

Sygn. akt III AUa 653/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 lipca 2018 r.

Sąd Apelacyjny w Katowicach Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący	SSA Marek Procek (spr.)
Sędziowie	SSA Jolanta Pietrzak SSA Gabriela Pietrzyk - Cyrbus
Protokolant	Elżbieta Szewczyk

po rozpoznaniu w dniu 20 lipca 2018r. w Katowicach

sprawy z odwołania (...) S.A. w K.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C.

przy udziale zainteresowanych J. B., S. B., K. B., M. B., P. P., J. P. (1), S. P., A. P. (3), J. P. (2), J. S.

o ustalenie podstawy wymiaru składek

na skutek apelacji (...) S.A. w K.

od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w Katowicach z dnia 27 listopada 2017r. sygn. akt X U 820/16

1. **oddala apelację;**

2. **zasądza od (...) S.A. w K. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C. kwotę 240 zł (dwieście czterdzieści złotych) tytułem zwrotu części kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym, odstępując od obciążenia (...) S.A. w K. tymi kosztami w pozostałej części.**

/-/SSA J.Pietrzak /-/SSA M.Procek /-/SSA G.Pietrzyk-Cyrbus

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt III AUa 653/18

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 27 listopada 2017r. Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach oddalił - połączone do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia - odwołania (...) S.A. z siedzibą w K. od dziesięciu decyzji

organu rentowego -Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C., ustalających wobec ubezpieczonych podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, wypadkowe i chorobowe, obejmujące koszty zakwaterowania pracowników oddelegowanych do pracy za granicą oraz dodatku żywieniowego z tytułu zatrudnienia na podstawie umów

o pracę u płatnika składek (...) S.A. z siedzibą w K., za okresy wskazane w powyższych decyzjach, orzekając jednocześnie o kosztach procesu.

Sąd Okręgowy wskazał, iż bezspornym jest, że ubezpieczeni (zainteresowani) w okresie spornym (2006r.) byli pracownikami zatrudnionymi za granicą u polskiego pracodawcy, czyli u odwołującego płatnika składek.

W okresie od 9 listopada 2009r. do 18 listopada 2010r. organ rentowy przeprowadził u płatnika składek kontrolę okresową, stwierdzając, że w związku z oddelegowaniem Spółka zorganizowała nocleg dla oddelegowanych pracowników i opłaciła związane z tym koszty na podstawie wystawionych faktur. Organ rentowy stwierdził, iż płatnik składek nie zadeklarował składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych od przychodów osiąganych z tytułu ponoszenia przez pracodawcę kosztów zakwaterowania i dodatku wypłacanego pracownikom świadczącym pracę na terenie Niemiec na podstawie przepisów prawa niemieckiego (dodatku pieniężnego oznaczonego w kartotekach wynagrodzeń, jako ekwiwalent socjalny). Przychód pracowników z tytułu kosztów zakwaterowania inspektorzy ZUS przeprowadzający kontrolę u płatnika składek ustalili na podstawie dokumentacji księgowej płatnika, hipotetycznie obliczając kwotę kosztów zakwaterowania przypadającą na danego pracownika, w ten sposób, że zliczali wartość wszystkich faktur obejmujących należność za noclegi pracownicze, przeliczali wartość faktur na PLN w/g kursu z daty zapłaty faktury, ustalali ilość dni pobytu pracowników na danej budowie i dzielili ustaloną tak kwotę przez ilość dni. W ten sposób określono stawkę jednego dnia zakwaterowania dla danej osoby. Na podstawie dokumentów określających czas pobytu danego pracownika za granicą, ustalono koszty związane z jego pobytom, mnożąc dni pobytu przez jednostkowy koszt zakwaterowania.

Płatnik składek w piśmie z dnia 6 grudnia 2010r. wniósł zastrzeżenia do ustaleń kontroli zawartych w protokole pokontrolnym uznając, że wartość świadczeń w naturze z tytułu udostępnienia lokali mieszkalnych (bezpłatnego zakwaterowania pracowników), czy też dodatku, nie zwiększa podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia.

Sporny dodatek do wynagrodzenia(włączony przez organ rentowy do podstawy wymiaru składek) był wypłacany przez płatnika składek tylko pracownikom świadczącym pracę w Niemczech i tylko do sierpnia 2006r. (wypłata dodatku za sierpień 2006r. nastąpiła we wrześniu 2006r.). Podstawą wypłaty dodatku były przepisy prawa niemieckiego. Dodatek był wypłacany za dni pracy. Organ rentowy uwzględnił sporny dodatek pieniężny w tych miesiącach, w których faktycznie jego wypłata wynikała z listy płac.

Przypis dodatku w zaskarżonych decyzjach pod względem matematycznym nie był kwestionowany przez płatnika.

Sąd Okręgowy ustalił również, że płatnik składek nie prowadził żadnej ewidencji (zbiorczej, czy indywidualnej) dotyczącej zakwaterowania pracowników. W toku kontroli prowadzonej przez organ rentowy, płatnik składek nie sporządził żadnych zestawień kosztów zakwaterowania pracowników uznając, że koszty te nie stanowią podstawy wymiaru składek, a nadto nie można ich zindywidualizować. Poza fakturami obejmującymi koszty zakwaterowania, płatnik nie dysponuje żadnymi innymi dokumentami dotyczącymi kosztów zakwaterowania. Na fakturach brak jest przypisu, co do ilości pracowników zakwaterowanych na kwaterze objętej daną fakturą. Faktury obejmują też pomieszczenia, które były wykorzystywane w innych celach, niż mieszkaniowe, jednakże faktura określa jeden koszt wynajmu bez rozbicia na pomieszczenia mieszkalne i niemieszkalne. Koszty określone fakturami za zakwaterowanie w całości ponosił płatnik składek.

