

Sygn. akt III AUa 2465/12

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 października 2013 r.

Sąd Apelacyjny w Katowicach Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący	SSA Maria Małek - Bujak (spr.)
Sędziowie	SSA Jolanta Ansion SSA Ewa Piotrowska
Protokolant	Sebastian Adamczyk

po rozpoznaniu w dniu 22 października 2013 r. w Katowicach

sprawy z odwołania A. Spółki z o.o. w Ś.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C.

przy udziale zainteresowanych: P. B. (P. B.), J. C. (J. C.), P. F. (P. F.),

Ł. G. (Ł. G.), M. K. (M. K.), P. K. (P. K.), D. K. (D. K.),

L. M. (L. M.), M. M. (1) (M. M. (1)),

M. N. (M. N.), K. O. (K. O.), D. S. (D. S.), K. S. (K. S.), M. W. (1) (M. W. (1)), M. W. (2) (M. W. (2)), J. W. (J. W.)

o ustalenie podstawy wymiaru składek

na skutek apelacji A. Spółki z o.o. w Ś.

od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w Katowicach z dnia 19 czerwca 2012 r. sygn. akt X U 415/12

1. oddala apelację,

2. zasądza od A. Spółki z o.o. w Ś. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w C. kwotę 1.800 zł (jeden tysiąc osiemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

/-/ SSA J. Ansion /-/ SSA M. Małek-Bujak /-/ SSA E. Piotrowska

Sędzia Przewodnicząca Sędzia

Sygn. akt III AUa 2465/12

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 26 października 2009r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych

Oddział w C. stwierdził, że płatnik składek A. Sp. z o. o.

w Ś. zobowiązany był w okresie od czerwca 2006r. do stycznia 2007r.

do naliczania składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne za 16 pracowników delegowanych do Niemiec oraz składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, w wysokości odpowiadającej przeciętnemu wynagrodzeniu.

Odwołanie do tej decyzji złożył płatnik składek - A. Sp. z o. o., która domagała się uchylecia decyzji. W uzasadnieniu wskazała, że pracownicy A.

Sp. z o. o. w spornym okresie nie byli delegowani do pracy poza granicami kraju,

ale w podróż służbową. Wskazała, że ze specyfiki działalności spółki wynika, że prace te

są wykonywane w znacznej mierze poza siedzibą przedsiębiorstwa, na zlecenie indywidualnych klientów w miejscu ich siedziby i w sytuacji, gdy pracodawca korzysta

z konieczności zlecenia pracy poza siedzibą przedsiębiorstwa - co dopuszcza umowa o pracę - wysyła pracownika w podróż służbową do miejsca, w którym realizowane będzie zlecenie

i wówczas miejscem wykonania zlecenia jest siedziba klienta, która może być zarówno

w Polsce, jak i poza granicami kraju.

Odwołująca podała, że wypłacała diety i należności z tytułu podróży do Niemiec swoim pracownikom, które były zwolnione z opodatkowania podatkiem dochodowym od osób fizycznych, nie stanowiły także podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne

i rentowe. Podniosła, że fakt występowania przez pracodawcę dla pracowników

o potwierdzenie druku E101, nie może przesądzać o automatycznym zakwalifikowaniu wyjazdów pracowników za granicę, jako delegacji w rozumieniu przepisów wspólnotowych. Wskazała, że wystąpiła do organu rentowego o

wydanie zaświadczenia E101 dla swoich pracowników wyłącznie na żądanie niemieckiego kontrahenta, z którym zawarty był kontrakt na wykonywanie szaf sterowniczych i zaświadczenie to służyło jedynie celom zabezpieczenia firmy niemieckiej przed ewentualną kontrolą tamtejszych organów ubezpieczeniowych.

Organ rentowy w odpowiedzi na odwołanie wnosił o jego oddalenie, przywołując argumenty przytoczone w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji.

Sąd Okręgowy w Katowicach wyrokiem z dnia 18 października 2010r. zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że ustalił, iż odwołująca nie była zobowiązana

do naliczania składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne dla zainteresowanych

w sprawie pracowników wyjeżdżających do Niemiec, od podstawy wymiaru ustalonej

w wysokości przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej za dany rok kalendarzowy.

Sąd Okręgowy dokonał analizy definicji podróży służbowej zawartej w art. 77⁽⁵⁾ k.p.

i wskazując na przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia

19 grudnia 2002r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej

z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju, art. 19, 20 i 21 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz § 2 pkt 15 i 16 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, stwierdził, że pracownicy odwołującej spółki w okresie od czerwca do grudnia 2006r. i w styczniu 2007r. pozostawali

w delegacji - tzw. podróży służbowej. Spółka ta bowiem, jako pracodawca, wystawiała

na piśmie zindywidualizowane polecenia wyjazdu służbowego do Niemiec do firmy D., którego przedmiotem było wykonywanie prefabrykatów i okablowanie szaf sterowniczych. Pracownicy spółki wyjeżdżali w podróż służbową z brygadzystą, który nadzorował

i przydzielał im pracę w siedzibie niemieckiego kontrahenta. Spółka ta przed wysłaniem pracowników do Niemiec nie sporządziła tzw. „aneksów eksportowych” do umów o pracę z pracownikami i podlegali oni wyłącznie polskiemu pracodawcy i od niego pobierali wynagrodzenie i diety. Ponadto, podróże służbowe trwały krótko, od 2 do 6 tygodni, po czym pracownicy wracali do Polski, gdzie bądź korzystali z urlopu, bądź wykonywali pracę w kraju u innych polskich kontrahentów. Sąd Okręgowy podkreślił, że do wystąpienia do organu rentowego o formularz E101 dla pracowników będących w Niemczech w podróży służbowej odwołujący zobligowany był w umowie o dzieło wobec firmy D.. Miało to bowiem zabezpieczyć niemiecką firmę przed kontrolą tamtejszych organów ubezpieczeniowych, bo odwołujący, który wysłał swoich pracowników w delegację służbową nie miał obowiązku, w świetle przepisów prawa, do wystąpienia do organu rentowego o w/w zaświadczenia.

W świetle powyższego, zdaniem Sądu Okręgowego, zarzuty organu rentowego, że odwołująca nie dostosowała się do przepisów wspólnotowego prawa wtórnego w postaci art. 14 rozporządzenia Rady EWG nr 1408/71 z dnia 14 czerwca 1971r. oraz dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady nr 96/71/WE z dnia 16 grudnia 1996r. są niezasadne, albowiem wskazane akty normatywne odnoszą się do pracowników delegowanych do pracy poza granice kraju - a nie do pracowników odbywających podróż służbową, tj. delegację służbową na teren kraju wspólnotowego. Skoro zaś pracownicy odwołującej pozostawali w delegacji służbowej w spornym okresie, należy uznać, że odwołująca w sposób prawidłowy deklarowała składki na ubezpieczenie społeczne za swoich pracowników, tj. od rzeczywistego przychodu w postaci wynagrodzenia osiągniętego przez pracowników w Polsce, wypłacała bowiem wynagrodzenia pracownikom w kraju.

