

## WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 5 lutego 2015 r.

**Sąd Apelacyjny w Poznaniu, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Jolanta Cierpiał
Sędziowie:	SSA Marta Sawińska SSA Wiesława Stachowiak (spr.)
Protokolant:	inspektor ds. biurowości Agnieszka Perkowicz

po rozpoznaniu w dniu 5 lutego 2015 r. w Poznaniu

sprawy z odwołania (...) **Sp. z o.o. z siedzibą w S.**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P.**

przy udziale zainteresowanego Ł. B.

o podstawę wymiaru składek

na skutek apelacji (...) Sp. z o.o. z siedzibą w S.

od wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu

z dnia 20 stycznia 2014 r. sygn. akt VIII U 3750/12

1. **oddala apelację;**

2. **zasądza od odwołującej spółki na rzecz pozwanego kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.**

SSA Wiesława Stachowiak (spr.)	SSA Jolanta Cierpiał	SSA Marta Sawińska
--------------------------------	----------------------	--------------------

## UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P. decyzją z 9 sierpnia 2012 roku, znak (...) / (...) - (...), na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 13 pkt 1, art. 18 ust. 1, art. 20 ust. 1, art. 38 ust. 1 i 2, art. 46 ust. 1, art. 68 ust. 1 pkt 1a, art. 83 ust. 1 i 3 ustawy z 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych oraz art. 81 ust. 1, art. 85

ust. 1 ustawy z 27 sierpnia 2004 roku o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, art. 12 ust. 1 ustawy z 26 lipca 1991 roku o podatku dochodowym od osób fizycznych, art. 104 ust. 1 ustawy z 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, art. 29 ust. 1 ustawy z 13 lipca 2006 o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, § 2 ust. 1 pkt 16 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 18 grudnia 1998 roku w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, określił wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz ubezpieczenie zdrowotne Ł. B. z tytułu wykonywania umowy o pracę u płatnika (...) sp. z o.o. w S., w okresie od stycznia do czerwca 2008 roku.

Płatnik składek – (...) sp. z o.o. z siedzibą w S., złożył odwołanie od decyzji, wnosząc o jej uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania organowi rentowemu, a z ostrożności procesowej o zmianę decyzji. Odwołująca spółka zarzuciła rażące naruszenie przepisu art. 18 ust 1 i art. 68 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, art. 77<sup>5</sup> k.p. oraz § 2 ust. 1 pkt 15 i 16 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 roku w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia i emerytalne i rentowe.

Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu wyrokiem z 20 stycznia 2014 roku, w sprawie VIII U. 3750/12 oddalił odwołanie (pkt 1) oraz orzekł o kosztach procesu (pkt 2).

Sąd I instancji ustalił następujący stan faktyczny:

W spółce z ograniczoną odpowiedzialnością (...) z siedzibą w S. prezesem zarządu jest P. M.. Wspólnikami spółki są P. M. i A. B..

Przedmiotem działalności spółki są usługi montażu i demontażu rusztowań przy obiektach drogowych, budynkach mieszkalnych i przemysłowych w Polsce i na terenie Europy - w Norwegii, Francji, Belgii i Luksemburgu. Większość zleceń wykonywana jest za granicą (ok. 80 % w spornym okresie), jedynie niewielka w Polsce. Spółka jest nastawiona na pracę w Unii, bo tam ma gwarancję płatności i godziwej zapłaty w umówionym terminie.

Przy montażu rusztowań spółka wykorzystywała własne rusztowania lub rusztowania powierzone przez klienta. Z uwagi na charakter usług spółki w siedzibie spółki w S. nie były wykonywane żadne usługi montażu.

Wykonanie jednego zlecenia trwało od kilku godzin do kilku dni, w zależności od wielkości czy stopnia skomplikowania zlecenia. Pracownicy byli rekrutowani z terenu całej Polski. W siedzibie spółki przechodzili instruktaż i sprawdzanie umiejętności montażu rusztowań, tam odbywały się również czynności przygotowawcze związane z czyszczeniem rusztowań. Czynności te nie były wykonywane przez wszystkich pracowników. Spółka za granicę nie dostarczała rusztowań, tylko pracownika i montaż. W siedzibie spółki znajdują się biura, place składowe rusztowań, pomieszczenia socjalne i sklep z produktami z Maroka.