Odnosząc się do żądania odwołującej się Spółki, Sąd Okręgowy podniósł, iż na mocy art. 21 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (dalej, jako ustawa systemowa), określenie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek oraz wyłączeń z tej podstawy niektórych rodzajów przychodów pozostawiono ministrowi właściwemu do spraw zabezpieczenia społecznego do uregulowania w drodze rozporządzenia. Z kolei, na podstawie tej delegacji, w § 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. z 1998r., nr 161, poz. 1106 z późn. zm.), odwołano się do treści art. 18 ust. 1 ustawy systemowej, natomiast w § 2 zawarto zamknięty katalog przychodów, które nie stanowią podstawy wymiaru składek.

Sąd ten podniósł zatem, że w treści powołanego rozporządzenia świadczenia polegające na zakwaterowaniu pracownika za granicą nie zostały wyłączone z podstawy wymiaru składek, co więcej, w myśl § 3, koszty zakwaterowania włączono wprost do podstawy wymiaru składek.

Także z ugruntowanego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że zakwaterowanie pracownika za granicą na koszt pracodawcy stanowi świadczenie w naturze, którego wartość pieniężna jest przychodem danego pracownika ze stosunku pracy, uwzględnianym w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.

Ubezpieczeni w okresach objętych zaskarżonymi decyzjami zostali oddelegowani przez pracodawcę do wykonywania pracy na terenie państwa członkowskiego Unii Europejskiej i zapewnione przez płatnika składek na czas oddelegowania bezpłatne zakwaterowanie, jako wartość świadczeń w naturze, stanowi przychód ze stosunku pracy zainteresowanych w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenia zdrowotne, albowiem te składniki nie zostały wymienione w § 2 ust. 1 wyżej przywołanego rozporządzenia, zawierającym zamknięty katalog składników niestanowiących podstawy wymiaru składek. Jeżeli podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe stanowi przychód, w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych, osiągniany przez pracowników u pracodawcy z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy, to - w ocenie Sądu Okręgowego - nie budzi wątpliwości, iż koszty zakwaterowania, czy wartość innych świadczeń ponoszonych za pracownika oraz innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo nieodpłatnych, winny obciążać jego pracodawcę.

W ustalonych w sprawie okolicznościach faktycznych nie ulega wątpliwości, iż zapewnienie przez odwołującą się Spółkę zakwaterowania pracownikom w miejscu świadczenia pracy za granicą stanowiło dla tych pracowników czynność przysparzającą korzyść, albowiem w przeciwnym wypadku, to sami pracownicy musieliby podjąć czynności zmierzające do poszukania zakwaterowania i ponieść jego koszty. Zapewnienie pracownikom przez płatnika składek noclegów w miejscu świadczenia pracy pozwoliło pracownikom zaoszczędzić wydatki, które musieliby ponieść, gdyby pracodawca nie zapewnił im zakwaterowania. Oczywiście, zatem jest, iż w powyższej sytuacji skutkiem działań pracodawcy (płatnika składek), pracownicy odnieśli korzyść majątkową, która w świetle powołanych na wstępie przepisów stanowiła ich przychód i podlegała oskładkowaniu.

Wobec powyższego, Sąd ten uznał, że przychodem pracowników odwołującej się Spółki, realizujących kontrakty w ramach czasowej zmiany miejsca świadczenia pracy są - przypadające na każdego z nich - części ceny zakupu usługi z tytułu wynajmowanych miejsc noclegowanych. Ubezpieczeni bowiem uzyskali konkretną korzyść finansową w wysokości wartości zakupionej przez pracodawcę usługi przypadającej na każdego z nich, za którą nie musieli sami zapłacić.

Sąd nie zgodził się również ze stanowiskiem odwołującej Spółki, iż do podstawy wymiaru składek nie należy wliczać dodatku żywieniowego i kosztów dojazdu do pracy. Podnoszona okoliczność, iż dodatek żywieniowy był de facto dodatkiem za rozłąkę,

nie znajduje uzasadnienia w aktach sprawy, gdyż dodatki żywieniowe nie były wpłacane pracownikom w każdym miesiącu, w którym przebywali oni świadcząc pracę

za granicą. W związku z tym - w ocenie Sądu Okręgowego - brak jest podstaw do uznania

go jako dodatku za rozłąkę i brak podstaw prawnych do zastosowania wyłączenia pkt 18 rozporządzenia z dnia 18 grudnia 1998r. Sąd Okręgowy nie podzielił również argumentów odwołującej się, że podstawy wymiaru składek nie stanowią koszty przejazdu pracowników, gdyż podstawą ich wypłacenia było zarządzenie nr 15/5 Prezesa Zarządu (...) S.A.

z dnia 23 sierpnia 2005r.

Mając na uwadze przedstawione okoliczności, Sąd Okręgowy w oparciu o przepis art. 477¹⁴ § 1 k.p.c., odwołania oddalił.

Apelację od tego wyroku wywiodła (...) S.A. w K., zarzucając Sądowi pierwszej instancji:

- naruszenie art. 328 § 2 k.p.c., poprzez lakoniczne ustalenia stanu faktycznego i niewskazanie przez Sąd dowodów, na których się oparł i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, co w istocie uniemożliwia instancyjną kontrolę zaskarżonego wyroku, bowiem strona odwołująca zmuszona jest domyślać się treści ustalonego w sprawie stanu faktycznego z przywołanych przez Sąd przepisów;

- naruszenie art. 233 k.p.c. wobec braku dokonania wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego, wybiórczej oceny materiału dowodowego, naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów, na skutek czego pominięto znaczenie obowiązującego

u skarżącego zarządzenia nr 15/05 Prezesa Zarządu (...) S.A. z dnia 23 sierpnia 2005r., skutkiem czego przyjęto, iż koszty dojazdu do miejsca świadczenia/wykonywania pracy przez pracowników oddelegowanych za granicę RP, stanowią podstawę wymiaru składek, ustalono, iż (...) S.A. wypłacał pracownikom oddelegowanym za granicę dodatek żywieniowy, pomimo stwierdzenia przez zainteresowanych na rozprawie w dniu

3 października 2016r. oraz przez świadków w osobach: A. P. (2) i L. D., iż pracownicy oddelegowani do pracy w Niemczech nie otrzymywali środków pieniężnych na żywność, a jedynie dodatek za rozłąkę;