Sąd Okręgowy uznał, że w świetle wskazanych przepisów, diety wypłacane pracownikom zwolnione były od uiszczania składek. Wskazał również, że fakt, iż wszelka dokumentacja spółki z 2006r. zaginęła, nie stanowi jeszcze argumentu, że w sprawie zabrakło niezbędnego materiału dowodowego, gdyż sporne okoliczności można było ustalić również w oparciu o inne środki dowodowe, które organ rentowy powinien uwzględnić, a którymi dysponował, w szczególności zeznania pracowników odwołującej spółki.

Apelację od tego wyroku złożył organ rentowy, zaskarżając wyrok w całości, wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku, poprzez oddalenie odwołania. W uzasadnieniu apelacji skarżący, powołując się na art. 2 dyrektywy 96/71/WE, wskazał, że zgodnie z definicją pracownika delegowanego zawartą w tym przepisie, pracownicy odwołującej byli oddelegowani, gdyż wykonywali pracę (zadanie służbowe) na terenie RFN i z pewnością praca ta nie polegała na spełnieniu jakichś czynności poza siedzibą organu delegującego i to w sposób sporadyczny. Wskazał, że z tego powodu nie spełnili podstawowej przesłanki, na jaką wskazuje definicja (według PWN) słowa delegacja w rozumieniu podróży służbowej na gruncie Kodeksu pracy. Podniósł, że odwołująca wystąpiła do ZUS o wydanie zaświadczenia E101, którego skutkiem prawnym jest to, że jego pracownicy w trakcie wykonywania pracy na terenie RFN podlegali systemowi ubezpieczeniowemu w Polsce. Występując o wydanie przedmiotowego zaświadczenia, odwołująca potwierdziła, że pracownicy ci byli oddelegowani, a nie w podróży służbowej.

Sąd Apelacyjny w Katowicach wyrokiem z dnia 7 listopada 2011r. uchylił zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego i sprawę przekazał do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach.

Sąd Apelacyjny podkreślił, że Sąd Okręgowy nie dokonał analizy pojęcia „zadania służbowego” oraz pojęcia „wykonywania pracy” w związku z poleceniem pracodawcy, wyjazdu za granicę w kontekście stanu faktycznego i prawnego niniejszej sprawy, w której pracownicy, realizując kontrakt odwołującej z niemieckim kontrahentem, wykonywali takie same prace, jak w kraju, np. urządzenia automatyki - szaf sterowniczych i kabin pomiarowych. Nadto, spółka posiada kontrahentów w Polsce i za granicą, natomiast ze specyfiki jej działalności wynika, że prace w przeważającej części realizowane są poza siedzibą przedsiębiorstwa - pracodawcy. Nie bez znaczenia, w ocenie Sądu Apelacyjnego, jest określenie miejsca wykonywania pracy przez pracowników w umowach o pracę jako „teren przedsiębiorstwa oraz na budowach prowadzonych przez A.”, „warsztat A., w razie potrzeby praca w terenie, gdzie prowadzone są roboty

przez A.” „siedziba spółki - główne miejsce pracy oraz według zleceń pracodawcy”, a także „warsztat produkcyjny oraz w miarę potrzeb prace montażowe w terenie”.

Sąd Apelacyjny stwierdził, że przy ponownym rozpoznaniu sprawy, koniecznym będzie przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności sprawy, po szczegółowym przeanalizowaniu akt osobowych pracowników oraz przesłuchaniu ich, co do zakresu

i charakteru ich obowiązków podczas pracy w Niemczech oraz czasu ich wykonywania, ustalenie, czy pracownicy pozostawali w spornym okresie, wskazanym w zaskarżonej decyzji „w podróży służbowej w rozumieniu art. 77⁵ k.p., czy też byli oddelegowani do „wykonywania określonych prac”.

Ponowne rozpoznanie sprawy powinno nastąpić z uwzględnieniem przepisów prawa krajowego, powołanych w uzasadnieniu Sądu I instancji, a także rozporządzenia Rady EWG nr 1408/71 z dnia 14 czerwca 1971r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego w stosunku do pracowników najemnych, osób prowadzących działalność

na własny rachunek oraz do członków ich rodzin, przemieszczających się we Wspólnocie oraz dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady nr 96/71/WE z dnia 16 grudnia 1996r.

Odwołująca i organ rentowy podtrzymali dotychczasowe stanowiska. Organ rentowy dodatkowo wnosił o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Zainteresowani M. M. (1) i P. B. przychyliłi się do stanowiska odwołującej. Pozostali zainteresowani nie zajęli stanowiska w sprawie.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach wyrokiem z dnia 19 czerwca 2012r., sygn. akt X U 415/12, po ponownym rozpoznaniu sprawy oddalił odwołanie A. Sp. z o.o. i zasądził od odwołującej na rzecz organu rentowego kwotę 2.400,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz oddalił wnioski zainteresowanego Ł. G. o zwrot zarobku utraconego wskutek stawiennictwa w Sądzie.

Na podstawie przeprowadzonego postępowania Sąd ustalił następujący stan faktyczny.

Spółka prowadzi działalność, zarówno w miejscu siedziby, czyli w Ś., jak i w siedzibie kontrahentów w Polsce i za granicą albo u klientów końcowych kontrahentów. Spółka posiada też warsztaty w Ś., gdzie prowadzone są prace związane z przygotowaniem projektów na obiektach klienta albo na zlecenie klienta wykonywane są szafy sterownicze. Prace przygotowawcze projektu na obiektach klienta wykonywane są na warsztacie w Ś.; polegają np. na przycięciu kabla, przygotowaniu szafy sterowniczej, która zostanie zamontowana u klienta oraz przygotowaniu konstrukcji wspornych, transkablowych itp.

Zainteresowani brali udział w instalacjach na obiektach przemysłowych w Polsce i w Niemczech w firmie D.. W Polsce pracę świadczyli w D., P., O., Z.. Jeżeli była konieczność wykonywania prac przygotowawczych

na warsztacie, to zainteresowani także to robili. W sytuacji, gdy pracownik świadczył pracę w miejscu wykonywania zlecenia i nie wracał tego samego dnia do domu, to miał wystawiane polecenie wyjazdu służbowego, czyli delegację. Jako cel wyjazdu wskazywano montaż szaf sterowniczych.

W okresie objętym sporem umowa zawarta z firmą D. dotyczyła montażu szaf sterowniczych do elektrowni wiatrowych i ich okablowanie. Realizując kontrakt odwołującej z firmą D. zainteresowani wykonywali takie, same prace jak w kraju, tj. montowali szafy sterownicze i ich okablowanie.

Odwołująca wystawiała na piśmie indywidualne polecenia wyjazdu służbowego

do firmy D. w Niemczech dla 16 zainteresowanych w niniejszej sprawie. Delegacje odnośnie czasu ich trwania dla poszczególnych zainteresowanych były zróżnicowane i trwały jednorazowo od 2 do 6 tygodni. W czasie pobytu w kraju korzystali z urlopu wypoczynkowego, bezpłatnego lub wysyłani byli na inne budowy. W delegacjach, jako cel wyjazdu zainteresowani mieli określone - montaż szaf sterowniczych. Niektórzy z zainteresowanych np. J. W. pracę świadczyli tylko w firmie D.- nie wykonywali pracy w siedzibie odwołującej, ani na innych budowach.

