

Sygn. akt III AUa 131/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 kwietnia 2013 r.

Sąd Apelacyjny we Wrocławiu

Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Irena Różańska-Dorosz (spr.)
Sędziowie:	SSA Janina Cieślikowska SSA Barbara Staśkiewicz
Protokolant:	Magdalena Krucka

po rozpoznaniu w dniu 9 kwietnia 2013 r. we Wrocławiu

sprawy z wniosku (...) z/s we W.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział we W.

przy udziale zainteresowanego G. W.

o wysokość składek

na skutek apelacji (...) z/s we W.

od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu

z dnia 20 września 2012 r. sygn. akt VIII U 2201/12

oddala apelację.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 20 września 2012 r. Sąd Okręgowy we Wrocławiu VIII Wydział Ubezpieczeń Społecznych oddalił odwołanie wnioskodawcy E. M. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział we W. z 23 stycznia 2012 r., którą to organ rentowy stwierdził wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe oraz zdrowotne G. W. jako pracownika u płatnika składek E. M., prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) we W., za okresy w tej decyzji wyszczególnione oraz zasądził od wnioskodawcy na rzecz organu rentowego 1.200 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd I instancji wydał w oparciu o następująco ustalony stan faktyczny:

Zainteresowany G. W. zawarł z E. M., prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą (...) we W. dwie umowy o pracę. Pierwszą z nich strony podpisały w dniu 12 września 2008 r. na czas określony od 12 września 2008 r. do 30 września 2009 r. w pełnym wymiarze czasu pracy. Strony ustaliły, że zainteresowany będzie wykonywał pracę na stanowisku montera, miejscem wykonywania pracy będzie teren całego kraju i zagranica. Wynagrodzenie ustalono na poziomie minimalnym, obowiązującym w tym czasie w Polsce, tj. 1.200 zł. Drugą umowę o pracę strony podpisały w dniu 1 października 2009 r. na czas określony od dnia 1 października 2009 r. do 30 września 2009 r. Strony ustaliły, że G. W. będzie wykonywał pracę na stanowisku montera elementów na wysokości 50 metrów. Miejscem wykonywania pracy będzie teren całego kraju i zagranica. Wynagrodzenie ustalono na poziomie minimalnym, obowiązującym w tym czasie w Polsce, tj. 1.300 zł, a wymiar czasu pracy ustalono na cały etat.

W wyniku kontroli przeprowadzonej w okresie od 8 czerwca 2011 r. do 27 lipca 2011 r. organ rentowy stwierdził, że w miesiącach wymienionych w decyzji płatnik naliczał za zainteresowanego, wykonującego pracę poza granicami kraju, składki na ubezpieczenia: emerytalne i rentowe, chorobowe, wypadkowe i ubezpieczenie zdrowotne od kwot niższych niż prognozowane przeciętne miesięczne wynagrodzenie. Z ww. kontroli wynika, że wszyscy pracownicy tego przedsiębiorstwa pracowali wyłącznie za granicą, żaden z nich nie świadczył pracy na terenie Polski. Pracownicy nie otrzymywali wynagrodzenia za pracę wynikającego z umów o pracę w złotych, lecz otrzymywali zapłatę w walucie euro. Podpisywali dokumenty związane z delegacjami, lecz nie otrzymywali żadnych diet.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji stwierdził, że odwołanie płatnika nie zasługuje na uwzględnienie. Po pierwsze Sąd stwierdził, że sposób określenia miejsca pracy zainteresowanego w umowie o pracę jako praca na terenie Polski i za granicą jest zbyt ogólnikowy i niedookreślony, niż ma to wynikać z art. 29 § 1 k.p. Po drugie w ocenie Sądu, kluczowym w rozpoznawanej sprawie było ustalenie, czy zainteresowany świadczył pracę na terenie Polski czy za granicą oraz czy obowiązki pracownicze za granicą wykonywał w ramach oddelegowania czy też w warunkach podróży służbowej.