- naruszenie art. 1143 § 1 k.p.c., mającego istotny wpływ na wynik sprawy, poprzez zaniechanie ustalenia i zastosowania przepisów prawa niemieckiego, na podstawie których był wypłacany dodatek za rozłąkę;

- naruszenie art. 12 ust. 1 oraz art. 12 ust. 3 w związku z art. 11 ust. 2 - 2b ustawy

o podatku dochodowym od osób fizycznych (dalej zwana u.p.d.o.f.), poprzez błędną wykładnię, tj. pominięcie, iż w/w są zgodne z art. 2 w związku z art. 217 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, jeżeli są rozumiane w ten sposób, że „inne nieodpłatne świadczenie” oznacza wyłącznie otrzymane przez pracownika przysporzenie majątkowe

o indywidualnie określonej wartości, które zostało spełnione za zgodą pracownika (skorzystał z niego w pełni dobrowolnie), zostało spełnione w interesie pracownika (a nie w interesie pracodawcy) i przyniosło mu korzyść w postaci powiększenia aktywów lub uniknięcia wydatku, który musiałby ponieść, charakteryzuje się wymierną korzyścią, która jest przypisana indywidualnemu pracownikowi (nie jest dostępna w sposób ogólny dla wszystkich podmiotów);

- naruszenie art. 190 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, poprzez jego niezastosowanie, w wyniku czego, pominięto w wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach z dnia 3 kwietnia 2017r. ustalenia wynikające

z wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 8 lipca 2014r., o sygn. K 7/13, w przedmiocie innych nieodpłatnych świadczeń, w rozumieniu u.p.d.o.f. oraz Konstytucji RP;

- naruszenie art. 12 ust 1 oraz art. 12 ust. 3 w związku z art. 11 ust. 2 - 2b u.p.d.o.f., poprzez ich błędne zastosowanie, w wyniku czego przyjęto, iż zapłata przez pracodawcę za nocleg pracowników i koszt dojazdu do miejsca świadczenia pracy - podczas ich oddelegowania do pracy za granicą - stanowi przychód pracownika ze stosunku pracy;

- naruszenie art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych, poprzez ich błędne zastosowanie, w wyniku czego przyjęto, iż zapłata przez pracodawcę za nocleg pracowników i koszt dojazdu do miejsca pracy - podczas ich oddelegowania do pracy za granicą - stanowi przychód pracownika ze stosunku pracy i w związku z tym, należy ustalić wyższy wymiar składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, wypadkowe i chorobowe, tj. uwzględniający koszty w/w zakwaterowania i dojazdu;

- naruszenie § 2 ust. 1 pkt 26 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 błędne zastosowanie i w konsekwencji nieuwzględnienie, iż nie stanowią podstawy wymiaru składki korzyści materialne wynikające z przepisów o wynagradzaniu ,m.in. polegające na korzystaniu z bezpłatnych lub częściowo odpłatnych przejazdów środkami lokomocji;

- naruszenie art. 22 Kodeksu pracy, poprzez jego niezastosowanie, w wyniku czego, zostało przyjęte, iż to na pracowniku, a nie na pracodawcy, ciąży obowiązek ponoszenia wydatków związanych ze świadczeniem pracy;

- naruszenie art. 94 Kodeksu pracy, poprzez jego niezastosowanie, skutkiem czego pominięto, iż to na pracodawcy ciąży obowiązek prawidłowej organizacji czasu pracy, aby praca była wydajna i odpowiedniej jakości, w konsekwencji czego, zostało ostatecznie przyjęte, że zapewnienie możliwości nocnego wypoczynku celem zmniejszenia uciążliwości w pracy oraz przejazdu do miejsca wykonywania pracy, jest korzyścią pracownika;

- naruszenie § 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 ubezpieczenia emerytalne i rentowe w związku z § 4 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu poza granicami kraju, poprzez ich błędne zastosowanie i w konsekwencji nieuwzględnienie, iż nie ma podstaw do zaliczenia do wymiaru składek dodatków za rozłąkę.

Wskazując na przytoczone zarzuty, skarżący wnosił o zmianę pkt 1 i 2 wyroku Sądu pierwszej instancji, poprzez uwzględnienie wniesionych odwołań, a w konsekwencji, zmianę zaskarżonych decyzji w całości i ustalenie, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, wypadkowe i chorobowe w 2006r. została przez płatnika naliczona w sposób prawidłowy oraz zasądzenie od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych na rzecz (...) S.A. w K. kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego, ewentualnie o uchylenie pkt 1 i 2 wyroku Sądu pierwszej instancji i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji, z pozostawieniem mu do rozstrzygnięcia kwestii ponoszenia kosztów postępowania za obie instancje, w tym w zakresie zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Organ rentowy w odpowiedzi na apelację wniósł o jej oddalenie i zasądzenie zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

W piśmie procesowym z dnia 19 lipca 2018r. apelująca, powołując się na przepis

art. 102 k.p.c., wniosła o odstąpienie od obciążenia kosztami procesu.

Sąd Apelacyjny ustalił i zważył, co następuje:

Przyjmując ustalenia poczynione przez Sąd pierwszej instancji jako własne, uznał, że apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Otóż bowiem należy powtórzyć, iż w protokole kontroli z dnia 18 listopada 2010r. organ rentowy stwierdził, iż ubezpieczeni wymienieni w zaskarżonych decyzjach z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek zostali oddelegowani do pracy za granicą. W związku z oddelegowaniem, Spółka zorganizowała nocleg dla oddelegowanych pracowników i opłaciła związane z tym koszty na podstawie wystawionych faktur. Spółka nie zadeklarowała składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych od przychodów osiąganych z tytułu ponoszenia przez pracodawcę kosztów zakwaterowania, kosztów dojazdu pracowników z Polski do miejsca świadczenia pracy, dodatku wypłacanego pracownikom świadczącym pracę na terenie Niemiec na podstawie przepisów prawa niemieckiego (dodatku pieniężnego oznaczonego w kartotekach wynagrodzeń, jako ekwiwalent socjalny).

