

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 14 grudnia 2017 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych, I Oddział w Ł., stwierdził że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne, S. C., z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, u płatnika składek (...) S. A. z siedzibą w Ł., za miesiąc czerwiec 2014 roku wynosi:

- 1.748,13 zł na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe;
- 1.508,46 zł na ubezpieczenie zdrowotne.

Natomiast wysokość składki na ubezpieczenie zdrowotne wyniosła 135,76 zł.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy stwierdził, że płatnik składek naliczył za S. C. składki od podstawy wynoszącej:

- 756,00 zł na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe;
- 652,35 zł na ubezpieczenie zdrowotne.

Natomiast wysokość składki na ubezpieczenie zdrowotne wyniosła 51,05 zł.

W wyniku kontroli przeprowadzonej u płatnika składek ustalono, że w 2014 roku pracodawca delegował pracowników do pracy we Francji, a nie wysyłał ich do pracy za granicę w ramach podróży służbowej. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że S. C., w ramach oddelegowania, wykonywał pracę we Francji, na stanowisku tłumacza, zgodnie z okresem wykazany na „poleceniu wyjazdu służbowego”, tj. od 17 czerwca 2014 roku do 4 lipca 2014 roku. Ponadto, w toku kontroli ustalono również, że płatnik składek pracownikom delegowanym do pracy we Francji zapewnił we własnym zakresie i sfinansował z własnych środków koszty transportu, zarówno do pracy we Francji jak i z powrotem do Polski. Pracodawca pokrył także koszty wynajmu hoteli i innych lokali mieszkalnych.

Płatnik, wskazanych powyżej lokali mieszkalnych, udostępnianych nieodpłatnie, pracownikom delegowanym do pracy, nie traktował jako świadczeń w naturze będących przychodem dla pracownika i nie odprowadzał z tego tytułu należnych składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Ponadto, składki nie były również odprowadzane od kosztów transportu pracowników delegowanych.

Jak stwierdził organ rentowy, przedmiotem sporu było ustalenie czy pracownicy wysłani do pracy we Francji w 2014 roku wykonywali pracę na rzecz własnego pracodawcy w ramach podróży służbowej czy w ramach oddelegowania. W ocenie organu rentowego, płatnik składek w skutek nieprawidłowej interpretacji przepisów prawnych traktował delegowanie pracowników do pracy we Francji, w ramach zawartej z nimi umowy o pracę, jako wykonywania zadań w ramach podróży służbowej.

Podkreślono, iż podróż służbowa charakteryzuje się tym, że w kompleksie obowiązków pracownika stanowi zjawisko nietypowe i okazjonalne. Natomiast czym innym jest delegowanie pracownika do pracy w określonym miejscu, które nie jest podróżą służbową. Określenie „pracownik delegowany” oznacza pracownika, który przez ograniczony okres wykonuje swoją pracę na terytorium innego państwa niż to w którym zwyczajowo pracuje. Decydujące znaczenie ma zatem rzeczywiste miejsce wykonywania pracy.

(decyzja – k. 7 – 11 akta ZUS)

W odwołaniu, płatnik składek wniósł o zmianę zaskarżonej decyzji i stwierdzenie,

iż Budownictwo (...) S. A. w Ł., jako płatnik składek, poprawnie określiło podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne oraz ubezpieczenie zdrowotne za czerwiec 2014 roku oraz wniósł o zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazano, że w niniejszej sprawie zostały spełnione wszelkie przesłanki pozwalające uznać, iż pracownicy zatrudnieni u płatnika składek odbywali podróże służbowe, dlatego decyzja organu rentowego jest nieprawidłowa. W ocenie płatnika składek przy podróży służbowej nie następuje zmiana miejsca wykonywania pracy poprzez wypowiedzenie zmieniające lub aneks do umowy o pracę. Ponadto, w przypadku tego typu świadczenia pracy pracodawca pokrywa wszelkie koszty, tj. koszty transportu, noclegów oraz diet, jakie wypłacane są pracownikom. Dodatkowo, podróż służbowa może trwać do trzech miesięcy.