Przy zawarciu umowy o pracę jako miejsce wykonywania pracy pracownicy mieli wpisane S. i powiat (...), choć mieli świadomość, że w tych miejscach nie będą świadczyć pracy. Takie miejsce pracy były wpisane w umowie z uwagi na fakt, że spółka nie była w stanie precyzyjnie określić w jakim miejscu na terenie Unii Europejskiej praca będzie świadczona. Pracownicy przemieszczali się z jednego miejsca wykonania zlecenia na drugie, w miarę spływu zleceń do firmy i poleceń pracodawcy. Informowała ich o tym telefonicznie K. S.. Była ona odpowiedzialna za ustalenie ile osób pojedzie wykonać konkretne zlecenie i czy w pobliżu znajduje się ekipa, którą można tam wysłać. W trakcie jednego wyjazdu mogło być zrealizowanych kilka zleceń na rzecz różnych podmiotów. Pracownicy za granicę byli dowożeni busem przez pracodawcę. Spółka nie zapewniała pracownikom noclegu za granicą, nie wynajmowała lokali ani w tym nie pośredniczyła. W przypadku wyjazdów za granicę trwały one od kilku dni do 6 tygodni, przy czym termin końcowy nie był znany, gdyż zbieranie zleceń trwało na bieżąco za pośrednictwem biur projektowych, z którymi spółka stale współpracowała. Spółka zatrudniała w spornym okresie około 200 - 300 pracowników z całej Polski, z czego około 40 to pracownicy stali, związani z firmą od wielu lat, mieszkający w pobliżu jej siedziby. Pracodawca wysyłając pracowników za granicę wystawiał pisemne polecenie wyjazdu, w którym wskazywał datę rozpoczęcia pracy i termin

końcowy za 6 tygodni. Natomiast w sytuacji, gdy zachodziła konieczność wcześniejszego powrotu wystawiany był stosowny dokument, tzw. dokument powrotu, w którym oznaczony był jego termin. Pracownikom wyjeżdżającym za granicę były wypłacane zaliczki na poczet kosztów wyżywienia i noclegów, z których pracownicy rozliczali się w momencie powrotu do kraju.

Od wypłaconych diet i zwrotu kosztów noclegu spółka nie odprowadzała składek i podatku. Urząd Skarbowy podczas kontroli w spółce nie zakwestionował tego faktu, choć zwrócił uwagę, że znaczna część pracowników świadczyła pracę za granicą dokąd nie była oddelegowana. Nie były również składane zastrzeżenia przez Państwową Inspekcję Pracy. Oprócz zaliczek w walucie pracownicy otrzymywali również stałe wynagrodzenie w złotych obliczane na podstawie okresu pracy za granicą. W okresach pomiędzy jednym a drugim wyjazdem pracownicy korzystali z urlopów wypoczynkowego, a w ich braku z urlopów bezpłatnych. Korzystali też ze zwolnień lekarskich. Składali oświadczenia, że nie będą rościć praw do wynagrodzenia za czas nie wykonywania pracy na rzecz spółki między kolejnymi wyjazdami służbowymi. Okresy przerw były różne ok. tygodnia do kilku miesięcy. Spółka nie zawierała umów trójstronnych z pracownikiem i inną firmą nie występowała jako agencja pracy tymczasowej, nie ma oddziałów za granicą nie ma też oddziałów w innych miejscowościach w Polsce. Spółka sporadycznie występowała o wystawienie zaświadczeń E - 101 dla pracowników, w sytuacjach gdy wymagał tego zagraniczny zleceniodawca.

Pozwany wydał ponad 200 decyzji w odniesieniu do pracowników spółki dotyczących spornych diet i kosztów noclegu. Odwołująca spółka sprawdzała zaskarżone decyzje pod kątem rachunkowym i nie zgadza się jedynie z samą decyzją.

W 2008 roku niemal 95% przychodów spółki pochodziło z działalności wykonywanej za granicą a jedynie 5% z działalności w Polsce. Podobne wyniki spółka wykazała za 2 wcześniejsze lata.

W odwołującej spółce zatrudniony był Ł. B., jako monter rusztowań na pełen etat.

W umowie o pracę z 15 lutego 2008 roku wskazano, że miejscem wykonywania pracy jest siedziba pracodawcy (S., ul. (...)) oraz miejsce wskazane przez pracodawcę - teren powiatu (...). Takie wskazanie miejsca pracy było związane z tym, iż pracownicy świadczyli pracę nie tylko na terenie Polski, ale również za granicą. Pracodawca określał to jako pracę w tzw. delegacjach, gdyż dopiero po otrzymaniu zlecenia możliwe było określenie miejsca pracy.

W lutym 2008 roku przez 14 dni Ł. B. pracował w Belgii. W marcu 2008 roku ubezpieczony przez 22 dni, był zatrudniony w Belgii, natomiast pozostałą część miesiąca spędził na urlopie bezpłatnym.

Zainteresowany w marcu 2008 roku otrzymał diety 1575 Euro oraz tytułem ryczałtu za nocleg -1360 Euro. Uwzględniając kurs Euro 3,5336, łącznie otrzymał 10371,12 zł. Razem z wynagrodzeniem za luty 2008 roku stanowi to kwotę 10.990,17 zł.