Przychód pracownika z tytułu kosztów zakwaterowania inspektorzy ZUS przeprowadzający kontrolę u płatnika składek ustalili na podstawie dokumentacji księgowej płatnika, hipotetycznie obliczając kwotę kosztów zakwaterowania przypadającą na danego pracownika. Zliczono bowiem wartość wszystkich faktur obejmujących należność za noclegi pracownicze, przeliczając wartość faktur na PLN w/g kursu z daty zapłaty faktury, ustalono ilość dni pobytu pracowników na danej budowie i dzielono ustaloną tak kwotę przez ilość dni.

W ten sposób określono stawkę jednego dnia zakwaterowania dla danej osoby. Na podstawie dokumentów określających czas pobytu danego pracownika za granicą, ustalono koszty związane z jego pobytem, mnożąc dni pobytu przez jednostkowy koszt zakwaterowania.

Natomiast, w zakresie spornego dodatku do wynagrodzenia, który został włączony przez organ rentowy do podstawy wymiaru składek, a określany był w listach płac jako dodatek socjalny (wyżywienie) ustalono, że był wypłacany przez płatnika składek tylko pracownikom świadczącym pracę w Niemczech i tylko do sierpnia 2006r. (wypłata dodatku za sierpień 2006r. nastąpiła we wrześniu 2006r.). Podstawą wypłaty dodatku były przepisy prawa niemieckiego. Dodatek był wypłacany za przepracowane dni pracy. Organ rentowy uwzględnił sporny dodatek pieniężny w tych miesiącach, w których faktycznie jego wypłata wynikała z listy płac. Przypis dodatku w zaskarżonych decyzjach pod względem matematycznym nie był kwestionowany przez płatnika.

Płatnik składek nie prowadził żadnej ewidencji (zbiorczej, czy indywidualnej) dotyczącej zakwaterowania pracowników. W toku kontroli prowadzonej przez organ rentowy płatnik składek nie sporządził żadnych zestawień kosztów zakwaterowania pracowników uznając, że koszty te nie stanowią podstawy wymiaru składek, a nadto nie można ich zindywidualizować. Poza fakturami obejmującymi koszty zakwaterowania, płatnik nie dysponuje żadnymi innymi dokumentami dotyczącymi kosztów zakwaterowania.

Na fakturach brak jest przypisu, co do ilości pracowników zakwaterowanych na kwaterze objętej daną fakturą. Faktury obejmują też pomieszczenia, które były wykorzystywane w innych celach, niż mieszkaniowe, jednakże faktura określa jeden koszt wynajmu, bez rozbicia na pomieszczenia mieszkalne i niemieszkalne. Koszty określone fakturami za zakwaterowanie w całości ponosił płatnik składek.

Odnosząc się do żądań apelującego płatnika składek, należy wskazać, iż zgodnie z art. 18 ust. 1 ustawy systemowej, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych wymienionych w art. 6 ust. 1 pkt 1-3 i pkt 18a stanowi przychód, o którym mowa w art. 4 pkt 9 i 10, z zastrzeżeniem ust. 1a i 2, ust. 4 pkt 5 i ust. 12.

Powołany przepis art. 4 pkt 9 ustawy systemowej definiuje przychód, jako przychody w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu: zatrudnienia w ramach stosunku pracy, pracy nakładczej, służby, wykonywania mandatu posła

lub senatora, wykonywania pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania, pobierania zasiłku dla bezrobotnych, świadczenia integracyjnego i stypendium wypłacanych bezrobotnym oraz stypendium sportowego, a także z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności oraz umowy agencyjnej lub umowy zlecenia, jak również z tytułu współpracy przy tej działalności lub współpracy przy wykonywaniu umowy oraz przychody z działalności wykonywanej osobiście przez osoby należące do składu rad nadzorczych, niezależnie od sposobu ich powoływania.

Stosownie zaś do art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, za przychody ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej oraz spółdzielczego 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, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop i wszelkie inne kwoty, niezależnie 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.

Natomiast art. 21 ustawy systemowej zawiera delegację dla ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego do określenia, w drodze rozporządzenia, szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek, z uwzględnieniem ograniczenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 oraz wyłączenia z podstawy wymiaru składek niektórych rodzajów przychodów. Na tej podstawie, w dniu 18 grudnia 1998r. Minister Pracy i Polityki Socjalnej wydał rozporządzenie w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (tekst jednolity Dz. U. z 2017r., poz. 1949.). W § 1 tego rozporządzenia wskazano, iż podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, zwanych dalej „składkami”, stanowi przychód, w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych, osiągniany przez pracowników u pracodawcy z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy, z zastrzeżeniem art. 18 ust. 2 ustawy systemowej oraz § 2.

Unormowanie to stanowi ogólną zasadę określania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Zawarty w § 2 tego rozporządzenia katalog wyłączeń z podstawy wymiaru składek, jako stanowiący wyjątek od zasady ogólnej z § 1 rozporządzenia, nie podlega interpretacji rozszerzającej, co oznacza, iż przychody niewymienione w § 2 rozporządzenia stanowią podstawę wymiaru składek. Koszty zakwaterowania pracowników, jako niewymienione w § 2 rozporządzenia, stanowią zatem podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, co ewidentnie potwierdza treść § 3 pkt 3 lit. domawianego rozporządzenia.

W uchwale z dnia 10 grudnia 2015r. Sąd Najwyższy (sygn. akt III UZP 14/15) jednoznacznie i trafnie potwierdził, iż pojęcie przychodu określone w art. 4 ust. 9 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych obejmuje wartość świadczeń ponoszonych przez pracodawcę z tytułu zakwaterowania pracowników i tym samym, stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, w rozumieniu art. 18 ust. 1 tej ustawy.