Odwołujący zaznaczył, że nie traktował kosztów transportu i zakwaterowania pracowników jako elementu ich przychodu, w związku z czym nie dokonywał podziału kosztów zakwaterowania i kosztów transportu na poszczególnych pracowników.

Płatnik podkreślił również, iż w przypadku oddelegowania pracowników w ramach świadczenia usług musi nastąpić zmiana miejsca pracy. Decydujące znaczenie posiada, natomiast, miejsce pracy wynikające z treści umowy o pracę. Każda zmiana istotnych elementów umowy o pracę wymaga zgody pracownika – wyrażonej poprzez zgodną zmianę treści umowy bądź przez brak sprzeciwu na zmianę warunków zatrudnienia.

W przedmiotowej sprawie nie zaszła żadna zmiana w umowie o pracę ubezpieczonego.

Wskazano także, iż z uwagi na charakter pracy pracowników była ona incydentalna, tymczasowa oraz krótkotrwała, a tym samym można ją uznać za podróż służbową. Płatnik składek na podstawie podpisanych umów prowadził prace remontowe sieci elektroenergetycznych we Francji. Pracownikom wskazywana była konkretna lokalizacja, w której mieli za zadanie realizację prac remontowych. Statystycznie wykonanie zleconych prac trwało 15 robocizdni. Następnie pracownicy wracali do Polski, bądź przemieszczali się na kolejne miejsce pracy. Taki typ pracy w pełni wpisuje się w rozumienie podróży służbowej

z art. 77⁵ § 1 k. p.

Ponadto, w zakresie formularza E-101 (obecnie A1) nie jest on przesądzający o pracy w warunkach oddelegowania lub podróży służbowej. Stanowi on jedynie potwierdzenie dla kontrahenta zagranicznego o odprowadzaniu przez usługodawcę składek pracowniczych do organów polskich. Przedstawienie powyższego formularza partnerowi zagranicznemu jest niezbędne do wyrażenia zgody na przystąpienie do prac oraz jest on niezbędny do wydania dla pracownika karty (...). Tym samym treść powyższego dokumentu nie może przesądzać o formie wykonywanego przez pracownika stosunku pracy poza granicami kraju.

(odwołanie – k. 3 – 16)

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy przytoczył argumentację tożsamą jak w zaskarżonej decyzji.

(odpowiedź na odwołanie – k. 96 – 99)

Na rozprawie poprzedzającej wydanie wyroku pełnomocnik organu rentowego wniósł o oddalenie odwołania i zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego na podstawie ryczałtu.

(stanowisko ZUS – e – protokół rozprawy z dnia 15 czerwca 2018 roku – 00:43:26 – 00:44:05 – k. 220, płyta CD)

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny

Budownictwo (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w Ł. została zarejestrowana w Krajowym Rejestrze Sądowym 24 sierpnia 2001 roku. Głównym przedmiotem działalności spółki są m. in. roboty związane z budową linii telekomunikacyjnych i elektroenergetycznych, produkcja aparatury rozdzielczej i sterowniczej energii elektrycznej, naprawa i konserwacja metalowych wyrobów gotowych oraz urządzeń elektrycznych, wykonywanie instalacji elektrycznych. Prezesem zarządu spółki jest T. D..

(informacja z KRS – k. 21 – 23)

Budownictwo (...) Spółka Akcyjna zawarła umowy na podwykonawstwo z B. Energie (...), przedmiotem których był remont i konserwacja linii energetycznych na terenie Francji.

(umowy o podwykonawstwo – k. 32 – 85)

W 2014 roku na podstawie umowy o pracę spółka zatrudniała 160 pracowników.