Wynagrodzenie zainteresowanych w czasie świadczenia pracy w firmie D. wynikało z umów o pracę, określone było stawką godzinową. W związku ze świadczeniem pracy poza siedzibą odwołującej, pracownicy otrzymywali diety, które w kraju wynosiły

23 zł na dobę, a w Niemczech 42 euro. Gdy zainteresowani wykonywali prace u kontrahentów blisko siedziby odwołującej np. w B., w Hucie (...) lub

w T., to wówczas nie były wystawiane polecenia wyjazdu służbowego, ani nie były wypłacane diety.

Zainteresowani w okresie objętym sporem byli zatrudnieni u odwołującej na podstawie umowy o pracę. Ich miejsce świadczenia pracy i warunki płacy określone zostały w następujący sposób:

1. M. N., P. F., L. M., M. K., D. K. - miejsce świadczenia pracy - A. K., ul. (...) - główne miejsc pracy oraz wg zleceń pracodawcy. Płaca zasadnicza określona stawką godzinową. Inne składniki wynagrodzenia wg regulaminu wynagradzania,
2. M. W. (2) - miejsce wykonywania pracy - teren przedsiębiorstwa i budowy prowadzone przez A.. Wynagrodzenie - stawka zasadnicza godzinowa plus premia uznaniowa,
3. M. M. (1), K. O. - miejsce wykonywania pracy - teren przedsiębiorstwa oraz w razie potrzeby na budowach prowadzonych przez A.. Wynagrodzenie określone stawką godzinową,
4. D. S., P. B., K. S. -miejsce wykonywania, pracy - teren przedsiębiorstwa i budowy prowadzone przez A.. Wynagrodzenie pokreślone w stawce godzinowej,
5. J. C., M. W. (1) - miejsce wykonywania pracy - warsztat A., a w razie potrzeby praca w terenie, gdzie prowadzone są roboty przez A.. Wynagrodzenie podstawowe określone stawką godzinową oraz premia uznaniowa,
6. Ł. G. - miejsce wykonywania pracy - warsztat produkcyjny oraz w miarę potrzeby prace montażowe w terenie. Wynagrodzenie określone stawką godzinową plus premia wynikająca z wyrobienia akordowego.

W odniesieniu do zainteresowanych, tj. J. W., P. K. - brak w aktach osobowych za okres sporny umów o pracę i aneksów do umów o pracę.

Zainteresowani ci bowiem byli zatrudnieni: J. W. od 19 czerwca 2005r. do

31 marca 2007r., P. K. od 7 czerwca 2006r. do 31 grudnia 2007r. Wykonywali pracę

w okresie objętym sporem, po czym ponownie nawiązano z nimi umowy o pracę i miejscem wykonywania pracy określono P.P.H.U. A. Sp. z o. o. w Ś.,

ul. (...) oraz wg zleceń pracodawcy. Z umów o pracę znajdujących się

w aktach kontroli wynika, że jako miejsce świadczenia przez nich pracy w okresie spornym wskazano P.P.H.U. A. K., ul. (...) - główne miejsce pracy

oraz wg zlecenia pracodawcy (P. K.), P.P.H.U. A. Sp. z o. o. oraz wg zlecenia (J. W.).

W aktach osobowych M. N., K. S., J. C., P. B., L. M. i M. W. (2) znajduje się porozumienie stron dot. zmiany warunków pracy i płacy z dnia 1 lutego 2007r. (dot. J. C., P. B.), z dnia 1 marca 2007r. od dnia 1 marca 2007r. (dot. K. S.),

z dnia 2 kwietnia 2007r. od dnia 1 kwietnia 2007r. (dot. M. N., L. M., M. W. (2)), w których strony ustaliły nowe warunki umowy m.in., wynagrodzenie za pracę wg stawki godzinowej, podając, że wskazana stawka będzie obowiązywała przy pracach wykonywanych w warsztacie i robotach montażowych wykonywanych poza siedzibą A. na terenie kraju. W razie delegowania do prac zagranicznych zostaną każdorazowo ustalone odrębne warunki płacy.

Pomimo porozumienia dot. zmiany warunków płacy zawartego w 2007r. w zakresie tego, że odrębne warunki płacy ustalane będą w razie delegowania do prac zagranicznych, faktyczne warunki placowe zainteresowanych w tym czasie nie zmieniły się.

W informacji w celu poświadczenia formularza E101 odwołująca wskazywała czas delegowania zainteresowanych od 5 do 11 miesięcy.

W okresie objętym sporem zainteresowani świadczyli pracę w Niemczech, sporadycznie odnotowano ich delegacje w kraju (indywidualne karty czasu pracy w aktach kontroli).

W rozważaniach Sąd Okręgowy dokonał wykładni pojęcia „podróży służbowej”, powołując się na szerokie orzecznictwo SN (wyrok z dnia 20 lutego 2007r. o sygn. akt II PK 165/06, wyrok z dnia 4 lutego 2009r., sygn. akt II PK 230/08, wyrok z dnia 16 listopada 2009r., sygn. akt D IUUK 114/09), wskazując iż objęcie poleceniem wyjazdu zwykłych czynności pracowniczych wykonywanych na umówionym „ruchomym” miejscu pracy

nie prowadzi do uznania, że pracownik wykonujący te czynności jest w podróży służbowej. Jeżeli zobowiązanie pracownicze wykonywane jest na geograficznie określonym obszarze, zgodnie z wolą stron stosunku pracy, wyrażoną w zawartej umowie, to obszar ten jest stałym miejscem pracy w rozumieniu art. 77⁵ § 1 k.p. Sąd Okręgowy wywiódł, iż z przepisu tego wynika wprost, że podróż służbowa ma charakter incydentalny. Podstawę formalną podróży służbowej stanowi: polecenie wyjazdu, które powinno określać zadanie oraz termin i miejsce jego realizacji. Zadanie musi być skonkretyzowane, nie może mieć charakteru generalnego. Nie jest zatem podróżą służbową wykonywanie pracy (zadań) w różnych miejscowościach, gdy przedmiotem zobowiązania pracownika jest stałe wykonywanie pracy (zadań) w tych miejscowościach. Powołując się na uchwałę SN z dnia 19 listopada 2008r. II PZP 11/08,

Sąd Okręgowy wskazał, że miejsce świadczenia pracy pracownika oznaczające pewien obszar jego aktywności zawodowej musi odzwierciedlać prawdziwy stan rzeczy. Ma to być obszar, na którym pracownicy będą na stałe zobowiązani do przemieszczania się. Użyta w art. 77⁵

§ 1 k.p. wzmianka o stałym miejscu pracy, wskazuje, że za punkt odniesienia należy przyjąć właśnie miejsce wykonywania pracy określone w umowie o pracę zgodnie z art. 29 § 1

pkt 2 k.p. Zatem, przyjęte w uchwale stanowisko, wskazuje że pracownik mający wskazany

w umowie o pracę określony obszar, jako miejsce wykonywania pracy, nie jest w podróży służbowej, jeżeli tego obszaru nie opuszcza. SN stwierdził, że w stosunku do pracownika budowlanego możliwe jest określenie w umowie o pracę miejsca pracy, jako ruchomego,

na przykład jako budowli realizowanych przez pracodawcę na wskazanym terenie.