W uzasadnieniu tejże uchwały SN odniósł się też do eksponowanego przez skarżącego orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego z dnia 8 lipca 2014r., K 7/13 wskazując, że z wyvodu tegoż wynika, że:

- po pierwsze, gdy nieodpłatne świadczenie stanowi warunek niezbędny do zgodnego z prawem wykonywania pracy, po stronie pracownika nie powstanie przychód podlegający opodatkowaniu,
- po drugie, pracownik rzeczywiście unika wydatków w kontekście nieodpłatnego świadczenia, gdy korzysta z tego w pełni dobrowolnie (wyraża zgodę na świadczenie),

- po trzecie, przysporzenie na rzecz pracownika nie zawsze jest równoznaczne z otrzymaniem świadczenia w interesie podatnika, zatem, obie te przesłanki wystąpić muszą łącznie, aby można było mówić o nieodpłatnym świadczeniu.

Biorąc powyższe pod uwagę, podkreślić należy, że przepisy prawa, w tym przepisy bhp, nie obligują pracodawcy do zapewnienia pracownikowi miejsca zamieszkania, w którym będzie zaspokajał swoje potrzeby bytowe. Jest to sfera prywatna pracownika, realizowana poza godzinami pracy i poza dyspozycją pracodawcy. Jedynym wyjątkiem jest tu podróż służbowa (art. 77⁵ § 1 k.p.), podczas której pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy a wymuszony nią nocleg poza miejscem zamieszkania nie jest wpisany w umówiony charakter pracy. Z samego faktu zamieszkiwania poza stałym miejscem pobytu (w miejscu wykonywania pracy) nie wynika, że pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy

i że używa lokalu, w którym został zakwaterowany, w celach służbowych. Zakwaterowanie pracowników w miejscu wykonywania obowiązków pracowniczych nie jest związane

z samym procesem pracy, jak ma to miejsce np. w przypadku przygotowania stanowiska pracy wraz z urządzeniami, narzędziami i materiałami. Udostępniona kwatery (lokal) nie jest „narzędziem” pracy, którego koszty obciążałoby pracodawcę, ale służy realizacji pozapracowniczych potrzeb życiowych (socjalnych). O ile zatem pracodawca jest organizatorem pracy i ma zapewnić warunki techniczno-organizacyjne wykonywania pracy, to obowiązek ten nie rozciąga się na zapewnienie pracownikowi mobilnemu noclegu. Oczywiście w przypadku znacznych odległości między miejscem zamieszkania, a miejscem wykonywania obowiązków, zakwaterowanie pracownika jest niezbędne, aby zobowiązanie pracownicze mogło być realizowane, ale nie jest to warunek prawny, lecz faktyczny, na który pracownicy, nawiązując stosunek pracy na takich warunkach (z miejscem pracy określonym jako pewien obszar geograficzny), godzą się dobrowolnie. Nie jest to zresztą cechą charakterystyczną wyłącznie stosunek pracy pracownika mobilnego, ale także każdego pracownika podejmującego pracę „niemobilną” w dużej odległości od swojego miejsca zamieszkania, w tym pracownika oddelegowanego do pracy za granicą. Również i w takiej sytuacji pracownik - gdyby nie konieczność wywiązania się z obowiązków wynikających

z umowy o pracę - nie miałby powodu do ponoszenia kosztu noclegu (pobytu) poza swoim miejscem zamieszkania. Gdyby zatem zaakceptować przedstawianą przez Naczelną Sąd Administracyjny argumentację, to również w każdym takim przypadku udostępnienie lokalu mieszkalnego (mieszkania służbowego) służyłoby interesowi pracodawcy. Tymczasem,

nie budziło wątpliwości Trybunału Konstytucyjnego, że mieszkanie służbowe (udostępnienie lokalu mieszkalnego - art. 11 ust. 2a pkt 3 u.p.d.o.f.) stanowi „inne nieodpłatne świadczenie”.

Jeżeliby oceniać tę kwestię (z wyłączeniem podróży służbowych) z perspektywy warunku niezbędnego do zgodnego z prawem wykonywania pracy (obciążającego pracodawcę), to jedynie w aspekcie prawa pracownika do takiego wynagrodzenia,

aby odpowiadało rodzajowi wykonywanej pracy (art. 78 § 1 k.p.) i było godziwe

(art. 13 k.p.), a więc w przypadku pracy wymuszającej czasowe zamieszkanie pracownika poza jego centrum życiowym, wynagrodzenie powinno być tak ustalone, aby uwzględniało taki życiowo uciążliwy charakter pracy (zob. uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2008r., II PZP 11/08).

Ta zasada odpowiedniej płacy ma także uzasadnienie z ekonomicznego punktu widzenia. Zbyt niskie wynagrodzenie za pracę, nieuwzględniające kosztów pracownika ponoszonych w związku z wykonywaniem zwykłych, bo wynikających z umowy o pracę obowiązków, może spowodować nieatrakcyjność oferty pracodawcy na rynku pracy,

gdyż podjęcie takiej pracy może być oceniane jako „nieopłacalne”. Jeśli pracodawca uwzględnia (musi uwzględniać) ten aspekt w wysokości wynagrodzenia, ale ze względów organizacyjnych, praktycznych decyduje się na nieodpłatne świadczenie w postaci udostępnienia pracownikom nieodpłatnych noclegów (mających wymierną wartość ekonomiczną), to nadal jest to zapłata za pracę. Gdyby zatem przyjąć, że ponoszenie przez pracodawcę wydatków w celu zapewnienia noclegów pracownikowi mobilnemu jest świadczeniem poniesionym w interesie pracodawcy, ponieważ to jemu przynosi konkretną

i wymierną korzyść w postaci prawidłowo i efektywnie wykonanej przez pracownika pracy, to również taki charakter miałyby wynagrodzenie za pracę, np. w formie dodatku „za mobilność”, a nie budzi wątpliwości, że wynagrodzenie jest przychodem pracownika.

Oceniając zatem obiektywnie, dobrowolne przyjęcie od pracodawcy nieodpłatnego zakwaterowania leży w interesie pracownika mobilnego, gdyż uzyskuje on w ten sposób wymierną korzyść w postaci uniknięcia kosztów (przysporzenie majątkowe), które musiałby ponieść, skoro zdecydował się na wynikające z umowy o pracę „mobilne” miejsce pracy.

