie indywidualne pracownika na hałas nie może przekroczyć wartości NDN. Przy czym przez „narażenie indywidualne”, zgodnie z § 2 pkt 6 tego rozporządzenia, należy rozumieć - rzeczywisty poziom narażenia pracownika na hałas lub drgania mechaniczne, po uwzględnieniu tłumienia uzyskanego w wyniku stosowania środków ochrony indywidualnej. Środki ochrony indywidualnej słuchu są dobierane

w sposób eliminujący ryzyko uszkodzenia słuchu lub zmniejszający je do najniższego możliwego do osiągnięcia w danych warunkach poziomu - § 6 ust. 2 tego rozporządzenia. Potwierdza to tylko prawidłowość stanowiska, zgodnie z którym, w sytuacji gdy zastosowanie środków ochrony indywidualnej, likwiduje narażenie pracownika na hałas przekraczający najwyższe dopuszczalne natężenie, brak jest podstaw do kwalifikacji takiego zatrudnienia jako wykonywanego w warunkach zagrożenia. Reasumując, Sąd odwoławczy doszedł do przekonania, że zaskarżony apelacją wyrok Sądu Okręgowego odpowiada prawu. Jak wynika bowiem z materiału zgromadzonego w sprawie i przedstawionych rozważań, korekta ZUS IWA dokonana przez płatnika w trybie art. 31 ust. 10 pkt 1 ustawy wypadkowej, dotycząca liczby pracowników zatrudnionych w warunkach zagrożenia w spornych latach składkowych, oparta była na prawidłowej wykładni prawa. Mechanizm wyliczenia stóp procentowych składek na ubezpieczenie wypadkowe w poszczególnych spornych latach składkowych, będący konsekwencją tej wykładni, a zatem wysokość tych stóp ustalona przez Sąd pierwszej instancji w zaskarżonym wyroku, nie były sporne.

Skargę kasacyjną wywiódł organ rentowy, zaskarżył wyrok Sądu odwoławczego w całości, zarzucając mu naruszenie art.31 ust.3 pkt 3 ustawy z dnia 30 października 2002r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1376 ze zm.) przez błędną jego wykładnię, polegającą na przyjęciu, iż za zatrudnionych w warunkach zagrożenia nie obejmuje się pracowników w stosunku do których płatnik składek zastosował indywidualne środki ochrony osobistej, podczas gdy w przepisie mowa jest o wszystkich pracownikach zatrudnionych na stanowiskach pracy w warunkach zagrożenia.

Kierując się zgłoszonym zarzutem, skarżący domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Apelacyjnemu w (...), ewentualnie, przy zaistnieniu ku temu podstaw, o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy,

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie jest trafna.

W rozpoznawanej sprawie stan faktyczny nie jest kwestionowany. Miarodajne jest ustalenie, że pracownicy zatrudnieni u płatnika składek, na skutek zastosowania środków ochrony indywidualnej, nie świadczą pracy w warunkach przekraczających dopuszczalne normy w zakresie hałasu. Okoliczność ta stanowi źródło rozbieżnej kwalifikacji prawnej. Według Sądu odwoławczego i płatnika składek w takim wypadku nie można mówić o „zatrudnionych w warunkach zagrożenia” w rozumieniu art. 31 ust. 3 pkt 3 ustawy wypadkowej. Zakład Ubezpieczeń Społecznych wychodzi natomiast z odmiennego założenia. Wskazuje bowiem, że to czy praca wykonywana jest w warunkach zagrożenia uzależnione zostało od warunków środowiska pracy. Różnica zdań wynika zatem z odmiennego sposobu widzenia. Sąd odwoławczy postrzega „zatrudnionych w warunkach zagrożenia” indywidualnie (biorąc pod uwagę, czy przy użyciu środków ochronnych faktycznie pracują oni w przekroczeniu norm hałasu), organ rentowy abstrahuje od tego czynnika i akcentuje element „stanowiskowy”, podkreślając, że mimo zastosowania środków ochrony indywidualnej zatrudniony pracuje na stanowisku pracy, na którym występują przekroczenia norm bezpieczeństwa.