W kwietniu 2008 roku oprócz wynagrodzenia za marzec 975,00 zł. zainteresowany nie otrzyma diety i ryczałtu za nocleg. Ekwiwalent diet za 22 dni zatrudnienia za granicą wynosi 3.417,48 zł.

W maju i czerwcu 2008 roku ubezpieczony nie otrzymał wynagrodzenia za kwiecień i maj, z uwagi na fakt, że w okresie 25 marca do 15 maja 2008 roku przebywał na urlopie bezpłatnym.

Płatnik składek wykazał za zainteresowanego następujące kwoty podstaw wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne: 03/2008 - 619,05 zł., 04/2008 - 975,00 zł., 05/2008 - 0,00 zł. (ubezpieczony został zgłoszony do ubezpieczeń od 16 lutego do 15 maja 2008 roku do 15 maja 2008 roku).

Pozwany do przychodu stanowiącego podstawę wymiaru składek zainteresowanego doliczył przychody z tytułu wypłaconych diet i kosztów noclegu wyłączając część wynagrodzenia odpowiadającą równowartości diety przysługującej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju, za każdy dzień pobytu, z tym zastrzeżeniem, że tak ustalony przychód stanowiący podstawę wymiaru składek nie może być niższy niż kwota przeciętnego wynagrodzenia, która w 2008 roku wynosiła 2843 zł. Pozwany zgodnie z załącznikiem do rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z 8 grudnia 2004 roku przyjął, że pracownikowi zatrudnionemu poza granicami kraju przysługuje kwota diety za

dobę podróży do Belgii - 45 euro, do Francji - 45 euro, do Norwegii - 401 NOK. Pozwany w miesiącach, w których zainteresowany nie otrzymał diet i ryczałtu za nocleg, a był za granicą przyjął kwotę przeciętnego wynagrodzenia odpowiadającej ilości dni przepracowanych za granicą.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy wskazał, iż przedmiot sporu koncentrował się na ocenie tego, czy organ rentowy zasadnie ustalił wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne zainteresowanego, wliczając do podstawy wymiaru tych składek przychody z tytułu wypłaconych diet i kosztów noclegu dla pracowników fizycznych delegowanych do pracy za granicą, nie wyłączając części wynagrodzenia, odpowiadającej równowartości diety przysługującej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju, za każdy dzień pobytu.

Odwołujący i zainteresowany nie zakwestionowali terminów wyjazdów, okresu ich trwania ani kwestii dotyczącej wysokości otrzymanych wynagrodzeń, diet i kosztów noclegów.

Sąd I instancji powołał art. 18 ust. 1, art. 20 ust. 1, art. 46 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych w zw. z art. 80 ust. 1, art. 81 ust. 1, art. 85 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 roku o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, stanowiących, iż podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne oraz zdrowotne pracowników stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych. Podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne pomniejsza się o kwotę składek na ubezpieczenia społeczne finansowanych przez ubezpieczonego nie będącego płatnikiem składek, potrącanych przez płatnika ze środków ubezpieczonego.

Sąd zacytował treść 12 ust. 1 ustawy z 26 lipca 1991 roku o podatku dochodowym od osób fizycznych, definiującego przychód.

Nadto, Sąd Okręgowy wskazał, iż podstawę wymiaru składek na Fundusz Pracy dla pracowników stanowią podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe wynoszące w przeliczeniu na okres miesiąca co najmniej najniższe wynagrodzenie. Składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych ustala się od wypłat stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

W zakresie ustalenia, czy organ rentowy prawidłowo wliczył do podstawy wymiaru składek wyżej wymienione składniki niezbędne jest stwierdzenie, czy zainteresowany wykonywał czynności w ramach podróży służbowej, czy też był zatrudniony za granicą u polskiego pracodawcy. Powyższe rozróżnienie ma bowiem kluczowe znaczenie dla ustalenia podstawy wymiaru składek na gruncie § 2 ust. 1 pkt 15 i pkt 16 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 roku w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

Pracowników odbywających podróże służbowe, w tym zagraniczne, dotyczy § 2 pkt 15 powyższego rozporządzenia, a pracownicy zatrudnieni za granicą u polskiego pracodawcy nie odbywają podróży służbowej i dotyczy ich § 2 pkt 16 powyższego rozporządzenia. Pracownik zatrudniony za granicą u polskiego pracodawcy nie odbywa podróży służbowej, wobec czego nie przysługują mu należności z tym związane, ale jego sytuacja faktyczna wykazuje podobieństwo do przebywania w takiej podróży, skoro pracę świadczy poza miejscem swego zamieszkania i w oddaleniu od rodziny, co generuje wyższe niż zwykle wydatki na utrzymanie. W podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne nie uwzględnia się wówczas części wynagrodzenia za pracę pracowników zatrudnionych za granicą w polskich zakładach pracy odpowiadającej równowartości diety z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju.