Przedmiotem u.p.d.o.f. jest podatek od dochodu, a zatem, ogólnie rzecz ujmując, podatek od kwoty przychodu pomniejszonej o koszty przychodu, czyli o wydatek poniesiony w celu uzyskania przychodu. W przypadku stosunku pracy, jako źródła przychodu

(art. 10 ust. 1 pkt 1 u.p.d.o.f.), kwota z tego tytułu ma charakter zryczałtowany, a więc ze swej istoty, nie uwzględnia wszystkich kosztów poniesionych w celu uzyskania przychodu. Można więc przyjąć, że wyłączenie z podstawy opodatkowania wartości określonych świadczeń oznacza, że ustawodawca traktuje je, jako surogat kosztów uzyskania przychodu, a co za tym idzie, zgodnie z poglądem Trybunału Konstytucyjnego, niektóre wartości objęte art. 21 ust. 1 u.p.d.o.f. nie są traktowane przez ustawodawcę, jako dochód pracownika. Nie jest to jednakże równoznaczne z tym, że nie stanowią one jego przychodu w rozumieniu art. 12

ust. 1 u.p.d.o.f. Zatem, wykładnia funkcjonalna prowadzi do wniosku, że art. 21 ust. 1 pkt u.p.d.o.f. nie modyfikuje pojęcia „przychód” wynikającego z art. 12 ust. 1 u.p.d.o.f., a co więcej, że definiuje on niektóre „inne nieodpłatne świadczenia” (przychody). W pkt 19 tego artykułu wymienia się - jako wolną od podatku - wartość świadczeń ponoszonych przez pracodawcę z tytułu zakwaterowania pracowników do wysokości nieprzekraczającej miesięcznie kwoty 500 zł. Wartość ta jest przychodem pracownika, tyle że do określonej kwoty - w ujęciu faktycznym - traktowanym (dla potrzeb podatkowych), jako koszt uzyskania przychodu.

O ile na gruncie ustawy u.p.d.o.f. i ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych pojęcie „przychód” jest wspólne, o tyle przepisy prawa ubezpieczeń zawierają autonomiczne unormowania dotyczące „wyłączenia z podstawy wymiaru składek niektórych rodzajów przychodów” (art. 21 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). Na mocy delegacji zawartej w tym przepisie, wyłączeniu z podstawy wymiaru składek podlegają wymienione

w § 2 rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne

i rentowe, przychody ujęte w art. 12 ust. 1 u.p.d.o.f., a do nich nie należy wartość świadczeń ponoszonych przez pracodawcę z tytułu zakwaterowania pracowników, co przesądza o tym, że tego rodzaju nieodpłatne świadczenie podlega „oskładkowaniu”.

W rezultacie, zarówno wykładnia językowa komentowanych przepisów, jak i wykładnia funkcjonalna, prowadzi do wniosku, że pojęcie przychodu określone w art. 4 ust. 9 ustawy systemowej obejmuje wartość świadczeń ponoszonych przez pracodawcę

z tytułu zakwaterowania pracowników, w tym pracowników mobilnych i stanowi ona podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne w rozumieniu art. 18

ust. 1 tej ustawy.

Skoro zatem regułą jest powszechność oskładkowania wszelkich przychodów ze stosunku pracy, a istnienie wyłączeń ogranicza się do ściśle określonych wyjątków, bez możliwości ich rozszerzającej interpretacji, to kwestie te nie powinny nasuwać poważniejszych wątpliwości, zwłaszcza, iż aktualnie obowiązujące przepisy w tym względzie funkcjonują w obrocie prawnym już znaczny okres czasu.

W ustalonych w sprawie okolicznościach faktycznych nie ulega wątpliwości, iż zapewnienie przez odwołującą Spółkę zakwaterowania pracownikom w miejscu świadczenia pracy za granicą stanowiło dla tych pracowników czynność przysparzającą korzyść, albowiem w przeciwnym wypadku, to sami

pracownicy musieliby podjąć czynności zmierzające do poszukania zakwaterowania i ponieść jego koszty. Zapewnienie pracownikom przez płatnika składek noclegów w miejscu świadczenia pracy pozwoliło pracownikom zaoszczędzić wydatków, które musieliby ponieść, gdyby pracodawca nie zapewnił im zakwaterowania. Oczywistym zatem jest, iż w powyższej sytuacji skutkiem działań pracodawcy (płatnika składek) pracownicy odnieśli korzyść majątkową, która w świetle powołanych na wstępie przepisów stanowiła ich przychód i podlegała oskładkowaniu.

W tym kontekście należy podnieść, że zarówno przepisy Kodeksu pracy (art. 94 pkt 9a), jak i przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz. U. z 1996r., poz. 286) nakładają na pracodawcę obowiązek prowadzenia odrębnie dla każdego pracownika imiennej karty (listy) wypłacanego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą. Niedopełnienie przez odwołującą Spółkę powyższych obowiązków w zakresie dokumentowania poniesionych w interesie pracownika kosztów zakwaterowania, nie obciąża organu rentowego, lecz wyłącznie odwołującą. Należy zatem zgodzić się z poglądem, iż w przypadku braku ewidencji przychodu osiąganego przez poszczególnych pracowników z powodu niedopełnienia ustawowych obowiązków przez pracodawcę, dopuszczalne jest hipotetyczne wyliczenie tych świadczeń.

Nie było spornym, iż organ rentowy, ustalając koszty zakwaterowania dla poszczególnych pracowników płatnika składek, sumował wartość wszystkich faktur z wszystkich krajów, w których płatnik realizował kontrakty, a które dotyczyły danego miesiąca. Podkreślić jednak należy, iż płatnik składek nie prowadził żadnej ewidencji, czy rejestrów, które umożliwiałyby ustalenie wysokości kosztów zakwaterowania dla danego pracownika. Nadto, w toku kontroli płatnik składek nie przedstawił inspektorom ZUS żadnego wyliczenia kosztów zakwaterowania na jednego pracownika. Poza fakturami, płatnik nie posiada żadnej innej dokumentacji dotyczącej kosztów zakwaterowania, która umożliwiłaby zindywidualizowanie kosztów zakwaterowania.