Próbując udzielić odpowiedzi na pytanie kto ma w tym sporze rację, w pierwszej kolejności należy wskazać, że Sąd odwoławczy w uzasadnieniu wyroku i organ rentowy w uzasadnieniu skargi kasacyjnej odwołują się do argumentów płynących z aktów wykonawczych. Zabieg ten wprawdzie mieści się w granicach dopuszczalnych metod interpretacyjnych, przy korzystaniu z niego nie można jednak zapominać o hierarchii aktów normatywnych. Relacja ta sprawia, że nie można przywiązywać zbyt dużego znaczenia do aspektów technicznych, prezentowanych w rozporządzeniach wykonawczych. Inaczej rzecz przedstawiając, fałszywe jest założenie, że sposób określenia przez danego ministra sposobu sprawozdawczości w sposób pewny rzutuje na rozumienie pojęć ustawowych. Oznacza to, że argumenty tego rodzaju mogą mieć tylko znaczenie posiłkowe.

W tym miejscu należy zwrócić uwagę, że sprawozdanie Z-10 opracowane zostało przez GUS jako wzór do realizacji obowiązku określonego w art. 30 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej (jednolity tekst: Dz.U. z 2020 r., poz. 443). Przepis ten zobowiązuje podmioty gospodarki narodowej do

przekazania danych dotyczących prowadzonej działalności i jej wyników zgodnie z programem badań statystycznych statystyki publicznej. Mając na uwadze status prawny sprawozdania Z-10, można powiedzieć tak, Sąd Apelacyjny miał prawo odwoływać się do treści poszczególnych rubryk i działów tego dokumentu, jednak wnioski z nich płynące, przy wykładni art. 31 ust. 3 pkt 3 ustawy wypadkowej, mogą mieć znaczenie posiłkowe, a nie decydujące. Trafne i mające znaczenie dla wykładni art. 31 ust. 3 pkt 3 ustawy wypadkowej jest natomiast spostrzeżenie, że dane ze sprawozdania Z-10 kształtują rozumienie pojęcia „zatrudniony w warunkach zagrożenia” z art. 30 ust. 2 pkt 4 ustawy wypadkowej, co zostało zadekretowane w art. 30 ust. 4 tej ustawy. Dyrektywa konsekwencji terminologicznej skutkuje zakazem wykładni homonimicznej. Znaczy to tyle, że skoro to samo pojęcie (zatrudnienie w warunkach zagrożenia) występuje w dwóch przepisach (art. 30 ust. 2 pkt 4 i art. 31 ust. 3 pkt 3 ustawy wypadkowej), to nierozsądne jest nadawanie mu odmiennych znaczeń. Konkluzja ta prowadzi jednak tylko do jednego wniosku – wadliwie rozumie sporne określenie albo GUS albo ZUS, a to za mało aby wyrokować w niniejszej sprawie.

Do tych samych konstatacji można dojść po zapoznaniu się z argumentami organu rentowego, przedstawionymi w uzasadnieniu skargi kasacyjnej. Zakład Ubezpieczeń Społecznych skupił bowiem uwagę na treści formularza ZUS IWA, a także na objaśnieniach do niego. W ujęciu normatywnym, trzeba wiedzieć, że formularz ten stanowi załącznik nr 4 do 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 2019 r., poz. 757), które zostało wydane na podstawie upoważnienia zawartego w art. 33 ust. 4 ustawy wypadkowej. Przepis ten w pkt 5 upoważnił ministra właściwego do spraw zabezpieczania społecznego do określenia wzoru informacji, o której mowa w art. 31 ust. 6 ustawy wypadkowej. Z kolei w tym przepisie stwierdzono, że dane z art. 31 ust. 3 ustawy wypadkowej (a zatem również dotyczące „zatrudnionych w warunkach zagrożenia”) przekazuje płatnik składek. Oznacza to, że właściwy minister został upoważniony do opracowania wzoru informacji (ZUS IWA), który będzie nośnikiem danych określonych w art. 31

ust. 3 pkt 3. Delegacja ustawowa nie obejmuje natomiast ukształtowania znaczenia pojęcia „zatrudniony w warunkach zagrożenia”, czy też jego doprecyzowania. Spostrzeżenie to prowadzi do wniosku, że powoływanie się na poszczególne fragmenty formularza ZUS IWA i objaśnienia do niego nie jest efektywne. Może co najwyżej mieć znaczenie posiłkowe, nie przesądza jednak o sposobie rozumienia badanego zwrotu ustawowego.