W tym przypadku określenie obszaru nie oznacza wskazania miejsca pracy, lecz ogranicza obszarowo możliwość wyznaczenia ruchomego miejsca pracy. Stałym miejscem

pracy takiego pracownika jest wówczas każdorazowo to miejsce w granicach określonych

w umowie o pracę, w którym pracownik przez dłuższy czas stale systematycznie

świadczy pracę.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy, Sąd Okręgowy wskazał, że na czas świadczenia przez zainteresowanych pracy w firmie D. wystawiała

im polecenie wyjazdu służbowego i występowała do nich o potwierdzenie druku E101

na podstawie art. 14 ust. 1 lit. a rozporządzenia 1408/71 Rady EWG. W umowach o pracę, jako miejsce wykonywania pracy wskazano „teren przedsiębiorstwa oraz na budowach prowadzonych przez A.”, „warsztat A., w razie potrzeby praca w terenie, gdzie prowadzone są roboty przez A.”, czy „siedziba spółki - główne miejsce pracy oraz wg zleceń pracodawcy”, „warsztat produkcyjny oraz w miarę potrzeb prace montażowe w terenie”. Miejsce pracy mieli oni zatem

określone ruchomo. Stałym miejscem pracy zainteresowanych było zatem każde miejsce wskazane w umowie, jako miejsce wykonywania pracy, a nie jak twierdzi odwołująca, tylko jej siedziba.

Rodzaj bowiem prowadzonej przez odwołującą działalności gospodarczej determinował konieczność wykonywania przez pracowników pracy w różnym „miejscu” siedziby zleceniodawcy, nie odbywała się zatem incydentalnie, ale stale i przez dłuższy okres czasu. Oznacza to, że pracownicy odwołującej wykonywali prace w ramach ruchomego miejsca pracy, co nie pozwala na przyjęcie, że taki sposób świadczenia pracy stanowi podróż służbową. Zdaniem Sądu Okręgowego, taki sam sposób wykonywania zatrudnienia miał miejsce w odniesieniu do pracy świadczonej przez zainteresowanych w firmie D..

Byli tak zatrudnieni przez niektóre okresy, tj. od 2 do 6 tygodni, po czym wracali do kraju na krótki czas, a następnie ponownie świadczyli pracę w firmie D.. W taki sposób wykonywali pracę przez kilka miesięcy. Nie podejmowali oni czynności poza zwykłym zakresem obowiązków, nie realizowali zadań odrębnych, niż wynikające z umowy o pracę, mających charakter incydentalny.

Zainteresowani, zgodnie z treścią umów o pracę, byli zobowiązani do stałego wykonywania pracy (zadań) w różnych miejscowościach na terenie kraju i za granicą (w tym w firmie D.), zatem nie odbywali podróży służbowych, wobec czego należności z tytułu tych podróży im nie przysługiwały.

Znamiennym w przedmiotowej sprawie jest, że odwołująca nie za każdym razem, gdy zlecała pracownikom pracę poza siedzibą firmy, wystawiała na nich polecenia wyjazdu służbowego, co świadczy o konsekwencji odwołującej. Cel wyjazdów zarówno tych długotrwałych, czy też zamykających się zarówno w ciągu jednej dniówki roboczej, był taki sam. Sąd I instancji, wskazał, iż wbrew twierdzeniom odwołującej, nie każda zmiana miejsca wykonywania zadań powodowała wystawienie przez pracodawcę polecenia wyjazdu służbowego.

Powyższe jest dodatkowym argumentem, że w niniejszej sprawie mamy do czynienia z delegowaniem pracowniczym określonym w dyrektywie 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996r., a nie podróżą służbową zdefiniowaną

w art. 77⁵§ 1 k.p.

Nie bez znaczenia jest też i to, że jeden z zainteresowanych, tj. J. W., jak wynika z jego zeznań, stale pracę wykonywał tylko w firmie D.. Nie świadczył jej ani w siedzibie odwołującej, ani też u zleceniodawców w kraju.

Zdaniem Sądu I instancji, bez znaczenia są też formalne działania odwołującej, polegające na wydaniu polecenia wyjazdu, wypłacaniu diet. Same te czynności nie stanowią jeszcze o tym, że wykonywane zadania stanowią podróż służbową.

Sąd Okręgowy wywiódł, iż w przedmiotowej sprawie zostały spełnione przesłanki art. 15 ust. 1 lit a rozporządzenia Rady EWG nr 1408/71 z dnia 14 czerwca 1971r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego w stosunku do pracowników najemnych, osób prowadzących działalność na własny rachunek oraz do członków ich rodzin przemieszczających się we wspólnocie, którego treść przytoczył. Konsekwencją oddelegowania pracowników do pracy w innym kraju członkowskim, przy spełnieniu przesłanek z w/w przepisu, jest wystawienie danemu pracownikowi na jego wniosek lub na wniosek pracodawcy zaświadczenia E101, z którego wynika, że w danym okresie przepisy o ubezpieczeniu społecznym tego kraju w dalszym ciągu, mimo delegowania pracownika za granicę, znajdują zastosowanie.

Fakt uzyskania dla zainteresowanych przez odwołującą w okresie objętym sporem tych zaświadczeń dodatkowo wzmacnia wnioski, że mamy do czynienia z delegowaniem,

o którym mowa w rozporządzeniu Nr 1408/71, a nie z delegacją w rozumieniu art. 77⁵ k.p.

W konsekwencji, zastosowanie ma do nich art. 18 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych § 2 ust. 1 pkt 16 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, zgodnie z którym 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, każdy dzień pobytu, określony 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 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 tej sytuacji

Sąd Okręgowy uznał, że organ rentowy prawidłowo w zaskarżonej decyzji przyjął,

że zainteresowani zostali delegowani do pracy poza granice kraju - do firmy D.

i podwyższył podstawę wymiaru deklarowanych za nich składek do kwoty odpowiadającej przeciętnemu wynagrodzeniu miesięcznemu w gospodarce społecznej oraz ustalił wysokość należnych składek na ubezpieczenie zdrowotne w oparciu o art. 81 ust. 1 i 6 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych oraz Funduszu Pracy i Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, art. 104 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy - Dz. U. Nr 99, poz. 1001 ze zm., art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 29 grudnia 1993r.

o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy - t.j. Dz. U.

z 2002r. Nr 9, poz. 85 ze zm. i art. 29 ust. 1 ustawy z dnia 13 lipca 2006r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy - Dz. U. Nr 158, poz. 1121.

Mając powyższe na względzie, na mocy powołanych przepisów i art. 477¹⁴ § 1 k.p.c., Sąd Okręgowy oddalił odwołanie.

O kosztach zastępstwa procesowego rozstrzygnięto na podstawie art. 98 k.p.c.

w związku z art. 99 k.p.c. oraz § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości

z 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego

z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.) - (pkt 2 wyroku).

Sąd oddalił wniosek Ł. G. o zwrot zarobku utraconego wskutek stawiennictwa w Sądzie, gdyż jako zainteresowany nie zajął on stanowiska w sprawie.

Nie można go zatem uznać za stronę wygrywającą w rozumieniu art. 98 § 1 k.p.c.

Nie przysługuje mu więc zwrot kosztów procesu z art. 98 § 2 k.p.c.

Apelację od powyższego wyroku wniosła odwołująca spółka.

