

Sygn. akt IV U 951/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 grudnia 2013 roku

Sąd Okręgowy w Tarnowie – Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Kazimierz Kostrzewa

Protokolant: st. sekr. sądowy Jerzy Stępień

po rozpoznaniu w dniu 03 grudnia 2013 roku w Tarnowie na rozprawie

sprawy z odwołań (...) Sp z o.o. w T.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

z dnia 29 kwietnia 2013 roku nr (...) oraz

z dnia 29 kwietnia 2013 roku nr (...)

w sprawie (...) Sp z o.o. w T.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

o wysokość składek na Fundusz Pracy oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych

I. oddala odwołania

II. zasądza od (...) Sp. Z o.o. w T. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. kwotę 120,00zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IV U 951/13

UZASADNIENIE

wyroku Sądu Okręgowego w Tarnowie

z dnia 16 grudnia 2013 r.

Decyzjami z dnia 29 kwietnia 2013 r., nr (...) i (...) opisanymi w sentencji wyroku, Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T., na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2009 r. Nr 205, poz. 1585 ze zm.) w zw. z art. 104 ust. 1 pkt. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. 2008 r. Nr. 69, poz. 415 z późn. zm.) i w zw. z art. 29 ust. 1 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. Nr 158, poz. 1121 z późn. zm.) ustalił kwoty należnych składek na Fundusz Pracy i na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za wskazane miesiące dla płatnika składek (...) Sp. z o.o. w T., w wysokościach wskazanych w poszczególnych decyzjach w przedziale czasu od stycznia 2007 r. do grudnia 2009 r.

W uzasadnieniach tych decyzji, powołując się na wyniki przeprowadzonej u płatnika składek kontroli, zakończonej protokołem kontroli z dnia 16.11.2012 r. ustalono, że płatnik nie naliczył składek na Fundusz Pracy i na Fundusz

Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych od przychodów uzyskiwanych z tytułu ekwiwalentu pieniężnego za mleko za poszczególne miesiące w określonych wysokościach w przedziale czasu od stycznia 2007 r. do grudnia 2009 r. stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne.

Decyzje te zostały zaskarżone przez płatnika składek (...)

Sp. z o.o. w T., która domagała się ich zmiany i wyłączenia z podstawy wymiaru składek na Fundusz Pracy i na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych uzyskiwanych przez pracowników przychodów z tytułu ekwiwalentu pieniężnego za mleko za poszczególne miesiące w przedziale czasu od stycznia 2007 r. do grudnia 2009 r. W uzasadnieniach odwołań płatnik składek podniósł, że jego pracownicy wykonują prace szczególnie niebezpieczne, w związku z czym pracodawca powinien im zapewnić - według swojego wyboru- „odpowiednie środki zabezpieczające”, zgodnie z § 81 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, tj. środki ochrony indywidualnej, do których należy mleko-odtrutka nieswoista i substancja unieczynnająca w organizmie truciznę, usuwająca bezpośredni efekt działania trucizny na organizm. Dlatego też, zapewnienie pracownikom mleka, jak i wypłata ekwiwalentu za mleko z uwagi na jego właściwości stanowi świadczenie rzeczowe, o którym mowa w § 2 ust. 1 pkt 6 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. W sprawie nie znajdują natomiast zastosowania przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów, w szczególności § 8 tego rozporządzenia.

W odpowiedziach na odwołania Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział

w T. domagał się ich oddalenia i zasądzenia kosztów postępowania wg. norm przepisanych. W uzasadnieniach podał, iż wbrew twierdzeniom strony odwołującej, mleko nie jest środkiem ochrony indywidualnej, a nawet gdyby przyjąć, że środek taki stanowi, niedopuszczalne byłoby zastąpienie go ekwiwalentem pieniężnym. W ocenie ZUS, przysługujące pracownikom mleko było świadczeniem, o którym mowa w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów. Zgodnie zaś z § 8 tego aktu, pracownikom nie przysługuje ekwiwalent pieniężny za posiłki i napoje.