Definicję podróży służbowej zawiera art. 77<sup>5</sup> § 1 kodeksu pracy. Zgodnie z tym przepisem 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.

Na konstytutywne cechy podróży służbowej wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 22 lutego 2008 roku, w sprawie I PK. 208/07, stwierdzając, że podróż służbowa charakteryzuje się tym, że jest odbywana: poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub

poza stałym miejscem pracy, na polecenie pracodawcy, w celu wykonania określonego przez pracodawcę zadania. Wszystkie te cechy muszą wystąpić łącznie.

Pojęcie stałego miejsca pracy, o którym mowa w przepisie (art. 77<sup>5</sup> § 1 k.p.) jest zazwyczaj utożsamiane z miejscem wykonywania pracy, wskazanym w umowie o pracę (art. 29 § 1 pkt 2 k.p.), przy czym zakres wyrażenia „miejsce wykonywania pracy” (art. 29 § 1 pkt 2 k.p.) jest szerszy niż zakres nazwy „stałe miejsce pracy” (art. 77<sup>5</sup> § 1 k.p.).

W dalszej kolejności Sąd I instancji, odwołując się do orzecznictwa SN, wskazał że pracownik przedsiębiorstwa budowlanego realizującego inwestycje w różnych miejscowościach może mieć w umowie o pracę określone miejsce wykonywania pracy (art. 29 § 1 pkt 2 k. p.) jako miejsce, gdzie pracodawca prowadzi budowy lub innego rodzaju stałe prace, ewentualnie ze wskazaniem na jakim obszarze. Każdorazowo stałym miejscem pracy takiego pracownika w rozumieniu art. 77<sup>5</sup> § 1 k. p. jest to miejsce spośród określonych w umowie o pracę, w którym pracownik przez dłuższy czas, systematycznie świadczy pracę.

Nie jest podróżą służbową wykonywanie pracy (zadań) w różnych miejscowościach, gdy przedmiotem zobowiązania pracownika jest stałe wykonywanie pracy (zadań) w tych miejscowościach.

Następnie Sąd Okręgowy analizował postanowienia umów o pracę zawartych z zainteresowanym. Wskazano w niej, że miejscem wykonywania pracy jest siedziba pracodawcy (S., ul. (...)) oraz miejsce wskazane przez pracodawcę - teren powiatu (...).

W ocenie Sądu I instancji takie określenie w umowie o pracę miejsca wykonywania umowy nie oznacza jednak automatycznie, że pracowników należy uznać za odbywających podróże służbowe z uwagi na pracę poza siedzibą pracodawcy. Na gruncie niniejszej sprawy trzeba ustalić, czy spełnione zostały przedstawione powyżej kryteria pozostawania w podróży służbowej, a w szczególności wziąć pod uwagę, że zainteresowany mimo zapisów w umowie w ogóle nie świadczył pracy na terenie siedziby firmy ani powiatu (...). Jak wynikało bowiem z zeznań prezesa P. M. i świadka A. B. a także złożonych dokumentów w kontrolowanym okresie zainteresowany w ogóle nie świadczył pracy w siedzibie spółki ani na terenie powiatu (...). Nadto, jak zeznali w/w określenie miejsca wykonywania pracy w umowie nie było związane z faktycznym określeniem tego miejsca a z faktem, że spółka nie była w stanie podać pracownikowi w jakim kraju będzie świadczył pracę. Podpisując umowę pracownicy mieli świadomość, że będą pracowali na terenie Unii Europejskiej. Postępowanie dowodowe wykazało, że praca świadczona była wyłącznie poza granicami kraju i to nie tylko w kontrolowanym okresie. Świadek i prezes spółki wyraźnie wskazali, że od czasu wstąpienia Polski do Unii większość zleceń spółka uzyskiwała za granicą wiązało się to z pozyskiwaniem nowych rynków a i z uzyskiwaniem korzystniejszych zleceń od zleceniodawców zagranicznych.

W ocenie Sądu, przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że wykonywane przez zainteresowanego czynności montażu i demontażu rusztowań nie odbywały się w ramach podróży służbowych. W trakcie wyjazdu zainteresowany wykonywał zwykle obowiązki pracownicze, tj. zgodne ze stanowiskiem wskazanym w umowie o pracę. Z podróży służbową mamy natomiast do czynienia tylko, gdy praca wykonywana w podróży służbowej ma odmienny charakter niż ta wynikająca z normalnych obowiązków pracowniczych (tak w wyroku Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 9 grudnia 2010 roku, w sprawie III AUa 949/10).