Zaskarżając powyższy wyrok w części obejmującej pkt 1 i 2, zarzuciła mu:

I. niewyjaśnienie wszystkich okoliczności faktycznych, istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy wskutek naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

a) art. 233 k.p.c., poprzez pominięcie części zebranego w sprawie i niekwestionowanego materiału dowodowego, co w konsekwencji spowodowało błędne przyjęcie, że zainteresowani pracownicy odwołującej w okresie objętym sporem byli oddelegowani do wykonywania pracy w Niemczech w rozumieniu dyrektywy 96/71/WE,

b) art. 328 § 2 w zw. z art. 233 § 1 k.p.c., poprzez niewskazanie w uzasadnieniu wyroku podstawy faktycznej rozstrzygnięcia oraz dowodów, na których Sąd się oparł

i przyczyn, dla których uznał, że bez znaczenia są sytuacje, że za okres objęty sporem w sytuacji delegowania zainteresowanych do firmy D. zainteresowani

i odwołująca nie zmienili dotychczasowych umów o pracę i nie ustalili innych warunków pracy i wynagrodzenia, że bez znaczenia są formalne działania odwołującej polegające na wydaniu polecenia wyjazdu, wypłacaniu diet oraz również, że bez znaczenia są przeprowadzone kontrole przez Państwową Inspekcję Pracy, które nie podważały zasadności wykonywania pracy przez pracowników na podstawie polecenia odbycia podróży służbowej,

c) art. 328 § 2 k.p.c., poprzez niewyjaśnienie podstawy prawnej wyroku i ograniczenie tego obowiązku do przytoczenia art. 477¹⁴ § 1 k.p.c.,

II. błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia, polegający na:

a) ustaleniu, że zainteresowani mieli miejsce pracy określone „ruchomo”,

b) ustaleniu, że fakt uzyskania dla zainteresowanych pracowników przez odwołującą w okresie objętym sporem zaświadczeń E101 jest kluczowy dla uznania, że mamy do czynienia z delegowaniem wspólnotowym,

III. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu Okręgowego w Katowicach z treścią zebranego w sprawie materiału, poprzez uznanie, że w przedmiotowej sprawie: realizując kontrakt odwołującej z firmą D., zainteresowani wykonywali takie same prace jak w kraju, tymczasem z materiału zebranego w toku sprawy wynika, że mamy

do czynienia z delegowaniem wspólnotowym, co nastąpiło między innymi wskutek naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

a) art. 233 § 1 w zw. z art. 227 k.p.c., przez dokonanie oceny dowodów:

- w sposób nie wszechstronny, bowiem z bezzasadnym pominięciem twierdzeń zainteresowanych, faktów powszechnie znanych, dokumentów,

- w sposób sprzeczny z zasadami doświadczenia życiowego w odniesieniu do twierdzeń Sądu, według którego zainteresowani zarówno w Polsce, jak i za granicą wykonywali czynności, które należały do ich obowiązków oraz że nie podejmowali oni czynności poza zwykłym zakresem obowiązków,

IV. naruszenie prawa materialnego, przez błędną wykładnię oraz niewłaściwe zastosowanie:

a) art. 29 § 1 pkt 2 w zw. z art. 77⁵ § 1 k.p., polegające na bezkrytycznym uznaniu, że użyte w art. 29 § 1 pkt 2 k.p. określenie „miejsce wykonywania pracy” należy utożsamiać z zamieszczonym w art. 77⁵ k.p. określeniem „stałe miejsce pracy”,

b) art. 14 ust. 1 lit. a rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71 z dnia 14 czerwca 1971r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego w stosunku do pracowników najemnych, osób prowadzących działalność na własny rachunek oraz do członków ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie, art. 2 dyrektywy PE I Rady nr 96/71/WE z dnia 16 grudnia 1996r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, gdy w przedmiotowym stanie faktycznym przepisy te nie powinny mieć zastosowania,

c) art. 77⁵ § 1 k.p., poprzez jego błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że celem podróży służbowej może być tylko wykonywanie zadania o charakterze incydentalnym i niewchodzącym w zakres obowiązków pracownika,

d) § 2 ust. 1 pkt 16 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek

na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, poprzez jego niewłaściwe zastosowanie do przedmiotowej sprawy.

Wskazując na powyższe, wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w części obejmującej pkt 1 i 2 i uwzględnienie odwołania w całości, a także zasądzenia od organu rentowego na rzecz odwołującej kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w pkt 1 i 2 i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelująca podniosła, iż w przedmiotowej sprawie Sąd Okręgowy w Katowicach, mimo dopuszczenia dowodów z: przesłuchania zainteresowanych oraz stron, z akt kontroli, z akt osobowych zainteresowanych, zupełnie nie odniósł się do nich z uzasadnieniu swojego rozstrzygnięcia. Lakonicznie tylko posłużył się w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku określeniami: typu „bezsportnym w sprawie jest (...)” albo że „bez znaczenia jest”, czym naruszył nie tylko przepis art. 328 § 2 k.p.c. ale też art. 227 k.p.c., ponadto nie wskazał podstawy faktycznej wyroku, która powinna zawierać: ustalenie faktów, które Sąd uznał za udowodnione, dowody, na których Sąd się oparł, wskazanie przyczyn, dla których innym dowodom Sąd odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, ani nie wyjaśnił podstawy prawnej wyroku, zwłaszcza, że został wydany wyrok oddalający.

Apelująca zakwestionowała stanowisko Sądu I instancji, jakoby sam fakt wystąpienia przez odwołującą do właściwego oddziału ZUS o potwierdzenie zaświadczenia E101 wzmocnia wnioski, że w przedmiotowej sprawie miało miejsce delegowanie pracowników

za granicę w celu wykonywania tam pracy. Zdaniem apelującej, samo wystąpienie pracodawcy o wydanie przedmiotowego formularza nie przesądza jeszcze o oddelegowaniu pracowników. Dalej wywiodła, że w przypadku gdy zgodnie z ogólną zasadą terytorialności, pracownik podlega ustawodawstwu państwa przyjmującego, potwierdzenie zaświadczenia E101 jest bezcelowe. Tym bardziej więc stwierdzić należy, że sam fakt istnienia tego zaświadczenia nie może przesądzać o delegowaniu, a co za tym idzie, o zastosowaniu

w sprawie zasad naliczania składek na ubezpieczenia społeczne określonych w § 2 ust. 1

pkt 16 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

Odwołująca, jako polski pracodawca występowała do właściwego oddziału ZUS

o wydanie zaświadczenia E101 dla swoich pracowników, ale wyłącznie na żądanie niemieckiego kontrahenta, z którym zawarty był kontrakt na wykonanie szaf sterowniczych. Apelująca podniosła, iż z tytułu delegacji poza granice kraju odwołująca nie w każdym przypadku występowała o potwierdzenie dla pracowników druków E101. Wskazuje,

iż niezasadnym byłoby każdą podróż służbową, wykonywaną w celu wykonywania zadań

na zlecenie zagranicznego kontrahenta w miejscu jego siedziby traktować jako delegowanie

z obowiązkiem potwierdzania druków E101. Wówczas bowiem bezprzedmiotowe byłoby stosowanie rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju.