Bezsporne w niniejszej sprawie było, że (...) Sp. z o.o. należy do Zakładów (...) w (...) S.A. Spółka powstała z przekształcenia Zakładu (...) będącego częścią Zakładów (...) w (...) S.A. W dniu 06.03.2013 r. Sąd Rejonowy dla Krakowa Śródmieścia Wydział

XII Gospodarczy KRS zarejestrował zmianę aktu założycielskiego spółki. Od tego dnia firma spółki to (...) Sp. z o.o. Poprzednia zaś to Przedsiębiorstwo (...) Sp. z o.o. Założycielem i jedynym udziałowcem skarżącej spółki jest (...) S.A. Spółka (...) specjalizuje się w wykonywaniu usług transportowych,

w tym z zakresu transportu kolejowego na rzecz (...) S.A. Dotyczy to

w szczególności towarów niebezpiecznych. W związku z prowadzoną działalnością, w spółce występuje narażenie na działanie substancji, preparatów, czynników i procesów technologicznych szkodliwych dla zdrowia. Świadczenia na rzecz (...) S.A. stanowią 80% usług realizowanych przez spółkę. W (...) Sp. z o.o. obowiązuje Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z 2003 r. Oprócz Regulaminu wynagradzania dla członków zarządu, brak jest odrębnego Regulaminu wynagradzania dla pracowników tej spółki. W związku z prowadzoną działalnością i występowaniem w spółce (...) narażenia na działanie substancji, preparatów, czynników i procesów technologicznych szkodliwych dla zdrowia, w okresie od stycznia 2007 r. do grudnia 2009 r. płatnik składek wypłacał pracownikom ekwiwalent pieniężny za mleko. Organ rentowy przeprowadził kontrolę u płatnika składek w zakresie prawidłowości i rzetelności obliczania składek. Kontrolą objęto okres od stycznia 2007 r. do grudnia 2009 r. W wyniku tej kontroli ustalono, że płatnik składek (...) Sp. z o.o. w T. nie naliczył składek na Fundusz Pracy i na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych od przychodów uzyskiwanych z tytułu ekwiwalentu pieniężnego za mleko za poszczególne miesiące w określonych wysokościach w przedziale czasu od stycznia 2007 r. do grudnia 2009 r. stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny sprawy:

Zgodnie z obowiązującym u płatnika składek Porozumieniem w sprawie zryczałtowanego ekwiwalentu pieniężnego za mleko z dnia 04.12.2006 r., jakie zawarte zostało pomiędzy Przedsiębiorstwem (...) Sp. z o.o., a (...) - pracownikom uprawnionym do otrzymywania mleka wypłaca się miesięczny zryczałtowany ekwiwalent pieniężny (§ 1 ust. 1). Uprawnionymi do otrzymywania mleka są pracownicy, za wyjątkiem członków Zarządu (ust. 2). Wysokość ekwiwalentu miesięcznego w roku kalendarzowym wynika z ceny jednego litra zwykłego (3,2% tłuszczu) w miesiącu grudniu pomnożonej przez 22 (przyjęta przez strony średnia ilość dni roboczych w każdym miesiącu roku) oraz przysługującą pracownikowi ilość mleka (ust. 3). Wysokość ekwiwalentu i cena mleka ustalona w grudniu obowiązuje w całym następnym roku kalendarzowym (ust. 4). Wypłata ekwiwalentu odbywa się łącznie z wypłatą wynagrodzenia za dany miesiąc (§ 2).

Mocą tego porozumienia uchylono obowiązujące wcześniej Zarządzenie wewnętrzne (...) (...) w sprawie ekwiwalentu za mleko z dnia 08.01.1990 r. Zarządzenie to przewidywało, że pracownikom uprawnionym do otrzymywania mleka wypłaca się miesięczny zryczałtowany ekwiwalent pieniężny (§ 2 ust. 1). Wysokość ekwiwalentu wynikała z ceny mleka zwykłego w danym miesiącu pomnożonej przez ilość dni pracy wynikających z harmonogramu oraz przysługującą pracownikowi ilość mleka (ust. 2). Wypłata ekwiwalentu odbywała się łącznie z wypłatą wynagrodzenia za pracę (§ 3). Postanowienia tego zarządzenia odwoływały się do postanowień Układu Zbiorowego Pracy dla Przemysłu Chemicznego z grudnia 1974 r. Ten zaś przewidywał, że zakłady pracy obowiązane są do wydawania posiłków regeneracyjnych, mleka bądź innych odżywek pracownikom wykonującym prace w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych. Układ ten zastąpił Układ Zbiorowy Pracy dla Przemysłu Chemicznego ze stycznia 1967 r.

dowód:

- porozumienie w sprawie ryczałtowego miesięcznego ekwiwalentu za mleko z dnia 04.12.2006 r.- k.19,
- zarządzenie wewnętrzne dyrektora Zakładów (...) w T. nr (...) z 08.01.1990 r.- k. 18,
- wyciągi z Układu Zbiorowego Pracy dla Przemysłu Chemicznego z 1967 r. i 1974 r.- k. 15-17,

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił w oparciu o dowody z dokumentów.