Sąd uznał za właściwą wykładnię pojęcia podróży służbowej prezentowaną w wyroku Sądu Najwyższego z 19 listopada 2008 r., II PZP 11/08, zgodnie z którą podróż służbowa nie jest tym samym, co wykonywanie pracy. Polecone pracownikowi zadanie służbowe różni się od pracy określonego rodzaju, do wykonywania której pracownik zobowiązuje się w ramach stosunku pracy. 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. Skoro podróży służbowej nie można utożsamiać z wykonywaniem pracy, a nawet z czasem pracy, to traci na znaczeniu badanie, czy miejsce pracy, zapisane w umowie o pracę jest adekwatne do rzeczywistego miejsca pracy pracownika. Diety przysługujące z tytułu podróży służbowej nie stanowią wynagrodzenia za pracę, lecz są to inne świadczenia związane z pracą. Instytucja podróży służbowej nie może być więc traktowana dowolnie w celu ukrycia wynagrodzenia za pracę, czasu pracy, czy dla zmniejszenia obciążeń podatkowych i składkowych.

Instytucja oddelegowania uregulowana jest w art. 42 § 4 k.p., zgodnie z którym wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy lub płacy nie jest wymagane w razie powierzenia pracownikowi, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, innej pracy niż określona w umowie o pracę na okres nie przekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika. W przypadku konieczności wykonywania pracy w miejscowości innej, niż wskazana w umowie o pracę możliwe jest oddelegowanie pracownika do tej miejscowości w celu wykonywania obowiązków pracowniczych. W przypadku oddelegowania konieczne jest zastosowanie wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy.

W ocenie Sądu I instancji zainteresowany nie wykonywał pracy w ramach podróży służbowej, a w warunkowych oddelegowania. Jego praca za granicą nie miała charakteru incydentalnego, lecz była stałą pracą, która w całości wypełniała treść umowy o pracę z 12 września 2008 r. i z 1 października 2009 r. Zainteresowany nigdy nie świadczył pracy w Polsce. Określenie miejsca pracy jako obszaru Polski i zagranicy jest niewłaściwe, gdyż za nieskuteczne uznać należy jako stałe miejsce pracy obszar kraju lub kontynentu. Stałe miejsce pracy oznacza punktowo lub terytorialnie

określony obszar, w którym pracownik stale wykonuje swe obowiązki w granicach norm czasu pracy. Zainteresowany nie otrzymywał wynagrodzenia ustalonego w umowach o pracę, lecz otrzymywał wynagrodzenie w euro. Podpisywał dokumenty związane z delegacjami, lecz z tego tytułu nie otrzymywał żadnych diet.

W związku z tymi ustaleniami, Sąd uznał, że zainteresowany swe obowiązki wykonywał w ramach oddelegowania, co oznacza, że decyzja organu rentowego jest prawidłowa. Zastosowanie znajdzie zatem art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych w zw. z § 2 ust. 1 pkt 16 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w/s szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz.U.1998.161.1106). Z uwagi na fakt, że płatnik naliczał składki na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne zainteresowanego, wykonującego pracę poza granicami kraju, od kwot niższych niż przeciętne wynagrodzenie za pracę (§ 2 ust. 1 pkt 16 ww. rozporządzenia), ZUS prawidłowo stwierdził, że podstawę wymiaru składek na te ubezpieczenia należy podwyższyć do kwoty podanej przez organ rentowy.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 6 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w/s 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.).

Apelację od ww. orzeczenia wywiódł wnioskodawca, zarzucając naruszenie art. 233 k.p.c. przez zupełnie dowolne ustalenie, że pracownicy zatrudnieni u wnioskodawcy, a wśród nich zainteresowany, nie odbywali w spornych okresach podróży służbowych.

W związku z takim zarzutem E. M. wniósł o zmianę wyroku przez stwierdzenie, że w okresach wskazanych w decyzji, związanych z zatrudnieniem G. W., wnioskodawca nie miał obowiązku naliczania składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne od podstawy wymiaru stanowiącej co najmniej przeciętne wynagrodzenie, ewentualnie – o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu zarzutów apelujący wskazał, że wbrew ocenie Sądu stałym miejscem pracy dla pracowników wnioskodawcy był W.. Ponadto wolą pracodawcy było traktowanie wyjazdów poza W. jako podróży służbowych i przyjęcie wszelkich konsekwencji z tym związanych. W ocenie wnioskodawcy brak było podstaw do pozbawiania pracowników świadczeń związanych z pracą w ramach podróży służbowej.