(wykaz osób zatrudnionych – k. 145 – 151)

S. C. został zatrudniony u płatnika składek na podstawie umowy o pracę na okres próbny, zawartej w dniu 13 czerwca 2016 roku. Jako termin rozpoczęcia pracy określono 17 czerwca 2014 roku. Umowa miała trwać do 11 lipca 2014 roku. Pracownik został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku tłumacza z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 1.680,00 zł brutto. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano teren miasta Ł., wydział biuro PZ-2. Stosunek pracy został rozwiązany z upływem czasu na jaki umowa została zawarta.

(umowa o pracę, świadectwo pracy – k. 153 akta osobowe pracownika)

W poleceniu wyjazdu służbowego z dnia 16 czerwca 2014 roku S. C. został oddelegowany do pracy na stanowisku tłumacza we Francji (V.) na okres od 17 czerwca 2014 roku do 4 lipca 2014 roku przy modernizacji linii 400 kv w C. - C.. Jako środek transportu wskazano samochód służbowy. W czerwcu 2014 roku S. C. spędził 2 dni w podróży z Polski do Francji oraz 12 dni na budowie C. – C.. Natomiast w lipcu 2014 roku ubezpieczony spędził 2 dni na budowie C. – C. we Francji zaś kolejne 2 dni były przeznaczone na przejazd z Francji do Polski. Łącznie pracownik spędził na budowie 14 dni a 4 dni przeznaczone zostały na podróż.

(polecenie wyjazdu służbowego nr 388 – k. 19, rachunek kosztów podróży – k. 20, zestawienie dni spędzonych w podróży oraz na budowie – k. 95)

S. C. był odpowiedzialny za tłumaczenie dokumentów, tj. planów bezpieczeństwa i instrukcji technologicznych oraz tłumaczenie rozmów. Kontrahent francuski wymagał obecności tłumacza na budowie. **Przed wyjazdem do Francji ubezpieczony nie był zatrudniony w** (...) S. A. Został zatrudniony na czas podróży służbowej w celu realizacji kontraktu. W umowie o pracę nie dokonano zmiany miejsca wykonywania pracy S. C..

Podczas pobytu we Francji koszty transportu oraz noclegów dla pracowników pokrywał pracodawca. Pracownicy otrzymywali również z tytułu pracy poza granicami kraju diety.

Pracodawca uznał, iż pobyt pracowników we Francji stanowił wyjazd służbowy ze względu na krótki termin wykonania poszczególnych prac oraz realizacji kontraktów, wynoszący średnio kilka tygodni. W przypadku kontraktów długoterminowych, trwających ponad rok, spółka praktykowała rejestrację oddziału w państwie, w którym wykonywane były prace. Tam też odprowadzano składki oraz płacono wszelkie podatki. Jednocześnie następowała również zmiana umowy o pracę pracowników w zakresie miejsca wykonywania pracy.

(zeznania T. D. – e – protokół rozprawy z dnia 4 kwietnia 2018 roku – 00:07:36 – 00:28:21 – k. 161, płyta CD, w zw. z e – protokołem rozprawy z dnia

4 czerwca 2018 roku – 00:23:56 – 00:30:41 – k. 220, płyta CD, zeznania świadka Ł. C. – e – protokół rozprawy z dnia 4 kwietnia 2018 roku – 00:37:31 – 00:48:08 – k. 161, płyta CD, zeznania świadka M. B. – e – protokół rozprawy z dnia 4 kwietnia 2018 roku – 00:48:08 – 01:02:32 – k. 161, płyta CD)

Dla S. C. złożony został formularz A-1, tj. zaświadczenie o ustawodawstwie dotyczącym zabezpieczenia społecznego w celu poświadczenia podlegania ubezpieczeniom społecznym. Pracodawca złożył również stosowną informację w celu wydania zaświadczenia o ustawodawstwie właściwym dla pracownika delegowanego na terytorium innego państwa członkowskiego UE na podstawie art. 12.1 Rozporządzenia Parlamentu i Rady (WE) NR 883/2004. W imieniu S. C. złożono także wniosek o wydanie europejskiej karty ubezpieczenia zdrowotnego. Wszystkie powyższe formalności były niezbędne dla umożliwienia wykonywania pracy pracownikom na terenie Francji.