Sąd pozytywie ocenił dowody z dokumentów, których autentyczność oraz wiarygodność, jak również poprawność materialna i formalna nie budziły wątpliwości, zaś ich treść i forma nie były kwestionowane przez strony postępowania. Brak było zatem jakichkolwiek podstaw, także takich, jakie należałoby uwzględnić z urzędu, aby dokumentom tym odmówić właściwego im znaczenia dowodowego.

Sąd zważył, co następuje:

Odwołania od zaskarżonych decyzji ZUS Oddział w T. z dnia 29 kwietnia 2013 r. nr (...) i nr (...) w świetle ustalonego stanu faktycznego i obowiązujących przepisów prawa, nie zasługiwały na uwzględnienie.

Spór w niniejszej sprawie dotyczy odpowiedzi na pytanie, czy ekwiwalent za mleko wypłacany w spornym okresie przez stronę odwołującą się jako płatnika składek zatrudnionym u niej pracownikom, powinien być uwzględniony przy ustalaniu wysokości składek na Fundusz Pracy i na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za poszczególne miesiące w okresie od stycznia 2007 r. do grudnia 2009 r. stanowiącego postawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.

W myśl art. 104 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. 2008 r. Nr. 69, poz. 415 z późn. zm.) obowiązkowe składki na Fundusz Pracy, ustalone od kwot stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe bez stosowania ograniczenia, o którym mowa w

art. 19 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2007 r. Nr 11, poz. 74, z późn. zm), wynoszących w przeliczeniu na okres miesiąca, co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę. Składki na Fundusz Pracy opłaca się za okres trwania obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego i rentowych w trybie i na zasadach przewidzianych dla składek na ubezpieczenia społeczne.

Stosownie do treści art. 29 ust. 1 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. Nr 158, poz. 1121 z późn. zm.) składkę na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych ustala się od wypłat stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe bez stosowania ograniczenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. Nr 205, poz. 1585, z późn. zm.).

Zasady ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe wynikają z przepisów ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2009 r. Nr 205, poz. 1585 ze zm.), zwanej dalej ustawą systemową. Zgodnie z art. 18 ust. 1 tej ustawy, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników stanowi przychód, o którym mowa w art. 4 pkt 9, czyli przychód w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2010 r. Nr 51, poz. 307, ze zm.). Tak więc decydujące znaczenie dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy ma ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, bowiem składki na Fundusz Pracy ustalane są od kwot stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, a składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych ustalane są od wypłat stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

Przepis art. 18 ust. 1 ustawy systemowej, określając podstawę wymiaru składki, odwołuje się do przychodu w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 26 listopada 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych. Stosownie do treści art. 12 ust. 1 tej ustawy, za przychody m.in. ze stosunku pracy uważa się wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń, a w szczególności: wynagrodzenia zasadnicze, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, nagrody, dodatki różnego rodzaju, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop i wszelkie inne kwoty niezależne od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych.

Z mocy art. 21 ustawy systemowej, wydane zostało rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18.12.1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. z 1998 r. Nr 161, poz. 1106, ze zm.), które m.in. w § 1 powtarza zasadę wyrażoną w art. 18 ust. 1 ustawy systemowej, a w § 2 ust. 1 zawiera katalog przychodów, które podlegają wyłączeniu z podstawy wymiaru składki.