Z tego względu, Sąd pierwszej instancji trafnie uznał za właściwą metodę wyliczenia przychodu konkretnego pracownika z tytułu kosztów zakwaterowania przyjętą przez organ rentowy. Wprawdzie wyliczenie to nie prowadzi do ustalenia w sposób ścisły, jakie koszty zakwaterowania poniósł odwołujący na rzecz każdego pracownika w poszczególnych miesiącach, jednak organ rentowy, wobec nieprzedstawienia w toku kontroli przez płatnika składek, pomimo kilkukrotnych wezwań ze strony inspektorów ZUS, innych danych umożliwiających zastosowanie bardziej precyzyjnej metody ustalenia indywidualnych kosztów zakwaterowania - dokonał obliczenia w sposób najbardziej odpowiadający rzeczywistości.

Organ rentowy w toku postępowania sądowego przedstawił szczegółowe wyliczenia podstawy wymiaru składek ustalonej w zaskarżonych decyzjach w rozbiciu na koszty zakwaterowania, dodatek do wynagrodzenia i koszty przejazdu. Płatnik składek nie zgłosił żadnych zastrzeżeń do matematycznych wyliczeń organu rentowego, w konsekwencji czego Sąd uznał, iż sporna jest sama zasada, a nie matematyczny sposób wyliczenia podstawy wymiaru składek.

W tym stanie rzeczy stwierdzić należy, że Sąd Okręgowy słusznie uznał, że organ rentowy prawidłowo uwzględnił w postawie wymiaru składek koszty zakwaterowania ubezpieczonych (pracowników płatnika składek) za granicą, a zatem, w tym względzie zaskarżone decyzje są prawidłowe.

W zakresie dodatku pieniężnego do wynagrodzenia uwzględnionego w podstawie wymiaru składek przez organ rentowy - odwołując się do znanych odwołującemu się poglądów zaprezentowanych w uzasadnieniu wyroku tutejszego Sądu Apelacyjnego z dnia 24 maja 2018r. (III AUa 2337/17) - wskazać należy, iż z zeznań świadków: A. P. (2)

i L. D. jednoznacznie wynika, iż dodatek ten był wypłacany pracownikom płatnika oddelegowanym do pracy na terenie Niemiec na podstawie przepisów prawa niemieckiego. Płatnik składek nie kwestionował wycień matematycznych organu rentowego, a jedynie samą zasadę włączenia dodatku do podstawy wymiaru składek.

W analogicznej sprawie XU 870/16 płatnik składek przyznał, iż sporny dodatek łącznie z wynagrodzeniem brutto w 2006r. był przychodem podatkowym do ustalenia stopy procentowej dla dochodów osiągniętych w Polsce, zgodnie z zasadą unikania podwójnego opodatkowania w umowie międzynarodowej między Polską, a Niemcami.

Nie ulega zatem wątpliwości, iż w świetle art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, sporny dodatek stanowił przychód pracowników go otrzymujących (ostatnia wypłata miała miejsce we wrześniu 2006r.). Stąd też, zgodnie

z art. 18 ust. 1 ustawy systemowej i § 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej

z dnia 18 grudnia 1998r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, stanowił podstawę wymiaru składek

na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, a z mocy art. 20 ust. 1 ustawy systemowej - także podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe i wypadkowe.

Płatnik składek, wbrew normie art. 6 k.c., nie wykazał, aby dodatek ten stanowił przychód określony w § 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia

18 grudnia 1998r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek

na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Podkreślić należy, iż katalog zawarty w tym przepisie ma charakter zamknięty, a zatem nie podlega wykładni rozszerzającej. Wprawdzie płatnik składek podnosił, iż sporny dodatek stanowił dodatek za rozłąkę, jednak w dokumentacji płacowej płatnika składek dodatek ten nosił nazwę (...), co w tłumaczeniu słownikowym oznacza (...). Płatnik składek do zamknięcia rozprawy nie złożył przepisów prawa niemieckiego określających zasady wypłaty tego dodatku.

W tej sytuacji, Sąd Apelacyjny stwierdził, iż płatnik składek nie wykazał, aby sporny dodatek - według zasad jego wypłacania - mógł być uznany za dodatek określony § 2 ust. 1 pkt 18 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

Wbrew twierdzeniom skarżącego, przepis art. 1143 k.p.c. nie znajdował w sprawie zastosowania, albowiem podstawą rozstrzygnięcia były przepisy polskiego systemu ubezpieczenia społecznego. Tym samym, Sąd nie stosował prawa obcego, jako podstawy prawnej rozstrzygnięcia. Natomiast, zgodnie z regułą rozkładu ciężaru dowodu, to na płatniku składek spoczywał ciężar dowodu w zakresie wykazania, iż sporny dodatek w istocie stanowił dodatek za rozłąkę, której to okoliczności płatnik nie zdołał wykazać.

Zatem także i w tym zakresie rozstrzygnięcie Sądu pierwszej instancji potwierdzające, że organ rentowy zasadnie uznał, iż sporny dodatek, jako przychód pracownika w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych, stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, jest prawidłowe.

Wbrew twierdzeniom skarżącego, Sąd Okręgowy nie uniemożliwił też płatnikowi składek podniesienia zarzutu przedawnienia, albowiem zaskarżone decyzje ustalały jedynie podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. Nie ustalały natomiast obciążających płatnika należności z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne. Zgodnie zaś z art. 24 ust. 4 ustawy systemowej, przedawnieniu ulegają jedynie należności z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne. Skoro zatem zaskarżonymi decyzjami organ rentowy nie ustalił obciążających płatnika należności z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne, to tym samym, podniesienie przez płatnika składek zarzutu przedawnienia na tym etapie byłoby bezprzedmiotowe.

