

POSTANOWIENIE

Dnia 13 kwietnia 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Józef Iwulski (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło

SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)

w sprawie z odwołania Firmy "E." Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w Słupsku

o składki na ubezpieczenie wypadkowe,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 13 kwietnia 2023 r.,

skargi kasacyjnej odwołującej się Spółki od wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 21 listopada 2019 r., sygn. akt III AUa 1505/18,

Na podstawie art. 398¹⁷ § 1 k.p.c. odracza wydanie wyroku i przekazuje do rozstrzygnięcia powiększonemu składowi Sądu Najwyższego następujące zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości:

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, poz. 740)?

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Słupsku wyrokiem z dnia 10 sierpnia 2018 r. oddalił odwołania wniesione przez Firmę „E” Sp. z o.o. w W. od dwóch decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w Słupsku z dnia 24 kwietnia 2018 r. stwierdzających, że w roku składkowym obejmującym okres rozliczeniowy od dnia 1 kwietnia 2011 r. do dnia 31 marca 2012 r. stopa procentowa składki na ubezpieczenie wypadkowe obowiązująca u odwołującej się wynosi 3,92% podstawy jej wymiaru oraz że w roku składkowym obejmującym okres rozliczeniowy od dnia 1 kwietnia 2009 r. do dnia 31 marca 2010 r. stopa procentowa składki na ubezpieczenie wypadkowe obowiązująca u odwołującej się wynosi 4,20% podstawy jej wymiaru.

Sąd Okręgowy ustalił, że organ rentowy wszczął z urzędu postępowanie administracyjne w sprawie ustalenia prawidłowej stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe obowiązującej u odwołującej się w okresach od dnia 1 kwietnia 2009 r. do dnia 31 marca 2010 r. oraz od dnia 1 kwietnia 2011 r. do dnia 31 marca 2012 r. W dniu 27 lutego 2017 r. odwołująca się złożyła korekty informacji danych do ustalenia składki na ubezpieczenie wypadkowe ZUS IWA za wymienione okresy, zmniejszając („wyzerowując”) podane uprzednio przez siebie w informacjach ZUS IWA wartości dotyczące liczby pracowników zatrudnionych w warunkach zagrożenia. Przyczyną złożenia korekty były niezgodności między danymi przekazywanymi w informacjach ZUS IWA a stanem faktycznym ujawnionym po audycie dokonany przez spółkę Y. W ocenie audytora, nie

należało bowiem uznawać za zatrudnionych w warunkach zagrożenia pracowników, którzy zostali wyposażeni w środki ochrony indywidualnej. Pogląd ten spółka oparła na stanowisku wyrażonym przez Urząd Statystyczny w Gdańsku w piśmie z dnia 9 grudnia 2014 r., zgodnie z którym w Dziale 1, rubryce 5 „liczba pracowników zatrudnionych w warunkach zagrożenia - stan na 31 grudnia” sprawozdania statystycznego Z-10. pracodawca nie powinien przekazywać danych o pracownikach zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występuje działanie czynników szkodliwych w stężeniu lub natężeniu przekraczającym najwyższe dopuszczalne wartości, jeżeli wpływ czynników szkodliwych został obniżony do dopuszczalnego poziomu przez zastosowanie środków ochrony indywidualnej. Organ rentowy nie uwzględnił jednak zmienionych danych w sporządzonych korektach i zaskarżonymi decyzjami ustalił dla odwołującej się składek stopę procentową składki na ubezpieczenie wypadkowe na poszczególne okresy rozliczeniowe tak, jak w zawiadomieniach o wysokości stopy procentowej składek na poszczególne okresy przesłanych na podstawie pierwotnych informacji ZUS IWA.