(zeznania T. D. – e – protokół rozprawy z dnia 4 kwietnia 2018 roku – 00:07:36 – 00:28:21 – k. 161, płyta CD, w zw. z e – protokołem rozprawy z dnia

4 czerwca 2018 roku – 00:23:56 – 00:30:41 – k. 220, płyta CD, zeznania świadka W. P. – e – protokół rozprawy z dnia 4 czerwca 2018 roku – 00:13:32 – 00:22:15 – k. 220, płyta CD, zaświadczenie o ustawodawstwie – k. 184 – 186, informacja w celu wydania zaświadczenia – k. 187 – 188, wniosek o wydanie europejskiej karty ubezpieczenia zdrowotnego wraz z upoważnieniem – k. 191 – 193)

Niezależnie od tego czy pracodawca wysyłałby pracowników w ramach oddelegowania bądź w ramach podróży służbowej zastosowanie znalazłby ten sam formularz wydany na podstawie art. 12.1 Rozporządzenia Parlamentu i Rady (WE) NR 883/2004.

(zeznania świadka H. M. – e – protokół rozprawy z dnia 4 czerwca 2018 roku – 00:07:22 – 00:13:32 – k. 220, płyta CD)

Sąd Okręgowy zważył, co następuje

Odwołanie nie jest zasadne i podlega oddaleniu.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 i art. 13 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2017 r., poz. 1383) pracownicy, czyli osoby fizyczne pozostające w stosunku pracy, podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym tj. emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania.

Z kolei art. 18 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych stanowi, że 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.

Stosownie do treści art. 20 ust. 1 ww. ustawy, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe oraz ubezpieczenie wypadkowe stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i ubezpieczenia rentowe, z zastrzeżeniem ust. 2 i ust. 3.

Zgodnie z art. 81 ust. 1 i 6 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 roku o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (t. j. Dz. U. z 2017 r., poz. 1938) do ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne stosuje się przepisy określające podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne pomniejsza się o kwoty składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i chorobowe finansowanych przez ubezpieczonych niebędących płatnikami składek, potrąconych przez płatników ze środków ubezpieczonego, zgodnie z przepisami o systemie ubezpieczeń społecznych.

Jak stanowi art. 4 pkt 9 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych przychodem jest przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy.

Natomiast w myśl art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 roku o podatku dochodowym od osób fizycznych (t. j. Dz. U. z 2018 r., poz. 200) 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.

Ponadto, na podstawie § 2 ust. 6 rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie szczegółowych zasad i trybu postępowania w sprawach rozliczania składek, do których poboru jest zobowiązany Zakład Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2017 r., poz. 1831)

dla każdego ubezpieczonego, którego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe stanowi przychód, w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych, płatnik składek w raporcie lub imiennym raporcie miesięcznym korygującym, uwzględnia należne składki na ubezpieczenia społeczne od wszystkich dokonanych lub postawionych do dyspozycji ubezpieczonego wypłat - od pierwszego do ostatniego dnia miesiąca kalendarzowego, którego deklaracja dotyczy - stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, z uwzględnieniem ograniczenia, o którym mowa w art. 19 ustawy.

Zgodnie z § 2 ust. 1 pkt 16 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej, z dnia 18 grudnia 1998 roku (t. j. Dz. U. z 2017 r., poz. 1949), w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, podstawy wymiaru składek nie stanowi część wynagrodzenia pracowników, których przychód jest wyższy niż przeciętne wynagrodzenie, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy, zatrudnionych za granicą u polskich pracodawców, w wysokości równoważności diety przysługującej z tytułu podróży służbowych poza granicami kraju, za każdy dzień pobytu, określonej w przepisach

w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju, z tym zastrzeżeniem, że tak ustalony miesięczny przychód tych osób stanowiący podstawę wymiaru składek nie może być niższy od kwoty przeciętne wynagrodzenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy.

Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie jest zatem ustalenie czy praca wykonywana za granicą przez pracowników zatrudnionych u wnioskodawcy w istocie była oddelegowaniem czy podróżą służbową w rozumieniu **art. 77⁵ § 1 kodeksu pracy**. Na wstępie należy podkreślić, iż o ile pojęcie „podróży służbowej” zostało zdefiniowane w treści, wskazanego powyżej przepisu, o tyle Kodeks pracy nie wskazuje, co należy rozumieć pod terminem „oddelegowania”. W tym zakresie należy, zatem, posiłkować się definicją zawartą w **art. 2 ust. 1 dyrektywy 96/71/WE** Parlamentu Europejskiego i Rady 16 grudnia 1996 roku, dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. Urz. UE L 1997 Nr 18, str. 1), zgodnie z którą określenie „pracownik delegowany” oznacza pracownika, który przez ograniczony okres wykonuje swoją pracę na terytorium innego Państwa Członkowskiego, niż państwa w którym zwyczajowo pracuje.

Odnosząc się do dyspozycji art. 77⁵ § 1 k. p. w doktrynie i orzecznictwie nie budzi wątpliwości, że podróż służbowa charakteryzuje się tym, że jest odbywana:

- 1) poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy,
- 2) na polecenie pracodawcy,

3) w celu wykonania określonego przez pracodawcę zadania.

Ponadto, wszystkie wskazane powyżej cechy muszą wystąpić łącznie, a brak jednej z nich wyklucza zakwalifikowanie pracy świadczonej przez pracownika na rzecz pracodawcy jako podróży służbowej. Pierwsza cecha wyróżniająca podróż służbową nie budzi wątpliwości, o ile spór nie dotyczy stałego miejsca pracy pracownika. Nie ulega też wątpliwości, że obowiązek odbycia podróży służbowej wynika z polecenia pracodawcy, nie jest natomiast uzależniony od zgody pracownika. Pracownik na podstawie art. 100 k. p. jest zobowiązany podporządkować się temu poleceniu, tak jak wszystkim innym poleceniom pracodawcy, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Podkreśla się również, iż podróż służbowa winna mieć charakter okazjonalny oraz incydentalny w stosunku do zadań pracownika, dlatego nadrzędne znaczenie należy przypisać celom oraz zadaniom, jakie ma do zrealizowania pracownik (por. wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych, z dnia 3 grudnia 2009 r., II PK 138/09, Legalis nr: 226141).

Bezsprzecznie, podstawę formalną podróży służbowej stanowi polecenie wyjazdu. Polecenie takie powinno określać zadanie oraz termin i miejsce jego realizacji. Zadanie musi być skonkretyzowane oraz nie może mieć charakteru generalnego. Wykonywanie zadania służbowego w rozumieniu art. 77⁵ § 1 k. p. nie jest wykonywaniem pracy określonego rodzaju, wynikającej z charakteru zatrudnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych, z dnia 16 listopada 2009 r., II UK 114/09, Legalis nr: 303996).

