

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 czerwca 2014 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Maria Gawlik
Protokolant:	Justyna Jarzombek

po rozpoznaniu w dniu 10 czerwca 2014 r. w Gliwicach

sprawy D.M.S. (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

przy udziale zainteresowanego S. W. (W.)

o podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne

na skutek odwołaniaD. (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

z dnia 30 września 2013 r. **nr** (...)

oddala odwołanie.

(-) SSO Maria Gawlik

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 30.09.2013r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. stwierdził, że podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne zainteresowanego S. W. jako osoby zatrudnionej u odwołującej D. P. Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G., za miesiące od marca do lipca 2012r. stanowią kwoty wyszczególnione w decyzji. Ustalenie podstawy wymiaru składek nastąpiło z uwzględnieniem § 2 ust.1 pkt 16 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 (Dz. U. Nr 161, poz. 1106 ze zm.), bowiem organ rentowy uznał, że w okresie spornym zainteresowany świadczył pracę za granicą w ramach oddelegowania, a nie podróży służbowej.

W odwołaniu od powyższej decyzji odwołująca D. P. Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. wniosła o jej zmianę i uznanie, że prawidłowo ustaliła podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne

i ubezpieczenie zdrowotne dla pracowników spółki zatrudnionych w Polsce jako wykonujących pracę za granicą w ramach podróży służbowej. W uzasadnieniu zarzuciła, że organ rentowy arbitralnie uznał, że pracownicy spółki w kontrolowanym okresie byli oddelegowani do pracy poza granicami kraju i nie wyjaśnił wszystkich istotnych faktów, a także okoliczności związanych z pojęciem oddelegowanie/podróż służbowa. W jej ocenie, decydującym dla stwierdzenia, czy pracownik jest oddelegowany, czy też przebywa w podróży służbowej jest zapis znajdujący się w umowie o pracę. W przypadku pracowników płatnika składek, umowa wskazuje w sposób jednoznaczny, że jako miejsce pracy określono Polskę. Odwołująca powołała się również na wiążącą dla organu rentowego decyzję interpretacyjną ZUS w L., która potwierdziła prawidłowość zajmowanego przez płatnika stanowiska. Nadto zarzuciła naruszenie przepisów postępowania w postaci braku uzasadnienia faktycznego skarżonej decyzji.

Organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania, wskazując że skarżona decyzja została wydana w wyniku przeprowadzenia postępowania kontrolnego i wyjaśniającego, które wykazało, że zainteresowany w okresie spornym świadczył pracę w Niemczech w ramach oddelegowania, a nie podróży służbowej. Nadto organ rentowy podniósł, że na wniosek odwołującej, wydał zaświadczenia dotyczące ustawodawstwa polskiego w celu poświadczenia formularza A1 w stosunku do zainteresowanego. Okoliczność ta, zdaniem organu rentowego przesądza fakt, że zainteresowany w spornym okresie pracował jako pracownik oddelegowany do pracy za granicą. Organ rentowy uznał za bezskuteczne powoływanie się na decyzję ZUS w L. w przedmiocie interpretacji przepisów ubezpieczeń społecznych, bowiem dotyczyła ona innego stanu faktycznego niż ustalony w sprawie, nadto, że zarzuty dotyczące naruszenia przepisów postępowania są bezprzedmiotowe.

Zainteresowany nie zajął stanowiska w sprawie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W dniach 14.05-10.06.2013r. organ rentowy przeprowadził u odwołującej kontrolę pod kątem prawidłowości opłacania składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne.