Analizując trafność zaskarżonych w sprawie decyzji, Sąd Okręgowy w pierwszej kolejności stwierdził, że pod pojęciem środowisko pracy - zgodnie z definicją zawartą w § 2 pkt 11 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy - należy rozumieć warunki środowiska materialnego (określonego czynnikami fizycznymi, chemicznymi i biologicznymi), w którym odbywa się proces pracy. Powołany słowniczek zawiera także definicję takich pojęć jak środki ochrony indywidualnej (§ 2 pkt 9) i środki ochrony zbiorowej (§ 2 pkt 10). Przez środki ochrony indywidualnej, jak i środki ochrony zbiorowej należy rozumieć środki przeznaczone do ochrony przed jednym lub większą liczbą zagrożeń związanych z występowaniem niebezpiecznych lub szkodliwych czynników w środowisku pracy. Z kolei § 2 pkt 13 rozporządzenia zawiera definicję pojęcia „zagrożenia” i rozumie się przez to stan środowiska pracy mogący spowodować wypadek lub chorobę. Z analizy powołanych przepisów wynika więc, że pojęcie „środowisko pracy” oznacza obiektywnie istniejące warunki w miejscu świadczenia pracy przez pracowników. W rozpoznawanej sprawie jest to występujący obiektywnie

ponadnormatywny hałas, który wobec tego, że przekracza dopuszczalne normy, spowodował zastosowanie przez odwołującą się środków ochrony indywidualnej, przy czym przez hałas należy rozumieć każdy niepożądany dźwięk, który może być uciążliwy albo szkodliwy dla zdrowia lub zwiększać ryzyko wypadku przy pracy (§ 2 pkt 5). Narażenie indywidualne, to rzeczywisty poziom narażenia pracownika na hałas lub drgania mechaniczne, po uwzględnieniu tłumienia uzyskanego w wyniku stosowania środków ochrony indywidualnej (§ 2 pkt 6). Wartości NDN, to dopuszczalne wartości wielkości charakteryzujące hałas lub drgania mechaniczne, określone w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (...) - (§ 2 pkt 8). Wartości progów działania, to wartości wielkości charakteryzujących hałas i drgania mechaniczne w środowisku pracy (bez uwzględniania skutków stosowania środków ochrony indywidualnej), określone w załączniku do rozporządzenia (§ 2 pkt 9).

Odwołująca się wyposażyła pracowników w środki ochrony indywidualnej, albowiem miała taki obowiązek wynikający z powołanego rozporządzenia. W przypadku przekroczenia wartości progów działania pracodawca w świetle § 3 pkt 3 rozporządzenia planuje i podejmuje działania zmniejszające ryzyko zawodowe. W świetle § 6 ust. 1 pkt 1 tegoż rozporządzenia w przypadku, gdy uniknięcie lub wyeliminowanie ryzyka zawodowego wynikającego z narażenia na hałas nie jest możliwe za pomocą środków ochrony zbiorowej lub organizacji pracy, pracodawca udostępnia środki ochrony indywidualnej słuchu, jeżeli wielkości charakteryzujące hałas w środowisku pracy przekraczają wartości progów działania.

Sąd pierwszej instancji uznał zatem, że w jego ocenie, stawka procentowa na ubezpieczenie wypadkowe jest uzależniona od zagrożenia, jakie niesie ze sobą środowisko pracy i w związku z tym środki ochrony indywidualnej zastosowane w środowisku pracy sprawiają, że pracownik pracuje jedynie w dopuszczalnych normach, ale środowisko pracy niesie nadal ze sobą zagrożenie dla pracownika. Jak słusznie podnosił zaś organ rentowy, dla celów wypełniania informacji ZUS IWA za pracowników zatrudnionych w warunkach zagrożenia powinni być uznawani wszyscy pracownicy zatrudnieni w warunkach zagrożenia, w których ten stan zagrożenia jest spowodowany przekroczeniem najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku

pracy. Zastosowanie środków ochrony indywidualnej ma na celu obniżenie wpływu czynników szkodliwych oddziałujących na danego pracownika, ale nie eliminuje ich całkowicie ze środowiska pracy.

Zdaniem Sądu Okręgowego, podjęcie przez pracodawcę działań mających na celu zminimalizowanie ryzyka zawodowego nie jest tożsame z okolicznością całkowitego wyeliminowania czynników stwarzających to zagrożenie, które obiektywnie nadal występują w środowisku pracy. A skoro tak, to organ rentowy prawidłowo skorygował liczbę zatrudnionych u płatnika składek pracowników w warunkach zagrożenia w informacjach ZUS IWA za sporny okres do liczby sprzed korekty płatnika składek. Uwzględniając powyższe rozważania, Sąd Okręgowy powołał się także na regulacje art. 28 ust. 2, art. 30 ust. 1 i 2 pkt 4, art. 31 oraz art. 33 ust. 4 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Sąd Apelacyjny - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku wyrokiem z dnia 21 listopada 2019 r., wydanym na skutek apelacji wniesionej przez odwołującą się od wyroku Sądu pierwszej instancji, oddalił tę apelację.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, rozstrzygnięcie Sądu pierwszej instancji było prawidłowe, Sąd ten właściwie przeprowadził postępowanie dowodowe, w żaden sposób nie uchybiając przepisom prawa procesowego oraz dokonał trafnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, w konsekwencji prawidłowo ustalając stan faktyczny sprawy.