Apelujący podkreślił, że pracownicy jedynie czasowo wykonywali obowiązki pracownicze na budowach za granicą. Podróż służbowa we wszystkich przypadkach została w odpowiedni sposób udokumentowana - poleceniami wyjazdu służbowego, rozliczeniem delegacji. Konsekwencją błędnej oceny dowodów było ustalenie, że wyjazdy służbowe pracowników wnioskodawcy odbywały się w ramach oddelegowania, a nie w ramach służbowych podróży. Tym samym wyrok narusza § 2 ust. 1 pkt 16 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w/s szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

Sąd Apelacyjny zważył:

Apelacja wnioskodawcy nie zasługiwała na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy dokonał prawidłowych i wyczerpujących ustaleń w zakresie stanu faktycznego sprawy, jak też zastosował właściwe przepisy prawne, które przytoczył i przeanalizował w pisemnym uzasadnieniu wyroku. Sąd Apelacyjny w pełni przychylił się do powyższych ustaleń oraz dokonanej przez Sąd I instancji wykładni przepisów.

Nie jest przede wszystkim trafny zarzut skarżącego dotyczący naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., a polegający, zdaniem apelującego, na dokonaniu przez Sąd Okręgowy zupełnie dowolnego ustalenia, że pracownicy zatrudnieni u wnioskodawcy, a wśród nich także G. W., nie odbywali w spornych okresach podróży służbowych. Przypomnieć należy, że w świetle utrwalonych poglądów judykatury i piśmiennictwa prawniczego nie jest wystarczającym uzasadnieniem zarzutu naruszenia normy art. 233 § 1 k.p.c. przedstawienie przez stronę skarżącą własnej oceny dowodów i wyrażenie dezaprobaty dla oceny prezentowanej przez Sąd pierwszej instancji. Skarżący ma obowiązek wykazania, że sąd

wywiódł z materiału procesowego wnioski sprzeczne z zasadami logiki lub doświadczenia życiowego, względnie pominął w swojej ocenie istotne dla rozstrzygnięcia wnioski wynikające z konkretnych dowodów, czego wnioskodawca nie uczynił. Dlatego też należało przyjąć, że Sąd Okręgowy dokonał wszechstronnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, nie wykraczając poza granice swobodnej oceny dowodów. Zarzuty są w istocie polemiką z wynikami postępowania i własną, odmienną od ustalonej przez Sąd, oceną materiału dowodowego oraz odmienną oceną prawną zaistniałych faktów.

Przedmiotem sporu była kwestia prawidłowej wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne zainteresowanego G. W., uzależniona od ustalenia, czy pracownik ten wykonywał pracę na rzecz wnioskodawcy w ramach podróży służbowej, czy też posiadał on status pracownika oddelegowanego (zatrudnionego za granicą, jednakże u polskiego pracodawcy). Organ rentowy kwestionował w szczególności fakt odbywania przez G. W. podróży służbowych z uwagi na sposób określenia w umowach o pracę miejsca wykonywania pracy. Z tych względów niezbędne w sprawie było ustalenie miejsca pracy zainteresowanego i ocena, czy pracował on za granicą u polskiego pracodawcy na zasadzie oddelegowania, czy też wykonywał obowiązki w ramach podróży służbowych. Konsekwencją bowiem ustalenia, że pracownik ma prawo do diety z tytułu podróży służbowej, która ma mu rekompensować zwiększone wydatki na wyżywienie i nocleg, jest przede wszystkim to, że jest ona wyłączona z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Natomiast pracownik, który jest zatrudniony za granicą u polskiego pracodawcy nie odbywa podróży służbowej, wobec czego nie przysługują mu należności z tym związane.

Pojęcie miejsca pracy nie zostało określone w kodeksie pracy. W doktrynie przez nazwę tę rozumiana jest jednostka przestrzeni, gdzie pracownik stale (z reguły) rozpoczyna i kończy codzienną pracę. Zakres możliwych zmian w tym względzie, w uzgodnionych granicach, musi być determinowany rodzajem pracy świadczonej przez pracownika oraz naturą działalności prowadzonej przez pracodawcę i związaną z nią potrzebą gospodarczą.