W trakcie kontroli ustalono, że odwołująca w ramach prowadzonej działalności świadczy usługi w kraju i za granicą. W ramach umów zawartych z kontrahentami niemieckimi odwołująca w okresie spornym wysyłała swoich pracowników, w tym zainteresowanego, do pracy w Niemczech. Pracownicy byli wysyłani do tej pracy systematycznie, co miesiąc na okres miesiąca, świadczyli w Niemczech pracę w sposób ciągły. Odwołująca wystawiała pracownikom co miesiąc i co do zasady na okres miesiąca polecenia wyjazdu służbowego. Polecenia wyjazdu obejmowały okres krótszy niż miesiąc tylko w przypadkach, gdy pracownik korzystał z urlopu wypoczynkowego lub bezpłatnego. Pracownicy nie świadczyli pracy w Polsce. Odwołująca wypłacała pracownikom diety za każdy dzień podróży służbowej. Za okresy wykonywania pracy za granicą na podstawie poleceń służbowych odwołująca deklarowała składki na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne od wynagrodzenia wskazanego w umowie o pracę tj. wynagrodzenia minimalnego.

Zainteresowany został zatrudniony przez odwołującą na stanowisku operatora maszyn-oczyszczacza metali na czas określony od 1 lutego 2012 roku do 30 czerwca 2012 roku . Jako miejsce świadczenia pracy wskazano siedzibę pracodawcy oraz ustalono, że w uzasadnionych przypadkach pracodawca zastrzega sobie prawo zmiany miejsca pracy, na co zatrudniony wyraża zgodę - dowód: akta kontroli.

W poleceniach wyjazdów służbowych do Niemiec odwołująca wskazywała, że zainteresowany jest zatrudniony na stanowisku operatora maszyn-oczyszczacza metali, a jako cel podróży wykonanie obróbki odlewów metalowych.

Zainteresowany S. W. otrzymał polecenia wyjazdu służbowego:

- od 1 lutego 2012 r. do 29 lutego 2012 r. / świadczył pracę od daty zatrudnienia tj. od 1 lutego 2012r do 29 lutego 2012r./ - akta kontroli,
- od 1 marca 2012r. do 31 marca 2012r. / świadczył pracę od 1 marca 2012r do 31 marca 2012 r. / - akta kontroli,
- od 1 kwietnia 2012 r. do 5 kwietnia 2012 r. i od 12 kwietnia 2012 r. do

30 kwietnia 2012 r. (świadczył pracę od 1 kwietnia 2012 r. do 5 kwietnia 2012 r. i od 12 kwietnia do 30 kwietnia 2012 r.- akta kontroli,

- od 1 maja 2012r. do 29 maja 2012 r. i od 29 maja 2012 r. do 31 maja 2012r. i świadczył pracę w tych okresach – akta kontroli,

- od 1 czerwca 2012 r. do 30 czerwca 2012 r. (świadczył pracę w tym okresie) – akta kontroli.

Odwołująca za powyższe okresy pracy deklарowała składki na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne od wynagrodzenia wskazanego w umowie o pracę tj. wynagrodzenia minimalnego.

W zastrzeżeniach do protokołu kontroli odwołująca nie zgodziła się z ustaleniem, że pracownicy świadczyli pracę w Niemczech w ramach oddelegowania, bowiem w jej ocenie w okresach objętych kontrolą przebywali za granicą w podróży służbowej. Odwołująca podniosła, że decydującym znaczeniem dla rozróżnienia oddelegowania od podróży służbowej jest miejsce wykonywania pracy określone w umowie o pracę.

Organ rentowy nie uwzględnił zastrzeżeń odwołującej, podtrzymując ustalenia kontrolne, że pracownicy nie przebywali w Niemczech w ramach podróży służbowej.

Na wniosek odwołującej organ rentowy wydał w stosunku do zainteresowanego na druku A1 zaświadczenia o ustawodawstwie dotyczącym zabezpieczenia społecznego, obejmujące okresy wymienione w zaskarżonej decyzji, w których potwierdzono, że do zainteresowanego jako oddelegowanego pracownika najemnego w czasie pracy w Niemczech ma zastosowanie ustawodawstwo polskie.

[dowód : akta kontroli ZUS, zaświadczenia A1 karta 27-28 a.s.].