Spór w sprawie sprowadzał się do ustalenia, czy organ rentowy w sposób prawidłowy ustalił stopę procentową składki na ubezpieczenie wypadkowe za pracowników odwołującej się za okresy od dnia 1 kwietnia 2009 r. do dnia 31 marca 2010 r. oraz od dnia 1 kwietnia 2011 r. do dnia 31 marca 2012 r., korygując liczbę osób zatrudnionych w warunkach zagrożenia do liczby pracowników wskazywanych przez odwołującą się podane uprzednio w informacjach ZUS IWA wartości, to jest przed złożeniem korekty „zerującej”.

Sąd drugiej instancji podkreślił w związku z tym, że rozstrzygnięcie sporu wymagało wykładni pojęcia „pracownik zatrudniony w zagrożeniu”, jednakże w pierwszej kolejności przypomniał, że zgodnie z art. 28 ust. 2 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i

chorób zawodowych (Dz.U. z 2019 r., poz. 1205, dalej jako ustawa wypadkowa) stopę procentową składki na ubezpieczenie wypadkowe dla płatnika składek zgłaszającego do ubezpieczenia wypadkowego co najmniej 10 ubezpieczonych ustala Zakład Ubezpieczeń Społecznych jako iloczyn: 1) stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe określonej dla grupy działalności, do której należy płatnik składek i 2) wskaźnika korygującego ustalonego dla płatnika składek, z zastrzeżeniem art. 33. Z powołanego przepisu wynika zatem, iż obliczenie wysokości składki na ubezpieczenie wypadkowe odbywa się przy uwzględnieniu wartości przypisanej charakterowi działalności prowadzonej przez pracodawcę (grupa działalności) oraz wskaźnika korygującego - uwzględniającego ryzyko u konkretnego płatnika. Zgodnie z art. 30 ust. 1 ustawy wypadkowej stopę procentową składki na ubezpieczenie wypadkowe dla grupy działalności ustala się przy tym w zależności od kategorii ryzyka ustalonej dla tej grupy (ust. 1). Kategorię ryzyka - stosownie do treści art. 30 ust. 2 - 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.

Wysokość pierwszej zmiennej jest konsekwencją stopnia zagrożenia wypadkami i chorobami zawodowymi ustalonego normatywnie dla konkretnej grupy działalności na podstawie informacji statystycznych przekazanych rokrocznie przez płatników do Głównego Urzędu Statystycznego w sprawozdaniach o warunkach pracy (tzw. Z-10). Przepis § 1 pkt 1 i § 3 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 2016 r., poz. 1005 ze zm.), wydanego na podstawie art. 33 ust. 4 ustawy wypadkowej określa grupy działalności w oparciu o rodzaj działalności PKD ujęty w rejestrze REGON (załącznik nr 2 do rozporządzenia z 2002 r.), a także określa szczegółowe zasady ustalania kategorii ryzyka w zależności od wskaźników częstości, kategorie ryzyka oraz stopy procentowe składek na ubezpieczenie wypadkowe dla grup działalności. Stopa procentowa składki na ubezpieczenie wypadkowe dla grupy

działalności jest uregulowana dla poszczególnych rodzajów działalności gospodarczej określonych PKD przez ustawodawcę w rozporządzeniu z 29 listopada 2002 r. - w konsekwencji danych statystycznych zebranych przez GUS.

Drugą zmienną mającą wpływ na wysokość składki na ubezpieczenie wypadkowe płatnika, jest wskaźnik korygujący, który zgodnie z art. 31 ust. 2 ustawy wypadkowej ustala się na rok składkowy w zależności od kategorii ryzyka określonej dla konkretnego płatnika składek. Stosownie do art. 31 ust. 3 i 5 ustawy wypadkowej i § 5 powołanego wyżej rozporządzenia, 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 - na podstawie danych przekazanych przez płatnika za trzy kolejne, ostatnie lata kalendarzowe. Wzór ustalenia kategorii ryzyka dla płatników składek określa § 5 ust. 1 rozporządzenia, zgodnie z którym kategorie te ustala się w oparciu o cząstkowe kategorie ryzyka dla płatników składek, przez obliczenie średniej ważonej z tych cząstkowych kategorii ryzyka.