Z ustalonego w niniejszej sprawie stanu faktycznego wynika, że zainteresowany wykonywał obowiązki pracownicze tylko poza granicami kraju w Belgii. Wracając z budowy korzystał z urlopu bezpłatnego, a gdy spółka otrzymała nowe zlecenie otrzymywał polecenia kolejnych wyjazdów. W siedzibie pracodawcy, ani w żadnym innym miejscu w kraju nie pracował w ogóle. Wskazanie w treści umowy o pracę siedziby pracodawcy i terenu powiatu (...) jako miejsca wykonywania pracy miało zatem charakter pozorny. Skoro wskazane miejsce pracy zainteresowanego nie

odpowiadało prawdzie, nie można na podstawie takich, fikcyjnych postanowień umów o pracę dokonywać ustaleń co do pozostawania w podróży służbowej.

Sąd I instancji podkreślił, że podróż służbowa dla pracownika powinna mieć charakter tymczasowy. Zainteresowany zajmował się tylko pracą w miejscach wykonywania montażu i demontażu rusztowań i nie wykonywał obowiązków pracowniczych w żadnych innych miejscach. Skoro cały okres zatrudnienia zainteresowanego (objęty kontrolą organu rentowego) przypadał tylko na pracę poza granicami kraju nie może być mowy o odbywaniu podróży służbowych.

Ustalenie, że wyjazd zainteresowanego nie miał charakteru podróży służbowej oznacza, że wypłacone zainteresowanemu diety (po odjęciu równowartości diety, jakie przysługują za ilość dni zatrudnienia za granicą) oraz koszty noclegu stanowią przychody stanowiące podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz ubezpieczenie zdrowotne.

Odwołująca złożyła apelację od całości wyroku, zrzucając:

A. obrazę przepisów prawa procesowego mogących mieć wpływ na treść wyroku poprzez:

1. naruszenie dyspozycji przepisu art. 227 k.p.c. poprzez niewłaściwe ich zastosowanie, polegające na oddaleniu wniosku odwołującej o przeprowadzenie dowodu ze stanowiska prawnego Komisji Prawnej Państwowej Inspekcji Pracy, z dokumentów w aktach postępowania kontrolnego Urzędu (...), z przesłuchania inspektorów tego (...), ekspertyzy Instytutu (...) granicznego w W., opinii biegłego z zakresu ekonomii i rachunkowości, z zeznań świadka K. S., protokołu Urzędu Skarbowego i Państwowej Inspekcji Pracy, oraz uznanie, iż ich dopuszczenie spowodowałoby nieuzasadnioną przewlekłość postępowania, jako że nie dotyczyły faktów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia przedmiotu sporu, w sytuacji, w której przeprowadzenie przedmiotowych dowodów, z całą pewnością wykazałoby, że w niniejszej sprawie mamy do czynienia z podróżą służbową;

2. naruszenie dyspozycji przepisu **art. 233 § 1 k.p.c.** poprzez niewłaściwe jego zastosowanie, polegające na nadużyciu przez Sąd Okręgowy zasady swobody oceny dowodów, a co za tym idzie:

a. bezpodstawne uznanie istnienia pomiędzy odwołującą a zainteresowanym domniemanego porozumienia dotyczącego zmiany miejsca świadczenia pracy oraz uznanie, iż miejscem prac zainteresowanego była miejscowość za granicą, a nie miejsce określone w umowie o pracę,

b. bezpodstawne uznanie, iż w przypadku (...) było możliwe i uzasadnione zatrudnienie na czas nieokreślony pracownika, przez polskiego pracodawcę, na podstawie przepisów kodeksu pracy w miejscu pracy trwale ustalonym w umowie o pracę jako miejscowości znajdującej się za granicą, w sytuacji, gdy pracodawca, ze względu na charakterystykę prowadzonej działalności (realizowanie usług z zakresu ustawiania i rozbiórki rusztowań w paruset miejscowościach w różnych krajach), nie miał możliwości ustalenia miejscowości poza siedzibą pracodawcy, w której pracownik świadczyłby stale pracę,

c. bezpodstawne uznanie przez Sąd Okręgowy w Poznaniu, że nie jest możliwe zatrudnienie na czas nieokreślony pracownika, przez polskiego pracodawcę, na podstawie przepisów kodeksu pracy w miejscowości stanowiącej siedzibę pracodawcy (S.) i polecenie takiemu pracownikowi wykonywania podróży służbowych poza tak określone w umowie o pracę miejsce pracy,

d. bezpodstawne uznanie przez Sąd Okręgowy na podstawie zeznań świadka (A. B.) oraz członka zarządu odwołującej (P. M.), że nie jest możliwe zatrudnienie na czas nieokreślony pracownika, w miejscowości stanowiącej siedzibę pracodawcy i polecenie pracownikowi wykonywania podróży służbowych poza tak określone w umowie o pracę miejsce pracy, w sytuacji, gdy w przypadku firmy (...), ze względu na charakterystykę prowadzonej działalności, brak jest możliwości ustalenia przestrzennego zakresu czynności podejmowanych przez pracowników spółki (...);