Zasadnicze znaczenie dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy ma wykładnia przepisu § 2 pkt 6 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r., który stanowi, iż podstawy wymiaru składek nie stanowią przychody w postaci „wartości świadczeń rzeczowych wynikających z przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy oraz ekwiwalenty za te świadczenia wypłacane zgodnie z przepisami wydanymi przez Radę Ministrów lub właściwego ministra, a także ekwiwalenty pieniężne za pranie odzieży roboczej, używanie odzieży i obuwia własnego zamiast roboczego oraz wartość otrzymanych przez pracowników bonów, talonów, kuponów lub innych dowodów uprawniających do otrzymania na ich podstawie napojów bezalkoholowych, posiłków oraz artykułów spożywczych, w przypadku gdy pracodawca, mimo ciężącego na nim obowiązku wynikającego z przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy, nie ma możliwości wydania pracownikom posiłków i napojów bezalkoholowych”.

W sformułowaniu przepisu § 2 pkt 6 użyty został łącznik „oraz”, który w logice uznawany jest za wprowadzający koniunkcję, jednak w omawianym przypadku oparcie się na wynikach tak ograniczonej wykładni byłoby nietrafne. W przepisach prawnych można bowiem zaobserwować posługiwanie się przez ustawodawcę tylko ze względów stylistycznych zamiennie różnymi łącznikami, a zatem samo użycie określonego słowa nie zawsze przesądza o

wprowadzeniu czy to koniunkcji, czy alternatywy. Powołany przepis należy zatem odczytywać w ten sposób, że wartość świadczeń rzeczowych wynikających z przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy nie stanowi podstawy wymiaru składki, jak również nie stanowią jej „ekwiwalenty za te świadczenia wypłacane zgodnie z przepisami wydanymi przez Radę Ministrów lub właściwego ministra”, a także inne świadczenia szczegółowo wymienione w tym przepisie

W niniejszej sprawie oceny wymaga przede wszystkim część zdania zawartego w tym przepisie, w której wskazano na jedno z kilku wymienionych enumeratywnie świadczeń - nie stanowiące podstawy wymiaru składki - a mianowicie: „ekwiwalenty za te świadczenia wypłacane zgodnie z przepisami wydanymi przez Radę Ministrów lub właściwego ministra”.

Biorąc pod uwagę językowe znaczenie tego przepisu, łatwo można dojść do wniosku, iż nie stanowią podstawy wymiaru składki ekwiwalenty tylko za określone świadczenia, a mianowicie za „świadczenia rzeczowe wynikające z przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy”. Zatem nie każde świadczenie, które nosi nazwę „ekwiwalent” objęte jest hipotezą normy wynikającej z tej części przepisu, ale po pierwsze musi to być ekwiwalent za świadczenie wynikające z przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy, a jednocześnie świadczenie to (czyli ekwiwalent) musi być wypłacane zgodnie z przepisami „wydanymi” przez Radę Ministrów lub właściwego ministra.

Należy jednoznacznie stwierdzić, że wykładnia językowa sformułowania: „wydane” nie upoważnia do twierdzenia, że mogą to być dołączone do odwołań przepisy Układów Zbiorowych Pracy dla Przemysłu Chemicznego, którego stroną obok strony związkowej był właściwy minister. Pomijając fakt, że Układy Zbiorowe Pracy dla Przemysłu Chemicznego z 1956 r. czy 1974 r., których wyciągi dołączono do odwołań, nie są obecnie obowiązującym u strony odwołującej się prawem pracy w rozumieniu art. 9 k.p., która od 2003 r. posiada własny Układ Zbiorowy Pracy, to Układy te z pewnością nigdy nie były przepisami „wydanymi” przez ministra. Sprzeciwia się tej tezie nie tylko językowe sformułowanie, ale też istota układów zbiorowych zawieranych w formie porozumienia co najmniej dwóch podmiotów. Nie jest to więc akt pochodzący wyłącznie od jednego podmiotu, w tym wypadku ministra, dlatego nie można uznać, iż przepisy powołanych Układów Zbiorowych Pracy są to przepisy „wydane przez ministra”. Zatem w świetle powołanego przepisu, jedynie akt prawny pochodzący wyłącznie od Rady Ministrów lub właściwego ministra (rozporządzenie, zarządzenie) musiałby przewidywać wypłacanie określonego ekwiwalentu w zamian za określone świadczenie rzeczowe, ale co istotne, świadczenie wynikające z przepisów o bezpiecznych i higienicznych warunkach pracy.