Mimo zaprezentowanego zastrzeżenia, nawiązując do argumentacji zawartej w skardze kasacyjnej, trzeba zwrócić uwagę, że z pkt 8 pouczenia zawartego w ZUS IWA nie da się wyprowadzić wniosków podnoszonych przez organ rentowy. Punkt ten brzmi: „Należy podawać liczbę wszystkich zatrudnionych w warunkach, w których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, według stanu na dzień 31 grudnia roku, za który jest składana informacja (przy czym każdego zatrudnionego w takich warunkach należy liczyć tylko jeden raz)”. Wbrew założeniu organu rentowego, z przywołanego zwrotu nie da się w sposób pewny wyinterpretować, że nie chodzi o przypadki indywidualnego narażenia danego pracownika, ale o „warunki środowiska pracy na podstawie wyników pomiarów stężeń i natężeń czynników szkodliwych”. Staje się to zrozumiałe, jeśli się uwzględni, że pkt 8 pouczenia mówi o liczbie zatrudnionych, a nie o stanowiskach pracy, a przede wszystkim odnosi się nie do jakichkolwiek zatrudnionych, ale tylko tych, którzy są zatrudnieniu „w warunkach, w których występują przekroczenia”. Posługując się językowymi dyrektywami wykładni określenie to uzasadnia stanowisko prezentowane przez Sąd odwoławczy. Oczywiście przecież jest, że pracownik zabezpieczony przed szkodliwym oddziaływaniem hałasu nie jest zatrudniony w warunkach, w których występują przekroczenia.

Po wprowadzeniu, które krytycznie odnosiło się do poszukiwań argumentacyjnych Sądu i organu rentowego, racjonalne wydaje się powrócenie do podstawy prawnej skargi kasacyjnej. Zdaniem organu rentowego błędna wykładnia art. 31 ust. 3 pkt 3 ustawy wypadkowej polega na przyjęciu, że pojęcie „zatrudniony w warunkach zagrożenia” nie obejmuje pracownika w stosunku do którego płatnik składek zastosował indywidualne środki ochrony osobistej. Zdaniem organu rentowego w przepisie tym mowa jest o wszystkich pracownikach zatrudnionych na

stanowiskach pracy w warunkach zagrożenia. Poprawność tego zapatrywania należy zweryfikować za pomocą uznanych dyrektyw wykładni, przy uwzględnieniu dyrektyw preferencji. Deklaracja ta oznacza, że określenie „zatrudnionych w warunkach zagrożenia” z art. 31 ust. 3 pkt 3 ustawy wypadkowej w pierwszej kolejności należy poddać wykładni językowej. Z przywołanego zwrotu, stosując znaczenie potoczne i semantyczne, nie da się wyprowadzić wniosku, że ustawodawcy chodziło o stanowiska pracy, a nie o konkretnych zatrudnionych będących w „warunkach zagrożenia”. Poza tym, organ rentowy głosząc swoją wersję nie dostrzegł, że pojęcie „stanowisko pracy” nie ma jednorodnego znaczenia. Po pierwsze, używa się go zamiast lub obok pojęcia „rodzaj pracy”. Przez „stanowisko pracy” rozumie się więc ogół czynności organicznie związanych z tym stanowiskiem (zestaw jego funkcji). Termin ten jest innym sposobem wyrażenia tego, co można oddać za pomocą słowa „funkcja”. Mówiąc o stanowisku pracy, ma się wtedy na uwadze wszystkie funkcje przywiązane do danego stanowiska. W tym znaczeniu omawiany zwrot występuje w sformułowaniu „pracownik zajmuje określone stanowisko”. Po drugie przyjmuje się, że „stanowisko pracy” stanowi element struktury organizacyjnej zakładu pracy (w znaczeniu przedmiotowym), jej najmniejszą jednostkę o określonym celu i zakresie działania. Najczęściej stanowiska pracy są jednoosobowe, niekiedy jednak na jednym stanowisku zatrudnia się kilka osób (np. przy pracy zmianowej, w ruchu ciągłym) – zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 września 2013 r., I PK 37/13, OSNP 2014, nr 11, poz. 157 i z dnia 9 marca 2011 r., II PK 225/10, OSNP 2012, nr 9-10, poz. 112; zob. też A. Walas, Problemy wypowiedzenia zmieniającego, *Studia Prawnicze* 1968 nr 19, s. 130; H. Lewandowski: *Uprawnienia kierownicze w umownym stosunku pracy*, Warszawa 1977, s. 54. Organ rentowy zarzucając błędną wykładnię przepisu, formułując własne jego rozumienie nawiązujące do pojęcia stanowisko pracy, nie wyjaśnił, czy chodzi mu o pierwsze jego znaczenie, czy też o drugie. Można się tylko domyślać, że właściwa wykładnia przepisu znajduje odzwierciedlenie w sferze strukturalnej a nie funkcjonalnej. Problem w tym, że na płaszczyźnie językowej „zatrudnienie w warunkach” nie da się 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. Aspekt funkcjonalny i czynnościowy powiązany został z czynnikiem zagrożenia.