W ocenie apelującej, w niniejszym stanie faktycznym mamy do czynienia z podróżą służbową opisaną w art. 77⁵ § k.p., z uwagi na wykonywanie przez pracowników czynności poza siedzibą pracodawcy. Sąd Apelacyjny podkreślił, iż w umowach o pracę wskazano stałe miejsce pracy w sposób następujący: „teren przedsiębiorstwa oraz na budowach prowadzonych przez A.” - m.in. S. D., M. M. (1), M. W. (2), „warsztat A., a w razie potrzeby praca w terenie, gdzie prowadzone są roboty” - C. J., „siedziba spółki - główne miejsce pracy oraz według zaleceń pracodawcy” - K. O., M. N., S. D. (po zmianie 16.06.2005r.), P. K., P. B., Ł. G., P. F., D. K.,

J. W., L. M., „warsztat produkcyjny oraz w miarę potrzeb prace montażowe

w terenie". Z powyższego wynika, że jako stałe miejsce pracy nie określono żadnego obszaru geograficznego, a tylko tak określone miejsce pracy, jako wyznaczony, nawet bardzo szeroko obszar geograficzny, mogłoby zostać uznane za „miejsce wykonywania pracy”. Miejsce pracy należy wskazać na tyle szczegółowo, by zatrudniony wiedział, kiedy jedzie w podróż służbową. Zgodnie z przepisem art. 454 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p., bierzemy wtedy pod uwagę miejsce wykonania zobowiązania. W przypadku wysłania pracownika poza siedzibę pracodawcy w grę wchodzi delegacja służbowa, którą trzeba odpowiednio zrekomensować. Natomiast zmiana miejsca pracy w formie porozumienia stron, bądź wypowiedzenia przez pracodawcę, jest niezbędnym warunkiem uznania, że miało miejsce delegowanie pracowników w ramach świadczenia usług, co wynika z przepisów dyrektywy 96/71/WE. Apelująca wskazała, iż również przesłanka wydania polecenia wyjazdu w podróż służbową została spełniona. Dokumentacja za rok 2006, w tym polecenia wyjazdów służbowych zaginęła, jednakże okoliczność ta została wykazana innymi dowodami i organ rentowy okoliczności tej nie kwestionował.

W ocenie apelującej, celem wyjazdów pracowników odwołującej było zawsze wykonywanie określonego przez pracodawcę zadania, które należało do zakresu czynności pracowników, wynikających z zajmowanego stanowiska oraz rodzaju wykonywanej pracy. Nie można zatem w żadnym wypadku uznać, że pracownicy ci wykonywali w Niemczech stałą pracę. Stałym miejscem pracy pracowników odwołującej była siedziba przedsiębiorstwa A., co jednoznacznie wynika z treści umów o pracę, natomiast ewentualne miejsce pracy wskazane w umowach z większością pracowników wskazane było jako: „według zaleceń pracodawcy”.

W związku z tym, reasumując rozważania, apelująca stwierdziła, że przy tak niedookreślonym miejscu pracy, w szczególności przy założeniu, że większość pracowników miała wskazane w umowach główne miejsce pracy jako siedziba spółki, należy uznać,

że w rzeczywistości tym stałym miejscem pracy pracowników była właśnie siedziba spółki A., a każdy wyjazd poza tę siedzibę stanowił podróż służbową pracownika. Ponadto, apelująca zarzuciła, iż Sąd Okręgowy w Katowicach niewłaściwie wypełnił wskazania Sądu Apelacyjnego w Katowicach, który orzekł, że przy ponownym rozpoznaniu sprawy koniecznym będzie, przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności sprawy, po szczegółowym przeanalizowaniu akt osobowych pracowników oraz ich przesłuchaniu, co do zakresu i charakteru ich obowiązków podczas „pracy” w Niemczech oraz czasu ich wykonywania, ustalenie czy pracownicy ci pozostawali w spornym okresie, określonym

w zaskarżonej decyzji organu rentowego w „podróży służbowej” w rozumieniu art. 77⁽⁵⁾ k.p., czy też byli oddelegowani do „wykonywania określonych prac”. Ponowne rozpoznanie sprawy powinno nastąpić z uwzględnieniem przepisów prawa krajowego, a także wspólnotowego.

Tymczasem z protokołu z dnia 26 kwietnia 2012r. do sprawy X U 415/12, sporządzonego z przesłuchania stron na okoliczność charakteru pracy wykonywanej przez zainteresowanych w czasie ich zatrudnienia w Niemczech i Polsce, czasu jej wykonywania,

w szczególności celem ustalenia, czy zainteresowani w spornym okresie pozostawali w podróży służbowej, czy też byli oddelegowani do wykonywania określonych prac, wynika zupełnie co innego. Z zeznań świadków wynika, że nie wystąpił element identyczności prac wykonywanych w kraju i za granicą.

Zdaniem apelującej, Sąd Okręgowy w Katowicach nieprawidłowo uznał,

że w przedmiotowej sprawie wystąpiło delegowanie wspólnotowe, a nie podróż służbowa.

Te ustalenia są sprzeczne przede wszystkim z zeznaniami zainteresowanych, którzy jednoznacznie potwierdzili, że zadanie było incydentalne. Choć należało do obowiązków pracowniczych, to jednak nie były to te same czynności, które były wykonywane w siedzibie.

W ocenie odwołującej, Sąd Okręgowy w Katowicach również sprzecznie z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego ustalił (w odniesieniu do charakteru wykonywanych zadań), że taki sam sposób wykonywania zatrudnienia miał miejsce

w odniesieniu do pracy świadczonej przez zainteresowanych w firmie D.,

a w konsekwencji nie podejmowali oni czynności poza zwykłym zakresem obowiązków.

Apelująca, odnosząc się do przesłanki umożliwiającej uznanie, iż w niniejszej sprawie mamy do czynienia z podróżą służbową, a nie z oddelegowaniem pracownika, wskazała, że bezspornie wykonywali oni polecane przez pracodawcę zadanie.

Za powyższym przemawiają następujące argumenty: odwołująca prowadzi działalność gospodarczą w zakresie wykonywania między innymi elektromontażu urządzeń elektrycznych i automatyki na obiektach przemysłowych, jak również wykonywania szerokiego spektrum urządzeń elektroenergetycznych, w tym przede wszystkim zgodnie z indywidualnym projektem konstrukcyjnym klienta, w tym urządzeń automatyki, takich jak szafy sterownicze, kabiny pomiarowe.

Odwołująca realizowała także (i realizuje dziś) zadania na indywidualne zamówienia klientów, które to zadania realizowano częstokroć w siedzibie klienta lub w miejscu przez niego wyznaczonym, ze względu na charakter tych zadań. Powyższe dotyczyło zarówno klientów z terenu kraju, jak i klientów zagranicznych. Apelująca na potwierdzenie tej okoliczności powołała się na dokumentację w postaci zamówień, umów i faktury.

W przypadku realizowania zadań na indywidualne zamówienie klienta, wymagających wykonania ich w siedzibie bądź miejscu wyznaczonym przez klienta, odwołująca polecała pracownikom, wyznaczonym do realizacji tychże zadań wyjazdy służbowe, wystawiając w tym celu „polecenie wyjazdu służbowego” na określony czas, niezbędny na wykonania zadania, a określony w umowie z klientem lub w zamówieniu. Jednym z takich właśnie indywidualnych zadań było wykonanie indywidualnie określonego „zadania” w siedzibie firmy D. w Niemczech. Przedmiotem zawartej przez spółkę z D. umowy o dzieło było wykonanie zindywidualizowanych zadań, polegających na okablowaniu szaf sterowniczych, wykonaniu systemów sterujących według indywidualnego projektu technologicznego. Zadanie to nie mogło być wykonywane w siedzibie ze względu na jego specyfikę, dlatego też pracownicy otrzymali polecenia wyjazdu służbowego do Niemiec na wykonanie tego właśnie zadania.