3. naruszenie dyspozycji przepisu art. 244 § 1 k.p.c. poprzez niewłaściwe jego zastosowanie, a polegające na oddaleniu wniosku apelującej o zobowiązanie Urzędu Kontroli Skarbowej do przedłożenia akt kontroli odwołującej spółki oraz uznanie, iż skoro kontrola Urzędu Skarbowego dotyczyła badania działalności odwołującej w aspekcie podatkowym, to nie może to mieć odniesienia do ustaleń w niniejszej sprawie, w sytuacji, w której w postępowaniu podatkowym, na podstawie przepisów podatkowych zbieżnych z przepisami z zakresu ubezpieczeń społecznych odwołująca potwierdziła, iż jej rozliczenia finansowe w zakresie podróży służbowych pracowników miały charakter prawidłowy;

4. naruszenie dyspozycji przepisu art. 328 § 2 k.p.c. poprzez nienależyte uzasadnienie wyroku w zakresie ustaleń stanu faktycznego w szczególności w odniesieniu do opisu zadań wykonywanych przez zainteresowanego podczas zagranicznych podróży służbowych, braku analizy długości wykonywania poszczególnych zadań przez zainteresowanego;

5. naruszenie dyspozycji przepisu art. 328 § 2 k.p.c. poprzez nienależyte uzasadnienie wyroku w zakresie podstawy prawnej wyroku, w szczególności poprzez zaniechanie wyjaśnienia przyjętej wykładni art. 77<sup>5</sup> § 1 kodeksu pracy, a w szczególności uznania, iż z podróżą służbową mamy do czynienia tylko, gdy praca wykonywana w podróży służbowej ma odmienny charakter niż ta wynikająca z normalnych obowiązków pracowniczych;

B. obrazę przepisów prawa materialnego poprzez:

1. naruszenie dyspozycji art. 77<sup>5</sup> § 1 kodeksu pracy jego niezastosowanie, pomimo, iż spełnione zostały wszelkie elementy niezbędne dla przyjęcia wykonywania zadań przez zainteresowanego w ramach podróży służbowej; przy czym naruszenie art. 77<sup>5</sup> § 1 k.p. sprowadziło się do niewłaściwego dokonania jego wykładni przez Sąd Okręgowy w zakresie:

a. przyjęcia, iż praca wykonywana w ramach podróży służbowej winna mieć odmienny charakter od pracy wykonywanej w ramach normalnych obowiązków pracowniczych mimo, iż założenie to nie wynika w żadnym zakresie z dyspozycji art. 77<sup>5</sup> § 1 k.p. definiującego podróż służbową,

b. przyjęcia, iż stałe miejsce pracy w rozumieniu art. 77<sup>5</sup> § 1 k.p. może być wyznaczane każdorazowo potrzebami pracodawcy, niezależnie od ustaleń zawartych w umowie o pracę, a dotyczących określenia w niej miejsca pracy pracownika,

c. wykluczenia siedziby pracodawcy, jako stałego miejsca pracy pracownika, a tym samym wykluczenie tego miejsca jako punktu odniesienia dla uznania wyjazdu pracowniczego za podróż służbową (w sytuacji, gdy braku możliwości ustalenia stałego miejsca świadczenia pracy przez pracownika, ponieważ znaczną część obowiązków świadczy on poza miejscem pracy określonym w umowie o pracę),

d. przyjęcia wymogu atypowości podróży służbowej w kompleksie obowiązków pracowniczych, w sytuacji, gdy na podstawie obowiązującego przepisu art. 77<sup>5</sup> § 1 k.p. doktryna oraz orzecznictwo Sądu Najwyższego od lat uznaje za zgodną z prawem możliwość zatrudnienia pracownika wykonującego swe obowiązki w przeważającej mierze, bądź nawet stale w podróży służbowej,

e. przyjęcia, iż „zadanie służbowe” ma charakter incydentalny, krótkotrwały i wyjątkowy, w sytuacji, w której przepis art. 77<sup>5</sup> § 1 k.p. nie wskazuje na te cechy zadań realizowanych w podróży służbowej, na które powołuje się Sąd I Instancji,

f. pominięcie okoliczności, iż podróże służbowe wykonywane przez zainteresowanego w spółce (...) spełniały łącznie trzy cechy, mianowicie (1) odbywały się poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, (2) na polecenie pracodawcy oraz (3) w celu wykonania określonego przez pracodawcę zadania (zgodnie z wyrokiem SN z 4 marca 2009 roku, w sprawie II PK 210/2008), a w konsekwencji błędne uznanie przez Sąd Okręgowy, iż zadania

realizowane przez zainteresowanego na polecenie pracodawcy nie miały charakteru podróży służbowej w rozumieniu art. 77<sup>((5))</sup> § 1 k.p.;