Zgodnie z art. 31 ust. 6 ustawy wypadkowej i § 9 ust. 1 rozporządzenia dane, o których mowa w art. 31 ust. 3, płatnik składek przekazuje organowi rentowemu do dnia 31 stycznia danego roku za poprzedni rok kalendarzowy w formularzu informacji sporządzonym zgodnie z załącznikiem nr 4 do rozporządzenia (tzw. druk ZUS IWA). W formularzu tym informację o liczbie zatrudnionych w warunkach zagrożenia płatnik ujawnia w pozycji IV („zestawienie danych do ustalenia kategorii ryzyka dla płatnika składki”) poz. 04. Przy czym zgodnie z pouczeniem dołączonym do formularza, w spornych latach, w pozycji IV.04 należy podać 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).

Na podstawie informacji zawartych w druku ZUS IWA, w oparciu o załącznik nr 2 do rozporządzenia, Zakład ustala stopę procentową składki dla wskazanego w tym druku rodzaju PKD płatnika, oraz oblicza wskaźnik korygujący stosownie do

ustalonej kategorii ryzyka dla konkretnego płatnika wyliczonej w oparciu o przedziały wartości wskaźników częstości wymienione w załączniku nr 3. Stopę procentową składki ustaloną w zależności od kategorii ryzyka określa załącznik nr 1 do rozporządzenia (§ 2 rozporządzenia).

W sprawie sporne było wyłącznie wyliczenie wskaźników korygujących za poszczególne lata objęte sporem, stanowiące konsekwencję odmiennego interpretowania przez strony wskaźnika częstości, to jest „zatrudnionych w warunkach zagrożenia” - art. 31 ust. 3 pkt 3 ustawy wypadkowej. Konkretnie spór dotyczył zaś 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.

Jak wynikało z bezspornych ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd pierwszej instancji, odwołująca się była zobowiązana do złożenia informacji o danych do ustalenia składki na ubezpieczenie wypadkowe (deklaracja ZUS IWA) i obowiązek ten w poszczególnych latach wypełniła. Poza sporem było także, że tenże odwołująca się w dniu 27 lutego 2017 r. dokonała korekty informacji ZUS IWA za okresy od dnia 1 kwietnia 2009 r. do dnia 31 marca 2010 r. i od dnia 1 kwietnia 2011 r. do dnia 31 marca 2012 r., która polegała na zmianie w bloku IV, pod pozycją 04 liczby zatrudnionych w warunkach zagrożenia, przez zastąpienie wskazanej tam w poszczególnych latach liczby pracowników zatrudnionych w warunkach zagrożenia zapisem: 0, w stosunku do pierwotnych informacji. Odwołująca się argumentowała tę czynność przeprowadzeniem u niej audytu przez zewnętrzną firmę „Y.”, która uznała, że dane do informacji ZUS IWA ustalono w oparciu o niewłaściwą interpretację definicji „pracownika zatrudnionego w warunkach zagrożenia”, bowiem do tej grupy zaliczono także osoby, w stosunku do których oddziaływanie występujących w środowisku pracy czynników szkodliwych lub niebezpiecznych dla zdrowia obniżono do dopuszczalnego poziomu poprzez zastosowanie środków ochrony indywidualnej. Nie ulegało przy tym wątpliwości, że jedynym czynnikiem szkodliwym występującym w środowisku pracy u odwołującej się był hałas i w celu eliminacji zagrożeń dla zdrowia osób wykonujących w takich

warunkach pracę wyposażano je w ochronniki słuchu. Spółka „Y.” swoją interpretację oparła na stanowisku wyrażonym przez Urząd Statystyczny w Gdańsku w piśmie z dnia 9 grudnia 2014 r., zgodnie z którym w Dziale 1 rubryce 5 „liczba pracowników zatrudnionych w warunkach zagrożenia - stan na 31 grudnia” sprawozdania statystycznego Z-10, pracodawca nie powinien przekazywać danych o pracownikach zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występuje działanie czynników szkodliwych w stężeniu lub natężeniu przekraczającym najwyższe dopuszczalne wartości, jeżeli wpływ czynników szkodliwych został obniżony do dopuszczalnego poziomu poprzez zastosowanie środków ochrony indywidualnej.