Zdaniem apelującej, zadań pracowników A. nie można porównywać do pracy pracowników mobilnych (kierowców, przedstawicieli handlowych), którzy ze względu na charakter pracy są obowiązani do stałego, ciągłego pozostawania w gotowości i dyspozycyjności. Czynności wykonywane przez pracowników A. można porównać (ale jedynie w niewielkim zakresie) do pracy pracowników budowlanych, którzy wykonują swoje zadania na wyznaczonych przez pracodawcę budowach, z tą różnicą, że pracownicy budowlani wykonują swoje zadania wyłącznie na budowach zewnętrznych, natomiast pracownicy A. wykonywali swoje zadania nie tylko w siedzibie danego klienta, ale także, a w okresie będącym przedmiotem decyzji ZUS przede wszystkim, w siedzibie odwołującej. Co więcej, wykonywanie zadań poza siedzibą pracodawcy nie trwało długo, a jedynie, co do zasady od 2 tygodni do 3 miesięcy, w spornym okresie od 2 do 6 tygodni. Pracownicy po zakończeniu zadania wracali do siedziby odwołującej, do stałych swoich obowiązków wykonywanych właśnie w siedzibie odwołującej. Odbywanie przez nich podróży służbowych nie wpływało na treść umowy o pracę i nie wymagało jej modyfikacji.

Odnosząc się do zarzutu błędnej wykładni art. 29 § 1 pkt 2 w zw. z art. 77⁵ § 1 k.p., którą przyjął Sąd Okręgowy w Katowicach, apelująca wskazała, iż pogląd dopuszczający możliwość bardzo szerokiego oznaczenia „miejsca wykonywania pracy” (np. przez wskazanie obszaru danego państwa czy kontynentu) jest poglądem ugruntowanym zarówno w orzecznictwie, jak i w doktrynie. W związku z tym, przypisanie temu pojęciu roli elementu decydującego o zaistnieniu podróży służbowej może sprawiać, że w praktyce nie zaistnieje jedna z przesłanek podróży służbowej, jaką jest opuszczenie stałego miejsca pracy

(tu: błędnie utożsamianego z miejscem wykonywania pracy). W konsekwencji, w przypadku odpowiednio szerokiego zakresienia granic miejsca wykonywania pracy, pracownik będzie zobowiązany do przemieszczania się w jego ramach bez prawa do przywilejów wynikających z tytułu odbywania podróży służbowej. Wobec powyższego, należy wyraźnie podkreślić,

że wspomniane pojęcia nie są względem siebie równoważne i nie powinny być używane zamiennie. O podróży służbowej można natomiast mówić w kontekście „stałego miejsca pracy”, a nie „miejsca wykonywania pracy”. „Stale miejsce pracy” to w zasadzie miejsce ściśle określone, zlokalizowane w jednej miejscowości, czy nawet w jednej placówce zatrudnienia, w której pracownik regularnie wykonuje swą pracę. Podczas gdy „miejsce wykonywania pracy” ma szerszy zakres, który zawiera w sobie „stałe miejsce pracy”.

Mając na uwadze treść umów z pracownikami zawieranych przez odwołującą, należy powołać stanowisko PIP, który stanowi, że w umowie o pracę musi być dokładnie określone miejsce. Jeśli zaś widnieje tam zapis „cały kraj”, to należy przyjąć jako miejsce pracy siedzibę pracodawcy. Jeśli pracodawca ustali zbyt ogólnikowo miejsce pracy, to w świetle przepisów pozostanie ono nieokreślone. W takiej sytuacji miejscem pracy będzie siedziba pracodawcy. Zgodnie z przepisem art. 454 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p., bierzemy wtedy pod uwagę miejsce wykonania zobowiązania.

W odpowiedzi na apelację, organ rentowy wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję. W uzasadnieniu wskazał, iż w jego ocenie, wyrok Sądu I instancji jest prawidłowy, a Sąd dokonał właściwej analizy akt i oceny dowodów. Zdaniem organu rentowego, Sąd Okręgowy przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe, z którego wynika, że w niniejszej sprawie pracownicy odwołującej spółki w miejscach budowy nie świadczyli pracy incydentalnie, lecz wykonywali swoje zwykłe czynności wykonania pracy poza stałym miejscem pracy. Organ rentowy wskazał, iż orzecznictwo w tym zakresie jest jednolite, powołując się na uchwałę SN z dnia 9 grudnia 2011r. i wyrok SN z dnia 18 kwietnia 2013r., sygn. akt III UK 258/12.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Sąd Apelacyjny podziela i uznaje za własne ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd I instancji, ponieważ znajdują one oparcie w zebranym w sprawie materiale dowodowym, które to dowody Sąd Okręgowy ocenił w granicach zakreślonych przepisem art. 233 § 1 k.p.c. Ponadto, w ocenie Sądu Apelacyjnego, zaskarżony wyrok odpowiada prawu.

Kwestia sporna sprowadzała się do ustalenia, czy w spornym okresie w ramach kontraktu zawartego przez apelującą z firmą D. w Niemczech, pracownicy A. Sp. z o. o. pozostawali w podróży służbowej, o której mowa w art. 77⁽⁵⁾ § 1 k.p. oraz § 2 ust. 1 pkt 15 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe (Dz. U. Nr 161, poz. 1106 ze zm.), czy też byli oddelegowani do wykonywania pracy w Niemczech w firmie D. w rozumieniu dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996r. nr 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U.UE L1997.18.1).

Wyjaśnienie tej kwestii wymagało analizy pojęcia „podróży służbowej”, którą w sposób szczegółowo przeprowadził Sąd Okręgowy, dając temu wyraz w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Sąd I instancji, przy rozpoznawaniu sprawy, kierował się stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym m.in. w uchwale z dnia 19 listopada 2008r., sygn. akt II PZP 11/08, uchwale z dnia 9 grudnia 2011r., sygn. akt II PZP 3/11 oraz wyroku z dnia 17 lutego 2012r., sygn. akt III UK 54/11. Należy podkreślić, że w uchwale z dnia 9 grudnia 2011r. Sąd Najwyższy wskazał, że podróż służbową należy odróżnić od pracy, którą pracownik wykonuje w zatrudnieniu. Wówczas dłuższa praca, nawet za granicą, w jednym miejscu, nie może być uznana za podróż służbową. W sprawie chodzi o prawne rozumienie podróży służbowej w art. 77⁵ § 1 k.p. i § 2 ust. 1 pkt 15 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998r. W szczególności takim, niebędącym podróżą służbową delegowaniem, jest podjęcie przez pracownika odbycia podróży

połączonej z wykonaniem określonej pracy na podstawie porozumienia zawartego z pracodawcą. Zmiana miejsca pracy następuje też w przypadku delegowania w trybie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996r. nr 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U.EU L1997.18.1.). Dla celów tej dyrektywy określenie „pracownik delegowany” oznacza pracownika, który przez ograniczony okres wykonuje swoją pracę na terytorium innego Państwa Członkowskiego, niż państwa w którym zwyczajowo pracuje (art. 2 ust. 1). Zatem należy zgodzić się z powołanym stanowiskiem Sądu Najwyższy, iż wykonywaniem zadania służbowego w rozumieniu art. 77⁵ § 1 k.p.

nie jest wykonywanie pracy określonego rodzaju, wynikającej z charakteru zatrudnienia.