Posłużenie się przez organ rentowy kategorią „stanowisko pracy”, które nie ma pokrycia w językowym brzmieniu przepisu, ma jeden cel. Chodzi o zerwanie bezpośredniej zależności zachodzącej między danym zatrudnionym a zagrożeniem „wypadkowym”, które związane jest z jego osobą. Przepis tego rodzaju zdystansowania się nie przewiduje. Nie można zatem, wbrew jego językowego brzmieniu, zamieniać „zatrudnienie” na „stanowisko pracy” (rozumiane strukturalnie) i w ten sposób głosić, że zastosowanie środków ochrony osobistej (eliminujące oddziaływanie przekroczeń hałasu) nie ma znaczenia dla występowania „warunków zagrożenia”. Wykładnia tego rodzaju pozostaje w opozycji do językowych dyrektyw wykładni, co ją dyskredytuje. Prawnik posługujący się regułami semantycznymi bez trudu dojdzie do wniosku, że zwrot użyty w art. 33 ust. 3 pkt 3 ustawy wypadkowej, *explicite* nawiązuje do relacji zachodzącej między zatrudnionym a warunkami w jakich pracuje. Czyli punktem odniesienia dla kategorii ryzyka jest zatrudniony i towarzyszące mu warunki pracy, a nie formalnie wyodrębnione stanowisko pracy. Pogląd organu rentowego, na którym zasadza się podstawa skargi kasacyjnej, jest zatem błędny, gdyż ignoruje językowe dyrektywy interpretacyjne, a przez to zmierza do wykładni rozszerzającej, co w prawie daninowym jest niedopuszczalne (*nullum tributum sine lege*).

Również argumenty wykładni systematycznej uzasadniają zapatrywanie zaprezentowane przez Sąd odwoławczy. Analiza przepisów pozwala na twierdzenie, że stopę procentową składki na ubezpieczenie wypadkowe ustala się w sposób zindywidualizowany. Zaświadcza o tym art. 15 pkt 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2020 r., poz. 266 – dalej jako ustawa systemowa), który statuuje, że stopa procentowa składek na ubezpieczenie wypadkowe jest zróżnicowana dla poszczególnych płatników składek i ustalana w zależności od poziomu zagrożeń zawodowych i skutków tych zagrożeń. Znaczenie ma zatem 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”. W tym miejscu należy prowadzony wątek połączyć z innym aspektem systemowym. 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 (co postuluje organ rentowy), 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. Podsumowując, argumenty systemowe także nie autoryzują stanowiska organu rentowego.

Na zakończenie należy wskazać na jeszcze inne argumenty przemawiające za stanowiskiem Sądu odwoławczego. 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. 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 premiować obniżeniem składki, bo, po pierwsze, ryzyko leżące po stronie organu rentowego uległo zmniejszeniu, a po drugie, rozwiązanie to jest sprawiedliwe.

Sumą dotychczasowych rozważań jest teza, że wynik wykładni językowej, systemowej i funkcjonalnej prowadzi do jednoznacznych wniosków. Na zakończenie Sąd Najwyższy chce podzielić się jeszcze jednym spostrzeżeniem. Przepis art. 31 ust. 3 pkt 3 ustawy wypadkowej zawiera normę prawa publicznego określającą wysokość należnej daniny (składki na ubezpieczenie wypadkowe). Oznacza to, że jego wykładnia musi być dokonywana przy uwzględnieniu zasady *in dubio pro tributario*. Zatem nawet zakładając, że sporny zwrot „zatrudnionych w warunkach zagrożenia”, użyty przez art. 31 ust. 3 pkt 3 ustawy wypadkowej można rozumieć, przy wykorzystaniu poprawnych środków poznawczych, w co najmniej dwojaki sposób (co w podstawie skargi kasacyjnej sugeruje organ rentowy), to i tak *favor debitoris* nakazuje przyjąć za miarodajną wersję korzystniejszą dla zobowiązanego (płatnika składek). Znaczy to tyle, że również w tym ujęciu podstawa skargi kasacyjnej nie jest trafna.

Kierując się przedstawionymi racjami, Sąd Najwyższy, zgodnie z art. 398¹⁴ k.p.c., orzekł jak w sentencji.