2. naruszenie dyspozycji art. 77<sup>5</sup> § 1 kodeksu pracy w związku z przepisem § 2 ust. 1 w związku z § 13 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 stycznia 2013 roku w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (poprzednio § 2 ust. 1 oraz § 4 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 19 grudnia 2002 roku w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju), poprzez ich niezastosowanie, pomimo, iż spełnione zostały wszelkie elementy niezbędne dla przyjęcia wykonywania zadań przez zainteresowanego w ramach podróży służbowej, i wbrew cytowanym przepisom stwierdzenie przez Sąd Okręgowy, że przepisy dotyczące wykonywania podróży służbowych dopuszczają uznanie za podróż służbową jedynie krótkiego wyjazdu poza stałe miejsce pracy bądź siedzibę pracodawcy, podczas gdy cytowane przepisy dopuszczają długotrwałe podróże służbowe i nie ograniczają w czasie ich maksymalnej długości;

3. naruszenie dyspozycji art. 11<sup>((2))</sup> kodeksu pracy poprzez uznanie, iż w stosunku do pracownika (...) wykonywanie zadań poza siedzibą spółki za granicą nie miało charakteru podróży służbowej, a tym samym naruszenie zasady równego traktowania pracowników, polegające na pozbawieniu wyjeżdżających w zagraniczne podróże służbowe pracowników (...) świadczeń z tytułu podróży służbowych (m.in. diet), choć takie świadczenia otrzymują pracownicy (...) wykonujący na polecenie pracodawcy takie samo zadania poza stałym miejscem pracy, ale na terenie Polski;

4. naruszenie dyspozycji przepisu art. 29 § 1 pkt 2 kodeksu pracy poprzez uznanie przez Sąd Okręgowy w Poznaniu, że nie jest możliwe zatrudnienie na czas nieokreślony pracownika, przez polskiego pracodawcę, na podstawie przepisów kodeksu pracy w miejscowości stanowiącej siedzibę pracodawcy i polecenie pracownikowi wykonywania podróży służbowych (nawet długotrwałych) poza tak określone w umowie o pracę miejsce pracy;

5. naruszenie dyspozycji § 2 ust. 1 pkt 15 rozporządzenia z 18 grudnia 1998 roku Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe poprzez jego niewłaściwą wykładnię, a w konsekwencji niezastosowanie i przyjęcie, że wynagrodzenie z tytułu podróży służbowych otrzymywane przez zainteresowanego stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie, w sytuacji, w której w przedmiotowej sprawie mamy do czynienia z dodatkowymi świadczeniami pieniężnymi wypłacanymi w związku z odbywaną podróżą służbową zwolnionymi z obciążenia składką ubezpieczeniową;

6. naruszenie § 2 ust. 1 pkt 16 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe poprzez błędną jego wykładnię, a w konsekwencji mylne uznanie, iż w przedmiotowej sprawie mamy do czynienia z pracownikami zatrudnionymi na stałe za granicą u polskiego pracodawcy, w sytuacji, w której pracownicy zatrudnieni byli w Polsce, przez polskiego pracodawcę, a jedynie okresowo swoje obowiązki (w niniejszej sprawie w okresie objętym kontrolą ZUS) wykonywali na terenie państw członkowskich Unii Europejskiej, a obowiązki te były wykonywane w ramach podróży służbowej;

7. art. 60 kodeksu cywilnego i art. 65 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez nieprawidłową wykładnię oświadczeń woli stron zawartej umowy o pracę i uznanie, iż wszelkie miejsca poza granicami kraju, w których zainteresowany wykonywał zlecone przez pracodawcę zadania służbowe, były każdorazowo objęte rzekomo dorozumianym porozumieniem, w sytuacji, w której strony w umowie o pracę wyraźnie ustaliły, iż miejsce pracy zainteresowanego to siedziba pracodawcy, tj. S. oraz okolice powiatu (...);

8. art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych w zw. z art. 21 ust. 1 pkt 16 a ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych w zw. z art. 4 ust. 9 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w zw. z § 2 ust. 1 pkt 15 rozporządzenia z 18 grudnia 1998 roku Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w zw. z § 2 ust. 1 pkt 16 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia



emerytalne i rentowe w zw. zw. z § 2 ust. 6 rozporządzenia Rady Ministrów z 18 kwietnia 2008 roku w sprawie szczegółowych zasad i trybu postępowania w sprawach rozliczania składek, do których poboru jest zobowiązany ZUS w zw. z art. 8 k.p.a. poprzez uznanie, iż świadczenia z tytułu diet wypłacane pracownikom (...) podlegają oskładkowaniu, w sytuacji gdy uprzednio Urząd Skarbowy te same świadczenia (diety) prawomocnym orzeczeniem uznał za wypłacane zgodnie z przepisami i podlegające zwolnieniu od podatku dochodowego. Przy czym przepisy podatkowe, jak i te dotyczące składek ubezpieczeniowych przyjmując to samo brzmienie nakazują organom działającym na ich podstawie taką samą ocenę prawną tego samego stanu faktycznego w indywidualnej sprawie ocenianego podmiotu (w niniejszej sprawie spółki (...));