Ta bowiem nigdy nie jest incydentalna. Nie jest zatem podróżą służbową wykonywanie pracy (zadań) w różnych miejscowościach, gdy przedmiotem zobowiązania pracownika jest stałe wykonywanie pracy (zadań) w tych miejscowościach.

W niniejszym stanie faktycznym, specyfika działalności gospodarczej prowadzonej przez płatnika składek, wskazuje iż miejscem wykonywania pracy jest zarówno siedziba spółki, jak i siedziba kontrahentów w Polsce i za granicą oraz klienci indywidualni. Zatem,

w przeważającej części, ze względu na przedmiot wykonywanej działalności,

tj. elektromontaż urządzeń elektrycznych i automatyki na obiektach przemysłowych

(jak również wykonywanie urządzeń elektroenergetycznych, w tym także zgodnie

z indywidualnym projektem konstrukcyjnym klienta), pracownicy wykonywali swoje zadania w terenie. W konsekwencji czego, należy przyjąć za zasadne stanowisko, iż pracownicy

nie wykonywali incydentalnego zadania związanego z instalacją szaf sterowniczych

i ich okablowaniem w Niemczech, z uwagi na okoliczność, iż charakter ich pracy wymuszał na nich ciągle zmiany miejsca pracy z uwagi na skomplikowany proces instalacji urządzeń. Jak słusznie ustalił Sąd Okręgowy, pracownicy nie wyjeżdżali okazjonalnie do montażu

i instalacji urządzeń będących przedmiotem działalności spółki. Płatnik składek również stwierdził m.in. w odwołaniu od decyzji, iż ze specyfiki działalności spółki wynika, że prace są w znacznej mierze wykonywane poza siedzibą przedsiębiorstwa, na zlecenie indywidualnych klientów w miejscu ich siedziby.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, nie ma racji apelująca, że wykonywanie czynności przez pracowników poza stałym miejscem pracy, należy badać przez pryzmat umowy o pracę. Miejsce pracy podane w umowie o pracę nie ma decydującego znaczenia, bowiem istotne jest faktyczne miejsce wykonywania pracy. Podane w umowie o pracę stałe miejsce pracy

nie przesądza o podróży służbowej pracownika, gdy przez dłuższy czas, systematycznie świadczy pracę w innym miejscu pracy, nawet za granicą. Z braku uzgodnienia, czy odpowiedniego dostosowania miejsca pracy określonego w umowie o pracę do rzeczywistego miejsca pracy, nie wynika, że pracownik jest w podróży służbowej, tylko dlatego, iż wykonuje pracę w innym miejscu, niż określone w umowie o pracę. Punktem ciężkości jest więc to,

czy pracownik ma do wykonania polecone zadanie w podróży służbowej, która w kompleksie jego obowiązków stanowi zjawisko nietypowe, okazjonalne, czy też wykonuje pracę przez dłuższy czas w innym miejscu, niż zapisane w umowie o pracę lub innym dokumencie

(SN III UK 54/11). Ponadto należy wskazać, iż płatnik składek w umowie o pracę określił miejsce pracy m.in. jako „praca w terenie, gdzie prowadzone są roboty”, „według zleceń pracodawcy”, „na budowach prowadzonych przez A.”.

Okoliczność ta niewątpliwie ma wpływ na ocenę charakteru wyjazdów pracowników na montaż, w tym wyjazdu do Niemiec w celu realizacji kontraktu z firmą D.. Jak już wskazano, w zakresie standardowych czynności pracowników wchodził montaż urządzeń u klienta (kontrahenta),

w tym również wykonanie niektórych elementów urządzeń w miejscu docelowym, co było związane ze specyfiką działalności ubezpieczonego. Uwzględniając zatem określenie miejsca wykonywania pracy w zawartych umowach, należy przyjąć iż płatnik niewątpliwie miał świadomość, iż zasadniczą część pracy pracownicy będą wykonywać w terenie.

Odnosząc się do wypłaconych pracownikom diet oraz należności z tytułu świadczenia pracy na terenie Niemiec, należy wskazać, iż przepisy pozostawiają do swobodnej dyspozycji stron roszczenie pracowników o zwiększony koszt wykonywania pracy poza miejscem zamieszkania. Zatem, zawarte porozumienie między pracodawcą, a pracownikami, które miało kompensować zwiększone koszty pobytu i pracy za granicą, nie ma znaczenia dla oceny charakteru wyjazdów pracowników. Natomiast obowiązujący stan prawny nie pozwala na swobodne ustalenie w ramach uznania pracodawcy, że pracownik wykonuje swoją pracę w ramach podróży służbowej. Jak słusznie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 lutego 2012r. o sygn. akt III UK 54/11, umowa stron, która polegałaby na uzgodnieniu podróży służbowej, choć taka nie zachodzi, nie byłaby ważna, gdyby miała kreować „podróż służbową”, która ma na uwadze art. 77⁵ § 1 k.p. Chodzi o to, że prawna formuła podróży służbowej służy nie tylko kompensacie kosztów związanych z wykonywaniem zadań służbowych, ale jako taka jest również instytucją prawa podatkowego i ubezpieczeń społecznych, w zakresie pierwszego, określając co jest wolne od podatku, a w zakresie drugiego określa zmniejszenie przychodu jako podstawy wymiaru składek. W tym znaczeniu jest to regulacja, która nie może być dowolnie modyfikowana przez strony i dlatego jest bezwzględnie obowiązująca.

Argumentacja apelującej, zawarta w środku zaskarżenia, sprowadzała się do negowania ustaleń Sądu Okręgowego, stanowiących, że pracownicy wykonywali czynności wchodzące w zakres ich obowiązków na terenie Niemiec, a nie w ramach podróży służbowej. W ocenie Sądu Apelacyjnego, zarzuty apelującej w konsekwencji sprowadzały się do odmiennej wykładni pojęcia „podróży służbowej” na gruncie art. 77⁵ § 1 k.p. Podkreślenia wymaga fakt, że Sąd Okręgowy w sposób wyczerpujący uzasadnił swoje stanowisko dotyczące wykładni pojęcia podróży służbowej, powołując się na ugruntowane orzecznictwo Sądu Najwyższego.

Wobec czego, zarzuty płatnika składek, zawarte w apelacji, stanowiły polemikę z niewadliwymi ustaleniami Sądu Okręgowego.

Powołując się na powyższe, Sąd Apelacyjny na mocy art. 385 k.p.c. orzekł, jak w sentencji orzeczenia.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. oraz § 6 pkt 5 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163 poz. 1349 ze zm.), zasądzając od A. Sp. z o.o. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C. kwotę 1.800,00 zł.

/-/ SSA J. Ansion /-/ SSA M. Małek-Bujak /-/ SSA E. Piotrowska

Sędzia Przewodnicząca Sędzia

JR