Z art. 77⁵ § 1 k.p., który stanowi, że pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową, wprost wynika, że podróż służbowa ma charakter incydentalny, a jej podstawę stanowi polecenie wyjazdu przez pracodawcę, określające zadanie oraz termin i miejsce jego realizacji. Użyte w ww. przepisie stwierdzenie „poza stałym miejscem pracy” należy odnieść do miejsca wykonywania pracy określonego w umowie o pracę zgodnie z art. 29 § 1 pkt 2 k.p. W rzeczywistości, faktyczne miejsce wykonywania pracy może być jednak inne niż określone w umowie, a pracownik mający wskazany w umowie o pracę określony obszar jako miejsce wykonywania pracy, nie jest w podróży służbowej, jeżeli tego obszaru nie opuszcza. Nie jest zatem podróżą służbową wykonywanie pracy w różnych miejscowościach, gdy przedmiotem zobowiązania pracownika jest stałe wykonywanie pracy w tych miejscowościach (uchwała SN z dnia 19 listopada 2008 r., II PZP 11/08, OSNP 2009, nr 13-14, poz. 166). Jeżeli ruchome (zmiennie) miejsce pracy zostało właściwie określone w umowie, to stałymi miejscami pracy w rozumieniu art. 77⁵ § 1 k.p., będą wówczas poszczególne, konkretne miejsca, określone w umowie o pracę, do których pracownik zostaje skierowany w celu stałego świadczenia umówionego rodzaju prac, przez dłuższy czas. Pracownik taki będzie natomiast w podróży służbowej, gdy otrzyma krótkotrwale zadanie wykonania pracy poza takim stałym miejscem pracy, a także w czasie dojazdu do tego miejsca pracy i powrotu do niego. Pogląd ten, wyrażony w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 2011 r., (II PZP 3/11, OSNP 2012/15-16/186) Sąd Apelacyjny w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę podziela i przyjmuje za własny.

Oddelegowanie polega natomiast na przejściowym świadczeniu obowiązków pracowniczych na terenie innym niż dotychczasowe stałe miejsce pracy i wiąże się ze zmianą miejsca wykonywania pracy określonego w umowie jako stałe miejsce pracy, czyli jednostkę przestrzeni, gdzie pracownik stale rozpoczyna i kończy pracę. Istotne jest, że w trakcie podróży służbowej pracownik wykonuje na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałym miejscem świadczenia pracy, a ma to charakter incydentalny i tymczasowy w stosunku do pracy umówionej i wykonywanej zwykle w ramach stosunku pracy.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy należy podkreślić, że słusznie przyjął Sąd Okręgowy, iż wskazanie w umowach zawartych pomiędzy wnioskodawcą a zainteresowanym jako miejsca wykonywania pracy

G. W. terenu całego kraju oraz obszaru poza jego granicami jest stwierdzeniem zbyt ogólnym i nieprecyzyjnym, co w konsekwencji nie pozwala na ustalenie konkretnego, stałego miejsca pracy zainteresowanego. Nawet gdyby przyjąć, że zamiarem stron było – z uwagi na rodzaj działalności gospodarczej prowadzonej przez wnioskodawcę, ustalenie zmiennego miejsca pracy, to mimo tego słuszne jest uznanie, że miejsce pracy nie zostało wskazane w sposób dostateczny. Wobec tego istotne było ustalenie, jakie faktycznie było stałe miejsce pracy zainteresowanego, a decydujące w tym względzie było przyjęcie miejsca pracy, do którego pracownik (zainteresowany), został skierowany w celu stałego świadczenia umówionego rodzaju pracy, przez dłuższy czas.