Decyzją nr (...) z dnia 29.12.2011r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych w L. uznał za prawidłowe stanowisko odwołującej zawarte we wniosku z 19.12.2011r. w sprawie ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne dla pracowników zatrudnionych w Polsce, wykonujących pracę za granicą w ramach podróży służbowej. Jak wynika z uzasadnienia decyzji, odwołująca we wniosku o wydanie interpretacji wskazała, że realizuje usługi w Niemczech przy pomocy zatrudnionych w Polsce pracowników, którzy wykonują je w ramach tymczasowych podróży służbowych za wynagrodzeniem w wysokości ustalonej w umowach o pracę i otrzymują diety z tytułu podróży służbowej. Ponieważ miejscem świadczenia pracy, zgodnie z umowami o prace, jest terytorium Polski odwołująca wskazała, że w jej ocenie podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia jest faktycznie uzyskany przychód pracowników bez doliczania diet – okoliczność bezsporna.

Odwołująca w toku postępowania sądowego nie kwestionowała ustaleń faktycznych dokonanych w czasie kontroli i nie złożyła żadnych wniosków dowodowych. Obecny na rozprawie 10 czerwca 2014 roku prezes zarządu odwołującej nie miał wiadomości o okolicznościach dotyczących sprawy dowód: karta 24 akt sądowych.

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił na podstawie akt kontroli przeprowadzonej u odwołującej i druku A1. Sąd w całości uwzględnił powyższe dowody uznając je za wiarygodne.

Sąd zważył, co następuje:

Odwołanie nie zasługuje na uwzględnienie.

Odnosząc się do zarzutów formalnych odwołującej, wskazać należy, że postępowanie sądowe w sprawach z zakresu prawa ubezpieczeń społecznych, skupia się na wadach wynikających z naruszenia prawa materialnego, a kwestia wad decyzji administracyjnych spowodowanych naruszeniem przepisów postępowania administracyjnego, pozostaje poza przedmiotem tego postępowania. Z utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że sąd ubezpieczeń społecznych - jako sąd powszechny - może i powinien dostrzegać jedynie takie wady formalne decyzji administracyjnej, które decyzję tę dyskwalifikują w stopniu odbierającym jej cechy aktu administracyjnego (por. uchwały Sądu

Najwyższego z dnia 21 listopada 1980 r., III CZP 43/80, OSNCP 1981/8/142, z dnia 27 listopada 1984 r., III CZP 70/84, OSNCP 1985/8/108 oraz wyrok z dnia 27 kwietnia 2010r., II UK 336/096, lex nr 604222). W rozpoznawanej sprawie, nie występują wady tego rodzaju, a odwołująca została zapoznana z całością ustaleń protokołu kontrolnego. Stanowisko organu rentowego zostało również wyrażone w piśmie informującym o nieuwzględnieniu zastrzeżeń odwołującej do protokołu kontroli. W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy sprecyzował swoje stanowisko, a odwołująca nie zgłosiła żadnych zastrzeżeń do ustaleń faktycznych organu rentowego. Nie uczyniła tego również w trakcie postępowania sądowego, a zatem nie można przyjąć, że „nie umożliwiono jej ustosunkowania” do podjętego w sprawie rozstrzygnięcia.

Sporną kwestią w rozpoznawanej sprawie jest czy do ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne zainteresowanych należy stosować pkt. 15 czy 16 § 2 ust. 1 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 (Dz. U. Nr 161, poz. 1106 ze zm.).

Zgodnie z § 2 ust. 1 pkt 15 powyższego rozporządzenia z podstawy wymiaru składek wyłączone są diety i inne należności z tytułu podróży służbowej pracownika do wysokości określonej w przepisach w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej, z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju - ten przepis zastosowała odwołująca deklarując składki na ubezpieczenia zainteresowanego, bowiem w jej ocenie przebywał w spornym okresie w podróży służbowej.