W ocenie Sądu drugiej instancji, stanowisko odwołującej się, oparte na poglądzie audytującej ją firmy, było jednak błędne. Niezależnie od stosowanych przez odwołującą się środków ochrony indywidualnej jej pracownicy są bowiem narażeni na ponadnormatywny hałas. Według przepisów 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, każdy pracodawca, u którego zostały stwierdzone przekroczenia progów działania (hałasu), musi zaplanować i podjąć działania zmniejszające ryzyko zawodowe w tym zakresie. Oczywiście Sąd Apelacyjny nie kwestionował tego, że odwołująca się podjęła działania polegające na wyposażeniu pracowników w indywidualnie dopasowane ochronniki uszu, które stworzyły ochronę przed hałasem dla poszczególnych osób, niemniej rozwiązania te nie doprowadziły do całkowitego zlikwidowania zagrożenia związanego z wykonywaniem pracy w hałasie. Indywidualne środki ochrony słuchu są bowiem 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 drugiej instancji przypomniał również, że w zakresie ustalenia, czy w danym zakładzie pracy są zatrudnione osoby w warunkach zagrożenia, konieczna jest ocena samej przestrzeni pracy, w której znajduje się dane stanowisko pracy,

dlatego stosowanie środków ochrony indywidualnej, jakkolwiek faktycznie ogranicza zagrożenie, to nie eliminuje go całkowicie. Istotne jest także, że pomiary czynników szkodliwych, w tym np. natężenia hałasu, są wykonywane bez uwzględnienia skutków zastosowania przez pracowników ochronników słuchu. W tej sytuacji subiektywne przekonanie odwołującej się, że samo zastosowanie indywidualnych środków ochrony przed hałasem eliminuje konieczność wykazywania pracujących w takich warunkach osób w informacji ZUS IWA w bloku IV pod poz. 04, nie znajduje uzasadnienia w obowiązujących przepisach prawa. Wobec tego, że w informacjach ZUS IWA, składanych przez odwołującą się za lata wcześniejsze podawano prawidłowe liczby pracowników wykonujących pracę w warunkach zagrożenia, nie zasługiwały na uwzględnienie zarzuty apelacji dotyczące naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 33 ust. 1 i art. 34 ustawy wypadkowej. Sąd pierwszej instancji słusznie stwierdził bowiem, że brak było podstaw do dokonania korekty tych informacji zgodnie z żądaniem odwołującej się i w efekcie do przeliczenia stopy procentowej na ubezpieczenie wypadkowe oraz ustalenia jej w niższej wysokości.

Dodatkowo Sąd Apelacyjny podniósł, że rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 5 sierpnia 2005 r. zostało wydane w celu realizacji Dyrektywy 2003/10/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 6 lutego 2003 r. w sprawie minimalnych wymagań zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa dotyczących narażenia pracowników na ryzyko spowodowane czynnikami fizycznymi (hałasem; siedemnasta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG, Dz. U. EE L z dnia 15 lutego 2003 r.), dlatego apelacyjny zarzut niezastosowania Dyrektywy był nietrafny.

Odwołującą się Firma „E.” Sp. z o.o. w W. wniosła do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego z dnia 21 listopada 2019 r., zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając:

- 1) naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest 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 występują 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;

2) naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, to jest:

a) art. 233 § 1 k.p.c. i art. 227 k.p.c., polegające na celowym pominięciu przez organ rentowy w toku przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie i ograniczenie postępowania do działań formalnych, których celem było wyrażenie własnej interpretacji pojęcia „pracownika zatrudnionego w warunkach zagrożenia”, z pominięciem ustalenia stanu faktycznego, co w konsekwencji spowodowało wyrokowanie w oparciu o niepełny materiał dowodowy, a w dalszej konsekwencji naruszenie prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie. W wyniku uchybienia wyżej wymienionym przepisom ocena materiału dowodowego jest niepełna, dokonana została w oparciu o niewłaściwy stan faktyczny, nie uwzględnia wszystkich aspektów sprawy i powoduje, iż wydanie orzeczenia zarówno przez Sąd pierwszej jak i drugiej instancji nastąpiło przedwcześnie;