Oznacza to, że podróż służbowa nie jest tym samym co wykonywanie pracy. Polecone w podróży służbowej pracownikowi zadanie służbowe różni się od pracy „określonego rodzaju” do wykonywania której pracownik zobowiązuje się w stosunku pracy (art. 22 § 1

k. p.). Przepis art. 77⁵ § 1 k. p. wskazuje na incydentalny, tymczasowy i krótkotrwały charakter podróży służbowej. Wykonywanie zadania służbowego w rozumieniu tego przepisu nie jest wykonywaniem pracy określonego rodzaju, wynikającej z zatrudnienia. Czym innym jest wykonywanie pracy za wynagrodzeniem i czym innym podróż służbowa, gdyż diety

i inne świadczenia przysługujące z tytułu tej podróży nie stanowią wynagrodzenia za pracę lecz inne świadczenia związane z pracą. Instytucja podróży służbowej nie może być więc dowolnie aplikowana, a tym bardziej instrumentalnie, dla ukrywania wynagrodzenia za pracę, czasu pracy, czy dla zmniejszenia obciążeń podatkowych i składkowych (por. wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych, z dnia 17 lutego 2012 r., III UK 54/11, Legalis nr: 490648).

Tym samym wykonywanie zwykłych czynności pracowniczych, wynikających z treści stosunku pracy, nie będzie stanowiło podróży służbowej wyłącznie z uwagi na okoliczność,

iż praca świadczona jest poza miejsce ustalonym przez strony w umowie o pracę. Oczywiście wykonywanie obowiązków pracowniczych, co do zasady, winno odbywać się w miejscu wskazanym w umowie o pracę, gdyż zgodnie z art. 22 § 1 k. p. stanowi to jeden z elementów konstrukcyjnych stosunku pracy. Możliwość przymusowego wykonywania przez pracownika obowiązków służbowych poza miejscem zwykłego świadczenia pracy stanowi więc odstępstwo od tej zasady, stąd przepisy regulujące to odstępstwo winny być wykładane ściśle i stosowane tylko do takich stanów prawnych, które spełniają wszystkie przesłanki podróży służbowej. W konsekwencji samo świadczenie pracy poza miejscem uzgodnionym w treści umowy o pracę nie przesądza o charakterze tego wyjazdu w kontekście podróży służbowej. Decydujące znaczenie przypisuje się bowiem zadaniu służbowemu jakie ma do wykonania pracownik, które w kompleksie jego obowiązków stanowi zjawisko okazjonalne, incydentalne oraz nietypowe.

Ponadto, jak wskazano powyżej miejsce wykonywania pracy winno odpowiadać postanowieniom umowy o pracę. Jednakże podkreślić należy, iż sam dokument nie musi mieć przesądzającego znaczenia, bo inne ustalenia w tym zakresie (umowa) mogą wynikać

z faktów (porozumienia), które można ustalić (choćby dorozumianie - art. 231 k. p. c.). Niewłaściwie określone miejsce wykonywania pracy w umowie o pracę nie decyduje bezwzględnie o kwalifikacji podróży służbowej pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych, z dnia 17 lutego 2012 r., III UK 54/11, Legalis nr:

490648). Także samo miejsce wykonywania pracy może być różnie oznaczone. Ograniczenie, w drodze wykładni, w określaniu miejsca świadczenia pracy

w umowie zmniejszałoby możliwości elastycznego ukształtowania stosunku pracy

(por. Uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych, z dnia 19 listopada 2008 r., II PZP 11/08, L.

nr: (...)). Podkreślić również należy, że zmiana warunków pracy dokonać się może niekoniecznie w formie pisemnej, bowiem przepis art. 29 § 4 k. p. taką formę przewiduje jedynie dla celów dowodowych. Zgodne bowiem z art. 74 § 1 k. c. zastrzeżenie formy pisemnej bez rygoru nieważności ma ten skutek, że w razie niezachowania zastrzeżonej formy nie jest w sporze dopuszczalny dowód ze świadków ani dowód z przesłuchania stron na fakt dokonania czynności. Natomiast w myśl art. 473 § 1 k. p. c. w sprawach z zakresu prawa pracy nie stosuje się przepisów ograniczających dopuszczalność dowodu ze świadków

i z przesłuchania stron. Dodatkowo, w sprawach z zakresu prawa pracy ma zastosowanie, poprzez art. 300 k. p., art. 60 k. c. zgodnie z którym, z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych, wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny. Wskazuje się również, że o istnieniu podróży służbowej nie mogą też przesądzać same w sobie należności wypłacane przez pracodawcę, bowiem w indywidualnej umowie o pracę może on zobowiązać się do zwrotu kosztów podróży z miejsca wykonywania pracy do miejsca zamieszkania pracownika, do ponoszenia kosztów zakwaterowania i utrzymania, niezależnie od kwalifikacji tych świadczeń w prawie podatkowym i ubezpieczeniowym (por. wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych, z dnia 22 lutego 2008 r., I PK 208/07, Legalis nr: 158283).