Podkreślić należy, że przepis § 2 powołanego rozporządzenia stanowi wyjątek od zasady, a zatem jako wyjątek nie może być obiektem wykładni rozszerzającej. Powołane rozporządzenie zostało wydane w oparciu o delegację ustawową, zaś przepisy prawa ubezpieczeń społecznych mają charakter bezwzględnie obowiązujący. Tworzą system prawa ścisłego, zamkniętego. Nie mogą być więc interpretowane rozszerzająco, zwłaszcza przy zastosowaniu wykładni aksjologicznej (por. wyrok SN z dnia 08.12.2005 r., I UK 104/05, M.P.Pr. 2006/4/217).

W ocenie Sądu Okręgowego, za tezę, iż wyłączone z podstawy wymiaru składki są jedynie ekwiwalenty pieniężne, których wypłatę przewidują przepisy wydane przez Radę Ministrów lub właściwego ministra przemawiają nie tylko reguły wykładni językowej, ale i wykładni funkcjonalnej (celowościowej) przepisu § 2 pkt 6 powołanego rozporządzenia.

Przypomnieć w tym miejscu wypada, iż w doktrynie i judykaturze sformułowana została reguła określająca następującą kolejność różnych sposobów wykładni: wykładnia językowa, wykładnia systemowa, wykładnia funkcjonalna (celowościowa). W myśl zasady interpretatio cessat in claris, nie zawsze zachodzić będzie konieczność użycia kolejno wszystkich tych sposobów, w szczególności nie będzie potrzeby sięgania po dyrektywę celowościową, jeżeli już po zastosowaniu dyrektyw językowych, czy też językowych

i systemowych, uda się uzyskać właściwy wynik wykładni, to jest ustalić znaczenie interpretowanej normy. Powszechnie akceptowana w orzecznictwie sądów polskich jest zasada pierwszeństwa wykładni językowej oraz pomocniczości wykładni systemowej

i funkcjonalnej. Zgodnie z regułami języka normatywnego, w aktach normatywnych należy się posługiwać poprawnymi wyrażeniami językowymi w ich podstawowym i powszechnie przyjętym znaczeniu. Jak już wskazano, wynik zastosowania wykładni językowej daje jednoznaczną odpowiedź przemawiającą za trafnością zaskarżonych decyzji. Podkreślić jednak należy, iż wyniki wykładni językowej są zbieżne z wykładnią funkcjonalną czy też - będącej szczególnym rodzajem tej ostatniej - wykładnią celowościową analizowanego przepisu. Wykładnia celowościowa obejmuje reguły nakazujące uwzględniać w procesie ustalania znaczenia normy jej kontekst społeczny, ekonomiczny i aksjologiczny. Reguły te zakładają, że aksjologia konkretnych systemów prawnych powinna respektować zasady o uniwersalnym zasięgu w postaci powszechnie akceptowanych norm moralnych, zasad sprawiedliwości i słuszności.

Ustawodawca dopuszczając w § 2 pkt 6 powołanego rozporządzenia wyjątek od zasady uwzględniania w podstawie wymiaru składki wszelkich świadczeń wypłacanych pracownikom (por. art. 12 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych w zw. z art. 18 ust. 1 ustawy systemowej) nieprzypadkowo w powołanym przepisie stawia dodatkowe warunki, aby ekwiwalent wypłacany za świadczenia wynikające z przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy nie mógł stanowić podstawy wymiaru składki. Jeżeli chodzi o wartość samych świadczeń rzeczowych, które nie wchodzą do podstawy wymiaru składki, to jedynym warunkiem przewidzianym w § 2 rozporządzenia jest to, aby wynikały one z przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy.

Zatem strony układów zbiorowych pracy, czy podmioty tworzące regulaminy pracy lub regulaminy wynagradzania (które są przepisami prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p.)