b) art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez brak jakiegokolwiek odniesienia w uzasadnieniu orzeczenia Sądu drugiej instancji do części zarzutów apelacyjnych, w wyniku czego sprawa nie może być poddana pełnej kontroli kasacyjnej, gdyż nie zostało przedstawione stanowisko Sądu drugiej instancji w sytuacji, kiedy zagrożenie czynnikami środowiskowymi nie ma charakteru przeważającego w stosunku do występujących zagrożeń związanych z uciążliwościami pracy i zagrożeń związanych z pracą przy maszynach szczególnie niebezpiecznych. Wskazane naruszenie powoduje, że uzasadnienie zaskarżonego wyroku nie jest pełne i wyczerpujące w odniesieniu do sytuacji mającej miejsce u skarżącego, wydaje się być powierzchowne i pomija istotne elementy sprawy. Powyższe uchybienia oznaczają, iż Sąd drugiej instancji definiując pojęcie

„pracownika zatrudnionego w warunkach zagrożenia” nie rozważył i nie rozpoznał wszystkich aspektów sprawy mających wpływ na rozstrzygnięcie, a których konieczność wynikała w występującego stanu faktycznego.

Powołując się na tak sformułowane zarzuty kasacyjne, skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Apelacyjnemu w Gdańsku lub przy zaistnieniu ku temu podstaw, o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy oraz zasądzenie od organu rentowego na rzecz skarżącej zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Decydujące znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy ma wykładnia słusznie powołanego w podstawach zaskarżenia art. 31 ust. 3 pkt 3 (a pośrednio także art. 30 ust. 1 pkt 4) ustawy wypadkowej. Przepis ten był już przedmiotem interpretacji dokonanej przez Sąd Najwyższy. W wyroku z dnia 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), Sąd Najwyższy wyraził zaś pogląd prawny, zgodnie z którym pracodawca, który wyposażył pracowników w środki ochrony indywidualnej eliminujące występujące w środowisku pracy przekroczenia norm hałasu, ma prawo do zapłaty niższej składki na ubezpieczenie wypadkowe (art. 31 ust. 3 pkt 3 ustawy wypadkowej jako nawiązujący do faktycznego zagrożenia dla zdrowia pracownika). Uzasadniając ten pogląd, Sąd Najwyższy stwierdził między innymi, że z użytego 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”. Pojęcie „stanowisko pracy” nie ma zresztą jednorodnego znaczenia. Po pierwsze, używa się go bowiem 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. Na płaszczyźnie językowej „zatrudnienia 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. Zwrot użyty w art. 33 ust. 3 pkt 3 ustawy wypadkowej *explicite* nawiązuje więc 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.

Również argumenty wykładni systematycznej uzasadniają zapatrywanie, 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, 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 art. 31 ust. 3 pkt 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”. Analiza przepisów prowadzi także 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. Argumenty systemowe także nie autoryzują więc stanowiska organu rentowego.

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. 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.

Przepis art. 31 ust. 3 pkt 3 ustawy wypadkowej został również wyłożony w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 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 również z uwzględnieniem wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej, eliminujące w całości zagrożenie wynikające z przekroczenia dopuszczalnych norm. Wyjaśniając ten pogląd, Sąd Najwyższy stwierdził przede wszystkim, że pomimo tego, że wpływ wskaźnika częstości określonego w art. 31 ust. 3 pkt 3 jest dwukrotnie większy niż każdego z dwóch poprzednich wskaźników, ustawa wypadkowa nie zawiera definicji pracowników zatrudnionych w warunkach zagrożenia. Sąd Najwyższy podkreślił w związku z tym, że na podstawie delegacji z art. 33 ust. 4 ustawy wypadkowej zostało wydane rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 listopada 2002 r. sprawie różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków (aktualnie jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 740; dalej również jako: rozporządzenie wykonawcze), które w § 4 ust. 4 określa kategorie ryzyka odpowiadające wskaźnikowi zatrudnionych w warunkach zagrożenia, które występują w razie przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy. Definicję „środowiska pracy” zawierało (z kolei) rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2003 r., poz. 1650 ze zm.),