Zgodnie zaś z § 2 ust. 1 pkt 16 powyższego rozporządzenia z podstawy wymiaru składek wyłączona jest część wynagrodzenia pracowników zatrudnionych za granicą u polskich pracodawców, z wyłączeniem osób wymienionych w art. 18 ust. 12 ustawy - w wysokości równowartości diety przysługującej z tytułu podróży służbowych poza granicami kraju, za każdy dzień pobytu, określonej w przepisach w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju, z tym zastrzeżeniem, że tak ustalony miesięczny przychód tych osób stanowiący podstawę wymiaru składek nie może być niższy od kwoty przeciętnego wynagrodzenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy. W ocenie organu rentowego zainteresowany świadczył pracę w ramach oddelegowania, wobec czego w skarżonej decyzji ustalił podstawy wymiaru składek zainteresowanego według tych zasad.

W konsekwencji w pierwszej kolejności spór wymagał rozstrzygnięcia czy zainteresowany w spornym okresie wykonywał pracę w Niemczech w ramach podróży służbowych czy oddelegowania.

Sąd podziela stanowisko organu rentowego, że S. W. w okresie spornym świadczył pracę w Niemczech w ramach oddelegowania, a nie podróży służbowej. Zgodnie z art. 29 k.p., umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia, warunki pracy i płacy oraz miejsce wykonywania pracy. Natomiast po myśli art. 77⁵ § 1 k.p. podróżą służbową jest wykonywanie zadania określonego przez pracodawcę poza miejscowością, w której znajduje się stałe miejsce pracy pracownika, w terminie i miejscu określonych w poleceniu wyjazdu służbowego.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego zgodnie przyjmuje się, że art. 77⁵ § 1 k.p. odnosi się do zadania służbowego rozumianego jako zdarzenie incydentalne w stosunku do pracy umówionej, wykonywanej zwykle w ramach stosunku pracy. Istotą podróży służbowej jest, że w ramach normalnych obowiązków pracowniczych stanowi zdarzenie okazjonalne, niecodzienne i polega na wykonaniu konkretnego zadania służbowego w czasie ograniczonym i zakładanym z góry [vide wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2.12.2009r., II PK 138/09, Monitor Prawa Pracy 2010/6/312; z dnia 9 lutego 2010 r., I PK 57/09, OSNP 2011/15-16/ 20; uchwała siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2008 r., II PZP 11/08, OSNP 2009/ 13-14/ 166]. Wykonywanie systematycznie co miesiąc pracy za granicą nie może więc być uznane za podróż służbową w rozumieniu przytoczonego przepisu.

W okresie spornym zainteresowany w sposób ciągły świadczył pracę za granicą, realizując zakres prac do których zobowiązał się w umowie o pracę, a nie wykonując jakiegoś konkretnego zadania służbowe. Nie kwestionowanym jest, że

mimo zapisów umowy o pracę zainteresowany w tym czasie nie wykonywał pracy w Polsce. Taki sposób realizacji obowiązków pracowniczych przemawia przeciwko uznaniu, że zainteresowany przebywał w spornym okresie w podróży służbowej. Mając na uwadze zapisy w umowie o pracę, że strony zgadzają się na zmianę miejsca pracy przyjmując należy, że strony zmieniły miejsce świadczenia pracy na Niemcy.

Sąd nie podziela stanowiska odwołującej, że określenie w umowie miejsca wykonywania pracy [tu siedziba firmy w Polsce], wystawianie poleceń służbowych, rozliczanie delegacji, wypłata diet jest zasadniczym kryterium odróżniającym podróż służbową od oddelegowania. W ocenie Sądu, decydującą okolicznością o tym czy miała miejsce podróż służbowa jest faktyczny sposób realizacji obowiązków pracowniczych.