w aktach tych mogą dość szeroko przewidywać różnego rodzaju świadczenia rzeczowe służące w ich ocenie bezpieczeństwu i higienie pracy. Nie trudno sobie wyobrazić, że mogłyby to być specjalistyczne, czasem drogie środki zabezpieczające w szerokim rozumieniu. Jednak ich nieograniczona i niereglamentowana w żaden sposób przez przepisy powszechnie obowiązujące zamiana przez pracodawcę lub strony układu zbiorowego pracy na ekwiwalenty pieniężne, mogłaby z łatwością prowadzić do sytuacji, w której wypłata znacznej części szerokokorozumianego uposażenia, następowałaby bez odprowadzania od tej części składek. Niewątpliwie taka interpretacja jaką proponuje strona odwołująca się stwarzałaby pole do nadużyć i obejścia prawa, w celu uniknięcia odprowadzania składek od znacznej części świadczeń wypłacanych pracownikom, bowiem pod postacią stosunkowo wysokiego ekwiwalentu, byłaby możliwość ukrycia części wynagrodzenia za pracę. Oczywistym jest bowiem, iż za ten wysoki ekwiwalent pracownik nie nabywałby drogiego świadczenia rzeczowego, lecz traktowałby ten ekwiwalent jako jeszcze jeden istotny składnik wynagrodzenia za pracę.

Dlatego, biorąc pod uwagę nie tylko znaczenie językowe, ale i cel omawianego przepisu § 2 pkt 6 powołanego rozporządzenia, mający przeciwdziałać dowolnemu rozszerzaniu tego przecież wyjątku od zasady i ewentualnym nadużyciom, jak też gwarantować rzeczywistą ochronę zdrowia pracowników, którzy co do zasady powinni korzystać ze świadczeń rzeczowych w naturze, a nie z ekwiwalentów - nie sposób przyjąć, iż w przedmiotowej sprawie ekwiwalent pieniężny za mleko (który nie jest przewidziany przez żaden przepis wydany przez Radę Ministrów lub ministra), nie stanowi podstawy wymiaru składki. Nadrzędnym celem przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy przewidujących odpowiednie świadczenia rzeczowe jest rzeczywista ochrona zdrowia, a nie jedynie podniesienie uposażenia pracownika z pominięciem opłacania składki na ubezpieczenia. Cel taki nie jest spełniony jeśli pracownik ekwiwalentu za środki rzeczowe nie przeznaczy na ich nabycie we własnym zakresie.

Dlatego, nie może dziwić, że ustawodawca chce mieć wpływ na realizację tych celów i przeciwdziałać praktykom niezgodnym z takimi celami poprzez ścisłą reglamentację stosowania wyjątku od zasady przewidzianej w art. 18 ust. 1 ustawy systemowej. Wymóg, aby ekwiwalent pieniężny był przewidziany przez przepisy wydane przez Radę Ministrów lub właściwego ministra jest właśnie wyrazem owej reglamentacji i kontroli ustawodawcy

z punktu widzenia właściwej realizacji celów wydawania świadczeń rzeczowych w ramach przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy.

Reasumując, stwierdzić należy, iż jedynie w sytuacji, gdy wyraźnie przewiduje to odpowiedni przepis wydany przez Radę Ministrów lub właściwego ministra, ekwiwalent pieniężny za świadczenie rzeczowe przewidziane w przepisach prawa pracy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy, nie stanowi podstawy wymiaru składki.

W przedmiotowej sprawie nie istnieje żaden tego rodzaju przepis wydany przez Radę Ministrów lub właściwego ministra, w oparciu o który strona odwołująca się wyplacała w spornym okresie ekwiwalent za mleko.

Jest to w ocenie Sądu wystarczający argument, aby decyzje organu rentowego uznać za trafne, zaś odwołania oddalić jako bezzasadne.

Sąd oddalił wniosek dowodowy strony odwołującej o przesłuchanie świadka, bowiem sam fakt występowania zagrożeń w środowisku pracy płatnika wskazany

w odwołaniach jest bezsporny (przyznany przez pełnomocnika ZUS), a ponadto zeznania świadka zatrudnionego u płatnika jako specjalisty do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy nie mogą pełnić roli właściwej dla opinii biegłego, tym bardziej, że Sąd nie znalazł podstaw uzasadnionych w świetle powołanych wyżej przepisów prawa materialnego do ustalania okoliczności wymagających wiadomości specjalnych. Okoliczności wskazane w tezie dowodowej nie mają istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 227 k.p.c.). Przedstawiona wyżej przez Sąd wykładnia § 2 pkt 6 powołanego rozporządzenia jest bowiem wystarczająca dla rozstrzygnięcia sprawy w ramach ustalonych dotychczas okoliczności faktycznych bądź okoliczności niespornych. Z tych samych powodów Sąd oddalił wniosek o przesłuchanie przedstawiciela strony odwołującej.