które w § 2 pkt 11 wyjaśniało, że pod pojęciem „środowisko pracy” rozumie się warunki środowiska materialnego (określonego czynnikami fizycznymi, chemicznymi i biologicznymi), w którym odbywa się proces pracy. Rozporządzenie to zawiera także definicję takich pojęć jak: środki ochrony indywidualnej (§ 2 pkt 9) i środki ochrony zbiorowej (§ 2 pkt 10), określając, że są to środki przeznaczone do ochrony przed jednym lub większą liczbą zagrożeń związanych z występowaniem niebezpiecznych lub szkodliwych czynników w środowisku pracy. W § 2 pkt 13 rozporządzenie to zawiera definicję pojęcia „zagrożenia” i rozumie się przez to stan środowiska pracy mogący spowodować wypadek lub chorobę. Z analizy tych przepisów wynika, iż pojęcie „środowisko pracy” oznacza obiektywnie istniejące warunki, w miejscu świadczenia pracy, mogące spowodować wypadek przy pracy lub chorobę.

Szczegółowe zasady ustalania wskaźnika korygującego określone są w § 5 ust. 1 rozporządzenia wykonawczego, określającego wzór, na podstawie którego ustala się kategorie ryzyka dla płatników składek. Podstawę ustalenia częściowych kategorii ryzyka, o których mowa w ust. 1, stanowią średnie arytmetyczne wskaźników częstości, o których mowa w art. 31 ust. 3 ustawy. Warto zwrócić uwagę, że zarówno § 5 ust. 1 pkt 4 i jak i w § 5 ust. 3 pkt 3 rozporządzenia wykonawczego zatrudnienie w warunkach zagrożenia określone jest przez odniesienie do występujących w „środowisku pracy” przekroczeń dopuszczalnych stężeń czynników szkodliwych dla zdrowia. Zgodnie z zawartym w § 5 tego rozporządzenia algorytmem wskaźnik częstości zatrudnionych w warunkach zagrożenia, które występują w razie przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (W3), oblicza się w ten sposób, że liczbę zatrudnionych w warunkach zagrożenia, które występują w razie przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (P3) dzieli się przez liczbę ubezpieczonych, o których mowa w ust. 3 (U), a wynik mnoży się przez 1000. Z przepisów tych wynika, że zatrudnienie w warunkach zagrożenia to stan, w którym występują u płatnika składek przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, obejmującego na przykład mikroklimat, zapylenie, hałas, wibracje, oświetlenie,

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

Sąd Najwyższy w uzasadnieniu powołanej uchwały podkreślił także, że 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 dźwiękochłonnoizolacyjnych, 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.

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

Zdaniem Sądu Najwyższego podejmującego powołaną uchwałę, mogą jednak wyjątkowo wystąpić sytuacje (związane na przykład z wprowadzaniem nowoczesnych technologii), gdy przekroczenie w środowisku pracowniczym najwyższych dopuszczalnych norm jest nieznaczne, a zastosowane przez pracodawcę środki ochrony indywidualnej lub zbiorowej, spowodowały wyeliminowanie w całości zagrożenia. Wskazać też można na wykładnię

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

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

Zdaniem Sądu Najwyższego w obecnym składzie, przedstawione wyżej stanowiska, mimo że są zgodne w swoich ostatecznych konkluzjach, budzą jednak nadal poważne wątpliwości. Wątpliwości te miał zresztą, 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 obecnym składzie również opowiada 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, jest nadto zdania, 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), przy czym podstawowy akt prawny w tym zakresie stanowi rozporządzenie 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 (aktualnie jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 740), wydane na podstawie art. 33 ust. 4 ustawy wypadkowej. Przepisy § 4 i 5 tego rozporządzenia (a konkretnie § 4 ust. 1 pkt 4 i ust. 3 pkt 3 oraz § 5 ust. 1 pkt 4 i ust. 3 pkt 3) określające sposoby ustalania kategorii ryzyka dla grup działalności i płatników składek oraz wskaźniki częstości dla tych grup, wyjaśniając pojęcie „zatrudnionych w warunkach zagrożenia”, stanowią zaś, że chodzi o warunki, które występują w razie przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy. Pojęcie „środowisku pracy” zostało z kolei zdefiniowane w § 2 pkt 11, wydanego na podstawie art. 237¹⁵ § 1 k.p., 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. Nr 169, poz. 1650) jako warunki środowiska materialnego (określonego czynnikami fizycznymi, chemicznymi i biologicznymi), w którym odbywa się proces pracy. W tym samym rozporządzeniu zdefiniowano także pojęcia „środków ochrony indywidualnej” (§ 2 pkt 9), przyjmując, że rozumie się przez to wszelkie środki