Sąd Apelacyjny podzielił stanowisko Sądu I instancji, że zebrany w sprawie materiał dowodowy wykazał ponad wszelką wątpliwość, że zainteresowany, w okresach liczących od kilku do kilkudziesięciu dni (od 6 do 63), świadczył pracę jedynie poza granicami kraju, tj. na terenie Niemiec oraz Danii. Takie ustalenie wykluczało przyjęcie, że wykonywanie pracy przez G. W. za granicą miało charakter tylko i wyłącznie incydentalny oraz krótkotrwały, tym bardziej, że w kraju, w miejscu siedziby pracodawcy, zainteresowany nie przepracował ani jednego dnia. W konsekwencji brak jest podstaw do przyjęcia, że miejsce pracy zainteresowanego było zlokalizowane we W., a poza granicami kraju zainteresowany przebywał w podróży służbowej. Dlatego trafne jest stwierdzenie Sądu Okręgowego, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy daje dostateczne podstawy do przyjęcia, że faktyczne miejsce pracy ww. pracownika, w spornych okresach, znajdowało się za granicą.

Konsekwencją tego natomiast jest uznanie, że podstawę wymiaru składek G. W. jako pracownika zatrudnionego za granicą, powinien stanowić osiągniany przez niego przychód, pomniejszony o równowartość diet za każdy dzień pobytu za granicą, nie niższy jednak od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, stosownie do § 2 ust. 1 pkt 16 rozporządzenia z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz.U Nr 161, poz. 1106 ze zm.), a nie korzystanie z ulg w odprowadzaniu składek wynikających z § 2 ust. 1 pkt 15 tego rozporządzenia.

W myśl bowiem § 2 ust. 1 pkt 15 ww. aktu, nie stanowią podstawy wymiaru składek przychody w postaci diet i innych należności z tytułu podróży służbowej pracownika - do wysokości określonej w przepisach w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej, z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju, z zastrzeżeniem pkt 17. Natomiast w punkcie 16 tego paragrafu wskazano, że nie stanowi tej podstawy część wynagrodzenia pracowników zatrudnionych za granicą u polskich pracodawców, z wyłączeniem osób wymienionych w art. 18 ust. 12 ustawy - w wysokości równowartości diety przysługującej z tytułu podróży służbowych poza granicami kraju, za każdy dzień pobytu, określonej w przepisach w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju, z tym zastrzeżeniem, że tak ustalony miesięczny przychód tych osób stanowiący podstawę wymiaru składek nie może być niższy od kwoty przeciętnego wynagrodzenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy.

Analiza ww. przepisów i odniesienie ich do sytuacji wnioskodawcy oraz zainteresowanego pracownika umożliwia ustalenie, że G. W. pracował za granicą u polskiego pracodawcy na zasadzie oddelegowania, a skoro tak, to podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe tego pracownika stanowi przychód, na który składają się wszelkie wypłaty pieniężne dokonywane przez pracodawcę oraz wartość pieniężna świadczeń w naturze, co wynika z art. 18 ust. 1 w zw. z art. 4 pkt 9 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U.2009.205.1585 j.t.) w zw. z art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U.2012.361 j.t.). Ustalenie, że zainteresowany był oddelegowany do wykonywania obowiązków za granicą pociąga za sobą obowiązek odprowadzenia za niego, przez płatnika składek od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia (nie niższych) co wynika z 1 i § 2 ust. 1 pkt 16 powołanego wyżej rozporządzenia. Inaczej mówiąc, skoro składniki wynagrodzenia zakwalifikowane jako diety z tytułu podróży służbowej nie przysługiwały zainteresowanemu, ponieważ nie odbywał on podróży służbowych, to nie było podstawy do wyłączenia tych wypłat z oskładkowania na mocy ww. przepisu i należało je wówczas w całości włączyć do podstawy wymiaru składek jako przychód z tytułu zatrudnienia. Płatnik nie mógł odliczyć części wynagrodzenia stanowiącej równowartość całej diety, a jedynie taką część diety, by

do oskładkowania pozostała kwota nie niższa niż przeciętne wynagrodzenie, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy systemowej (por. wyrok Sądu Najwyższego z 12 września 2012 r., II UK 45/12, LEX nr 1228447).

Mając to wszystko na uwadze Sąd Apelacyjny, uznając apelację wnioskodawcy za bezzasadną oddalił ją na mocy art. 385 k.p.c.

R.S.