Podstawowym przepisem powszechnie obowiązującym, z którego wynikają po stronie pracodawcy obowiązki świadczeń rzeczowych z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy jest art. 237⁶ § 1 k.p., który stanowi, iż pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie środki ochrony indywidualnej zabezpieczające przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy oraz informować go o sposobach posługiwania się tymi środkami. Powstaje zatem pytanie, czy mleko w ogóle można zaliczyć do środków ochrony indywidualnej, wymienionych w tym przepisie. Definicja środków ochrony indywidualnej zawarta jest w § 2 pkt 9 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 ze zm.). Przez środki ochrony indywidualnej rozumie się 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 do tego celu. Zatem we wszystkich przypadkach, w których konstrukcja maszyn, urządzeń i narzędzi pracy oraz stosowana technologia nie chronią w pełni przed ujemnym wpływem wykonywanej pracy, pracodawca jest obowiązany przydzielić pracownikom nieodpłatnie środki ochrony indywidualnej, zabezpieczające przed działaniem czynników niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia. Przepis ten wskazuje jedynie na istnienie samej zasady, zgodnie z którą w każdym przypadku zagrożeń niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia pracowników istnieje obowiązek dostarczenia tych środków. Natomiast jakie środki ochrony indywidualnej mają być dostarczone pracownikowi, rozstrzygają konkretne warunki pracy. Przy niektórych pracach będzie decydować o tym właściwy przepis, ale również stosowana technologia, instrukcja producenta, czy nawet doświadczenie życiowe. Nie zmienia to jednak faktu, że w definicji zawartej w § 2 pkt 9 powołanego rozporządzenia mieszczą się tylko takie środki, które pracownik może nosić lub trzymać przy sobie w celu ochrony przed zagrożeniami. Oczywistym jest, że z uwagi na taki cel, tego rodzaju środki nie mogą być zastąpione przez żaden ekwiwalent pieniężny. Strona odwołująca się uzasadnia wprowadzenie u siebie mleka, a w zasadzie jedynie ekwiwalentu za mleko tym, iż występują u niej zagrożenia działaniem substancji, preparatów, czynników o działaniu rakotwórczym lub mutagennym wymienione w załączniku do rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 01 grudnia 2004 r. w sprawie substancji, preparatów, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy. Strona odwołująca się twierdziła, rozszerzając definicję środka ochrony indywidualnej, że środkami

ochrony indywidualnej mogą być też substancje do użycia w razie kontaktu z czynnikiem szkodliwym. Taką substancją jest zdaniem strony odwołującej się mleko. Zatem zasady logiki wskazują, że pracownik powinien pić mleko w przypadku, gdy na jego organizm już zadziałały określone szkodliwe czynniki. Jak twierdzi bowiem strona skarżąca, mleko należy do odtrutek nieswoistych i jest substancją unieczynnającą w organizmie truciznę, np. substancje żrące czy metale ciężkie. Pojawia się zatem pytanie, jaki cel ma codzienne spożywanie przez pracownika mleka, w sytuacji gdy nie dochodzi do żadnego skażenia ani zatrucia, a istnieje tylko potencjalna i teoretyczna możliwość wystąpienia takiej nadzwyczajnej sytuacji w środowisku pracy. Co więcej, jaki ma sens, biorąc pod uwagę cel w postaci ochrony zdrowia, wypłacanie pracownikowi ekwiwalentu pieniężnego za mleko, którego pracownik przecież nie ma obowiązku ani kupić, a tym bardziej codziennie spożyć. Ponadto - co warto podkreślić - art. 237⁹ § 1 k.p. przewiduje, iż pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy bez środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, przewidzianych do stosowania na danym stanowisku pracy. Zatem jeśli mleko miałoby stanowić środek ochrony indywidualnej, to pracodawca nie mógłby dopuścić pracownika do pracy bez zapewnienia mu w naturze mleka, zaś jego zamiana na ekwiwalent pieniężny w świetle powołanego przepisu byłaby niedopuszczalna.