noszone lub trzymane przez pracownika w celu jego ochrony przed jednym lub większą liczbą zagrożeń związanych z występowaniem niebezpiecznych lub szkodliwych czynników w środowisku pracy, w tym również wszelkie akcesoria i dodatki przeznaczone do tego celu oraz „środków ochrony zbiorowej”, przez które rozumie się środki przeznaczone do jednoczesnej ochrony grupy ludzi, w tym i pojedynczych osób, przed niebezpiecznymi i szkodliwymi czynnikami występującymi pojedynczo lub łącznie w środowisku pracy, będące rozwiązaniami technicznymi stosowanymi w pomieszczeniach pracy, maszynach i innych urządzeniach (§ 2 pkt 10). Z kolei § 2 pkt 13 rozporządzenia zawiera definicję pojęcia „zagrożenia” i rozumie się przez to stan środowiska pracy mogący spowodować wypadek lub chorobę. Zestawienie wszystkich tych definicji zdaje się więc wskazywać, 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. Taką interpretację zdaje się też potwierdzać regulacja odnoszącego się (jak w okolicznościach faktycznych sprawy) do ochrony przed hałasem § 79 ust. 1 omawianego obecnie rozporządzenia, w myśl którego na stanowiskach pracy, na których mimo zastosowania możliwych rozwiązań technicznych i organizacyjnych (a więc środków ochrony zbiorowej) 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. Z powołanej regulacji wynika zatem 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.

Co jednak szczególnie istotne, kwestie związane z ochroną zdrowia i bezpieczeństwa w odniesieniu do narażenia pracowników na ryzyko spowodowane czynnikami fizycznymi (hałasem) regulują przepisy Dyrektywy 2003/10 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 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 dnia 20 czerwca 2007 r., której uregulowania w ogóle nie zostały uwzględnione w rozważaniach prawnych zarówno w powołanym wcześniej wyroku w sprawie II UK 186/19, jak i uchwale III UZP 6/22. Tymczasem przepisy wspomnianej Dyrektywy były przedmiotem wykładni dokonanej przez TSUE w wyroku z dnia 19 maja 2011 r., C-256/10 (LEX nr 795069), w którym stwierdzono, 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; pkt 1 sentencji). Wymaga zaś podkreślenia, że jak wynika chociażby z wyroku Sądu Najwyższego z 5 grudnia 2019 r., III PO 7/18 (OSNP 2020 nr 4, poz. 38, por. także postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 2020 r., III UK 444/19, LEX nr 3158435), z zasady jednolitej interpretacji i jednolitego stosowania prawa unijnego wypływa zasada powszechnego związania

wykładnią prawa unijnego dokonaną przez Trybunał Sprawiedliwości, co jednocześnie ma oparcie w istocie i funkcjach postępowania w przedmiocie pytań prejudycjalnych oraz autonomii prawa unijnego względem prawa krajowego. Zasada związania wykładnią prawa unijnego dokonaną przez TSUE znajduje także potwierdzenie w orzecznictwie samego Trybunału Sprawiedliwości (por. wyroki Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej: z dnia 27 marca 1980 r., 61/79, *Amministrazione delle finanze dello Stato przeciwko Denkavit italiana Srl*, EU:C:1980:100; z dnia 4 czerwca 2009 r., C-8/08, *T-Mobile Netherlands BV, KPN Mobile NV, Orange Nederland NV i Vodafone Libertel NV przeciwko Raad van bestuur van de Nederlandse Mededingingsautoriteit*, EU:C:2009:343) oraz w orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 kwietnia 2019 r., II UK 504/17, LEX nr 2642811; postanowienie składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 2 sierpnia 2018 r., III UZP 4/18, OSNP 2018 nr 12, poz. 165).

Uwzględniając powyższe rozważania, Sąd Najwyższy w obecnym składzie stoi na stanowisku, 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. Biorąc to pod uwagę oraz opierając się na podstawie art. 398¹⁷ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji postanowienia.

[as]

(K.T.)