Konkludując, Sąd drugiej instancji, na mocy art. 385 k.p.c. orzekł, jak wyroku.

Orzekając zaś o kosztach w postępowaniu apelacyjnym, należy mieć na względzie, iż zaskarżonymi decyzjami organ rentowy ustalił podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. Zatem, uwzględniając zakres zaskarżonej decyzji, wskazać trzeba, że w tej sprawie przedmiot sporu stanowi wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, sprawa ma charakter majątkowy oraz nie jest sprawą o objęcie ubezpieczeniem społecznym. Zgodnie natomiast z utrwalonym w orzecznictwie Sądu Najwyższego stanowiskiem, wartość przedmiotu zaskarżenia w sprawie o wysokość podstawy wymiaru składki równa jest różnicy pomiędzy wysokością składki wskazywaną (zapłaconą) przez odwołującego się i składką należną, ustaloną w zaskarżonej decyzji za sporny okres - art. 22 k.p.c. (por. postanowienia SN: z 24 maja 2012r., II UZ 16/12; z 7 listopada 2013r., II UZ 59/13; z 12 sierpnia 2014r., I UZ 7/14; z 20 sierpnia 2014r., I UZ 8/14; z 15 października 2014r., I UZ 16/14). Należy przy tym uwzględnić rolę procesową każdego z uczestniczących w postępowaniu pracowników (ubezpieczonych).

Na gruncie bowiem prawa ubezpieczenia społecznego, gdy przedmiotem sporu jest podstawa wymiaru składek, nie występuje relacja zbiorowa, czy też „grupowa”. Przeciwnie, system ubezpieczeń społecznych potwierdza indywidualny charakter prawny pracowniczego stosunku ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego. System ten został oparty indywidualnych imiennych deklaracjach i raportach miesięcznych danych i składek ubezpieczonych, gromadzonych na ich indywidualnych kontach, z których są lub będą w przyszłości realizowane należne świadczenia, w razie wystąpienia ryzyk ubezpieczenia.

W rezultacie, uwarunkowania te prowadzą do konkluzji, że spory dotyczące niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązku opłacenia składek przez ich płatnika, wymagają wydania decyzji indywidualnych nie tylko wobec płatnika składek, ale przede wszystkim wobec ubezpieczonych pracowników, którzy mają oczywisty interes prawny w należywym wykonywaniu obowiązku składkowego przez płatnika składek. Dlatego każda decyzja „składkowa” ma indywidualny wymiar materialnoprawny i procesowy, w szczególności, gdy dotyczy sprostowania, korekty lub uzupełnienia danych zawartych w imiennych raportach miesięcznych w zakresie należnych i opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne. Każda decyzja, która bezpośrednio wpływa lub w przyszłości będzie wpływać

na ustalenie i wysokość indywidualnych świadczeń z ubezpieczeń społecznych może być przedmiotem zaskarżenia (odwołania) do sądu ubezpieczeń społecznych, który osądza indywidualne spory dotyczące obowiązku składkowego realizowanego przez płatnika składek. Mając zatem na uwadze, że w postępowaniu przed organami rentowymi mają posilkowe zastosowanie przepisy Kodeksu postępowania administracyjnego, przy uwzględnieniu art. 104 k.p.a., należy przyjąć, że decyzją administracyjną, jest jednostronna czynność posiadająca odpowiednią formę prawną i określająca konsekwencje stosowanej normy prawnej w odniesieniu do konkretnie oznaczonego

adresata w sprawie indywidualnej. Dlatego o wartości przedmiotu sporu i dalszego zaskarżenia nie decyduje suma składek wymierzonych łącznie za kilku lub więcej ubezpieczonych, ale kwoty składek wymierzonych do poboru za każdego

ubezpieczonego pracownika (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 września 2014r., II UZ 1/14). Przedstawiona argumentacja jest zbieżna z poglądem wyrażonym przez Sąd Najwyższy w uchwale siedmiu sędziów z dnia 12 czerwca 2014r., II UZP 1/14.

W oparciu o powyższe założenia, o kosztach procesu rozstrzygał Sąd pierwszej instancji, kierując się nakładem pracy pełnomocnika organu rentowego w sprawach połączonych do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

Jednocześnie jednak, Sąd drugiej instancji miał na względzie, iż w dniu 20 lipca 2018r. wyznaczono bezpośrednio następujące po sobie terminy rozpraw apelacyjnych

w pięciu tożsamych przedmiotowo sprawach z apelacji odwołującej się Spółki.

We wszystkich tych sprawach organ rentowy był reprezentowany przez tego samego pełnomocnika, którego nakład pracy w istocie dotyczył materii tożsamej dla każdej

z połączonych spraw i sprowadzał się do przedstawienia zbieżnych odpowiedzi na apelacje oraz do udziału w następujących po sobie posiedzeniach wyznaczonych na rozprawę apelacyjną. Niniejsza sprawa była pierwszą z wyznaczonych i rozpoznanych spraw apelacyjnych.

Ponadto, zwrócić należy uwagę, że z woli prawodawcy w sprawach o podleganie ubezpieczeniom społecznym (często bardzo skomplikowanych i pracochłonnych), koszty zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym ograniczone zostały do 240 zł

(§ 9 ust. 2 w związku z § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawych).

Wypada również wskazać, że Spółka (...) S.A. znajduje się w trudnej sytuacji finansowej i wskutek braku środków, zwolniona została od opłaty od apelacji.

W świetle przedstawionych okoliczności, Sąd Apelacyjny w punkcie 2 wyroku, na zasadzie art. 102 k.p.c., zasądził od przegrywającej Spółki tylko część kosztów procesu w wysokości 240 zł (jako trzykrotność stawki minimalnej w postępowaniu apelacyjnym), odstępując od obciążania tymi kosztami w pozostałym zakresie.

/-/SSA J.Pietrzak /-/SSA M.Procek /-/SSA G.Pietrzyk-Cyrbus
Sędzia Przewodniczący Sędzia

JR