O tym, że zainteresowany świadczył w Niemczech pracę w ramach oddelegowania świadczy okoliczność, że odwołująca występowała o wydanie zaświadczenia o potwierdzeniu ustawodawstwa polskiego na druku A1, na podstawie rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego oraz rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) z dnia 1.09.2009r. dotyczącego wykonania rozporządzenia nr 883/2004.

Przepis art. 11 ust. 3 rozporządzenia 883/2004 stanowi, że zgodnie z art. 12 do 16 osoba wykonująca w Państwie Członkowskim pracę najemną lub pracę na własny rachunek podlega ustawodawstwu tego Państwa Członkowskiego. Natomiast w art. 12 ust. 1 wskazano, że osoba, która wykonuje działalność jako pracownik najemny w Państwie Członkowskim w imieniu pracodawcy, który normalnie tam prowadzi swą działalność, a która jest delegowana przez tego pracodawcę do innego Państwa Członkowskiego do wykonywania pracy w imieniu tego pracodawcy, nadal podlega ustawodawstwu pierwszego Państwa Członkowskiego, pod warunkiem że przewidywany czas takiej pracy nie przekracza 24 miesięcy i że osoba ta nie jest wysłana, by zastąpić inną osobę.

W rozporządzeniu wykonawczym 987/2009 w art. 15 wskazano, że w przypadku gdy osoba wykonuje pracę w państwie członkowskim innym niż państwo członkowskie właściwe na podstawie przepisów tytułu II rozporządzenia podstawowego, pracodawca lub - w przypadku osoby, która nie wykonuje pracy jako pracownik najemny - zainteresowany informują o tym instytucję właściwą państwa członkowskiego, którego ustawodawstwo ma zastosowanie w danym przypadku, w miarę możliwości z wyprzedzeniem. Instytucja ta wydaje zainteresowanemu poświadczenie, o którym mowa w art. 19 ust. 2 rozporządzenia wykonawczego – czyli tzw. druk A1

Powyższe przepisy z istoty rzeczy nie mają zastosowania do pracowników odbywających zagraniczną podróż służbową z uwagi na jej incydentalność i krótkotrwałość, bowiem dotyczą „osób wykonujących pracę najemną” w innym Państwie członkowskim. Dzięki tym zapisom do pracowników delegowanych przez odwołującą w celu świadczenia pracy nadal miało zastosowanie ustawodawstwo polskie.

W konsekwencji ustalenia, że zainteresowany w okresie spornym świadczył pracę w Niemczech w ramach oddelegowania, prawidłowo organ rentowy w skarżonej decyzji ustalił wysokość podstaw wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne z uwzględnieniem regulacji przewidzianej w pkt. 16 § 2 ust. 1 wyżej wymienionego rozporządzenia.

Nie ma racji odwołująca twierdząc, że decyzja nr 890/2011 ZUS w L.

w zakresie interpretacji przepisów ubezpieczeń społecznych jest wiążąca

w rozpoznawanej sprawie. Zgodnie z art. 10 ust. 1 i 2 ustawy z 2.07.2004r. o swobodzie działalności gospodarczej interpretacja może dotyczyć zaistniałego stanu faktycznego lub zdarzenia przyszłego. Interpretacja przepisów dokonywana jest wyłącznie w odniesieniu do stanu faktycznego opisanego we wniosku. Odwołująca w swoim wniosku o wydanie interpretacji wskazała, że pracownicy przebywają za granicą w podróży służbowej, a zatem decyzja jest wiążąca tylko dla takiego stanu faktycznego. W rozpoznawanej sprawie ustalono, że zainteresowany świadczył pracę w Niemczech w ramach oddelegowania, stąd dokonana w decyzji nr 890/2011 interpretacja nie jest wiążąca dla organu rentowego.

W związku z powyższym, na mocy art. 477¹⁴ § 1 k.p.c., Sąd orzekł jak w sentencji, oddalając odwołanie.

SSO Maria Gawlik

(...)

1. (...)

2. (...)

(...)

3. (...)

(...)

(...)