Przenosząc powyższe rozważania prawne na grunt niniejszej sprawy, stwierdzić należy, że nie zostały spełnione przesłanki z art. 77⁵ § 1 k. p. pozwalające uznać, że S. C. w okresie od 17 czerwca 2014 roku do 4 lipca 2014 roku odbywał podróż służbową. Umowa o pracę między stronami zawarta została **wyłącznie na czas realizacji kontraktu**, a niemal przez cały okres trwania niniejszej umowy, pracownik przebywał za granicą. Tym samym trudno uznać, aby wyjazd do Francji miał charakter incydentalny, okazjonalny oraz krótkotrwały, biorąc pod uwagę stosunek czasu trwania umowy do czasu spędzonego zagranicą. Jeżeli pracownik, przez przeważający okres trwania umowy, świadczy pracę poza granicami kraju, to nie ulega wątpliwości, że wyjazd nie jest jedynie jednorazowym odstępstwem od miejsca wykonywania pracy, określonego w treści, łączącego strony stosunku pracy. Ponadto, S. C., od pierwszego dnia pracy, był oddelegowany do pracy na budowie we Francji. W konsekwencji, w ocenie Sądu Okręgowego, zarówno pracodawca jak i pracownik byli świadomi, że rzeczywistym miejscem świadczenia pracy nie będzie miejsce określone w umowie. Z tych względów, argumentacja wnioskodawcy w zakresie braku porozumienia zmieniającego treść umowy o pracę nie zasługuje na uwzględnienie.

S. C. został zatrudniony na stanowisku tłumacza i dokładnie ten sam charakter obowiązków wykonywał podczas oddelegowania. W konsekwencji, w trakcie poleconego wyjazdu, nie otrzymał do wypełnienia zadania służbowego, mającego charakter incydentalny w stosunku do kompleksu jego standardowych obowiązków pracowniczych. Pracownik podczas pobytu zagranicą zajmował się pracą określonego rodzaju wynikającą z zatrudnienia. Także z treści polecenia wyjazdu służbowego nie wynikało, aby pracownikowi powierzone zostało skonkretyzowane zadanie. Polecenie miało charakter generalny, co dodatkowo przemawia za faktem, iż wyjazd nie miał charakteru podróży służbowej.

Także wypłata dodatkowych świadczeń oraz pokrycie kosztów transportu i noclegów, przez pracodawcę, nie przesądza o tym, iż wyjazd był podróżą służbową. Nic nie stoi na przeszkodzie, by pracodawca decydował się na pokrycie kosztów pobytu zagranicą, jak również wypłacał z tego tytułu pracownikom dodatkowe świadczenia.

Mając na uwadze powyższe ustalenie, iż wyjazd do Francji stanowił podróż służbową podyktowany był celem zmniejszenia obciążeń podatkowych i składkowych. Tym samym, ustalenia organu rentowego w zakresie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne, są prawidłowe i zasługują na aprobatę.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy, na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k. p. c. oddalił odwołanie.

W przedmiocie kosztów, Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i § 3 k. p. c. w zw. z art. 100 k. p. c. Sąd Okręgowy zasądził od wnioskodawcy na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, I Oddziału w Ł., kwotę 180,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego – stosownie do treści § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t. j. Dz. U. z 2018 r., poz. 265).

ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi wnioskodawcy.

K. J.