Należy również podkreślić, że Porozumienie z 2006 r., na które powołuje się strona odwołująca nie określa celu i przesłanek przyznania takiego świadczenia, stanowiąc jedynie, iż ekwiwalent pieniężny za mleko przysługuje praktycznie wszystkim (oprócz zarządu) pracownikom. Zgodnie z zasadą uprzywilejowania z art. 9 § 2 k.p., porozumienie takie może określać różne świadczenia na rzecz pracowników, którym na tej podstawie przysługuje roszczenie - w tym wypadku - o ekwiwalent pieniężny za mleko, bez względu na to, czy tego rodzaju świadczenie ma racjonalne uzasadnienie w dążeniu do ochrony i zabezpieczenia pracowników przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników w środowisku pracy. To, że świadczenie takie przysługuje pracownikom płatnika z woli stron Porozumienia, nie oznacza automatycznie, że nie wchodzi ono do podstawy wymiaru składki.

Warto też zauważyć, że podstawę prawną do wydawania pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych napojów stanowi przepis art. 232 k.p., na podstawie którego wydane zostało rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów (Dz. U. z 1996 r. Nr 60, poz. 279). Należy zatem rozważyć, czy świadczenie w postaci mleka oraz zastąpienie go ekwiwalentem pieniężnym spełniało wymogi i cele dla których w oparciu o te przepisy przydzielane są pracownikom napoje. Przepis § 1 tego rozporządzenia przewiduje, iż pracodawca zapewnia pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych nieodpłatnie między innymi napoje, których rodzaj i temperatura powinny być dostosowane do warunków wykonywania pracy. W myśl § 4 ust. 1, pracodawca zapewnia napoje pracownikom zatrudnionym: 1) w warunkach gorącego mikroklimatu, charakteryzującego się wartością wskaźnika obciążenia termicznego (WBGT) powyżej 25^{((°))}C, 2) w warunkach mikroklimatu zimnego, charakteryzującego się wartością wskaźnika siły chłodzącej powietrza (WCI) powyżej 1000, 3) przy pracach na otwartej przestrzeni przy temperaturze otoczenia poniżej 10^{((°))} C lub powyżej 25^{((°))}C, 4) przy pracach związanych z wysiłkiem fizycznym, powodującym w ciągu zmiany roboczej efektywny wydatek energetyczny organizmu powyżej 1500 kcal (6280 kJ) u mężczyzn i 1000 kcal (4187 kJ) u kobiet, 5) na stanowiskach pracy, na których temperatura spowodowana warunkami atmosferycznymi przekracza 28^{((°))}C. Stanowiska pracy, na których zatrudnieni pracownicy powinni otrzymywać posiłki i napoje, oraz szczegółowe zasady ich wydawania, ustala pracodawca w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi, a jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa - pracodawca po uzyskaniu opinii przedstawicieli pracowników (§ 5). Posiłki i napoje wydawane są pracownikom w dniach wykonywania prac uzasadniających ich wydawanie (§ 6 ust. 1). Nie ulega wątpliwości, że Porozumienie z 2006 r. nie uwzględnia tych regulacji. Najistotniejszy dla przedmiotowej sprawy jest jednak przepis § 8 powołanego rozporządzenia, który wyraźnie nie dopuszcza do zamiany napoju na ekwiwalent pieniężny. Zatem przepisy wskazanego wyżej rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. również nie mogły stanowić uzasadnionej podstawy do wypłacania pracownikom ekwiwalentu za mleko.

Reasumując, z powyższych rozważań wynika, iż nie jest wyłączony z podstawy wymiaru składki każdy ekwiwalent pieniężny, dowolnie wprowadzony w akcie wewnątrzzakładowym (porozumieniu lub regulaminie), a jedynie taki ekwiwalent, który przysługuje za świadczenie rzeczowe wynikające z przepisów o bezpiecznych i higienicznych warunkach pracy i jednocześnie ekwiwalent ten jest wypłacany zgodnie z przepisami wydanymi przez Radę Ministrów

lub właściwego ministra. Dlatego, brak jest podstaw prawnych, aby w przedmiotowej sprawie ekwiwalent pieniężny za mleko pominąć w podstawie wymiaru składek, w oparciu o przepis § 2 pkt 6 powołanego rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r.

Uwzględniając powyższe, na mocy powołanych przepisów prawa materialnego oraz art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. Sąd orzekł jak w wyroku oddalając odwołania od obu zaskarżonych decyzji.