C. sprzeczność istotnych ustaleń Sadu I Instancji z treścią zgromadzonego materiału dowodowego poprzez przyjęcie, iż zainteresowany nie pozostawał w podróży służbowej, choć przeprowadzone dowody, nie dają podstawy do takich ustaleń, a w szczególności:

1. niezasadne uznanie, iż miejscem świadczenia pracy przez zainteresowanego było każdorazowo miejsce realizowania zadania wyznaczonego przez odwołującą, podczas gdy charakter wykonywanych zadań, ich czasookres, brak wcześniejszego uzgodnienia co do pracy w miejscu wskazanym w poleceniu wyjazdu służbowego wyklucza możliwość przyjęcia, iż mogły one stanowić miejsce pracy zainteresowanego; co więcej Sąd Okręgowy nie wskazał w uzasadnieniu wyroku jakiegokolwiek miejscowości, która mogłaby być stałym miejscem pracy zainteresowanego w krajach UE, w których świadczył on pracę, a równocześnie Sąd Okręgowy stwierdził, że pracownicy (...) świadczyli pracę w wielu miejscach - każdorazowo w okresie od jednego do kilku dni, co wyklucza możliwość uznania miejsc, w których wykonywali swe obowiązki za miejsce pracy w rozumieniu art. 77<sup>(5)</sup> k.p.,

2. brak wszechstronnego rozważenia i ustalenia branży, w której działała odwołująca, a tym samym charakteru podejmowanych działań w ramach podróży służbowych, a w szczególności pominięcie okoliczności, iż zatrudnieni przez spółkę (...) pracownicy byli monterami rusztowań i ich praca polegała tylko na ustawianiu oraz rozbieraniu rusztowań, a zajmowała każdorazowo nie więcej czasu niż jeden dzień bądź maksymalnie kilka dni w jednym miejscu;

3. błędne ustalenie, iż zatrudnienie zainteresowanego przez spółkę (...) na stanowisku montera rusztowań oznaczać musi świadczenie przez niego pracy wykonywanej w stałym miejscu pracy;

4. wewnętrznie sprzeczne ustalenia polegające na tym, iż Sąd Okręgowy stwierdził, iż w niniejszej sprawie:

a. zatrudnienie zainteresowanego przez spółkę (...) następowało na stanowisku „montera rusztowań”, ale mimo to Sąd Okręgowy zastosował do niego orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące pracowników budowlanych,

b. stałym miejscem pracy (w rozumieniu art. 77<sup>(5)</sup> k.p.) pracownika budowlanego jest to miejsce spośród określonych w umowie, w którym pracownik przez dłuższy czas, systematycznie świadczy pracę, z drugiej zaś strony Sąd Okręgowy uznał w odniesieniu do zadań montażystów rusztowań, że wykonanie zlecenia trwało od kilku godzin do kilku dni, co wyłącza wcześniejszą konstatację, że zatrudnieni przez (...) mogli systematycznie, przez dłuższy czas świadczyć pracę w stałym miejscu pracy,

c. nie jest podróżą służbową wykonanie pracy (zadań) w różnych miejscowościach, gdy przedmiotem zobowiązania pracownika jest stałe wykonywanie pracy (zadań) w tych miejscowościach, podczas gdy wcześniej sąd ustalił, że wykonanie zadania służbowego trwało od kilku godzin do kilku dni, w czasie ich odbywania pracownicy przemieszczali się w ramach wykonywania poszczególnych poleceń do różnych miejscowości;

5. nieprawidłowe ustalenie, iż pomiędzy spółką(...) a zainteresowanym doszło do zawarcia jakiegokolwiek porozumienia w zakresie zmiany pierwotnie ustalonego miejsca pracy, przez to ustalone w umowie miejsce pracy miało przyjąć charakter pozorny;

6. bezpodstawne uznanie przez Sąd Okręgowy, że zainteresowany pracownik w niniejszej sprawie w okresach, które ZUS uznał za objęte dodatkową składką (m.in. od diet), wykonywał pracę na podstawie delegowania, podczas gdy Sąd

Okręgowy nie ustalił w żadnym zakresie, czy spółka (...) spełniała warunki do zaliczenia jej do podmiotów delegujących pracowników do pracy w innym państwie UE w rozumieniu stosownych przepisów UE oraz czy pracownicy (...) spełniali warunki do wysłania ich do pracy na terenie innych państw UE na podstawie delegowania.

Zarzucając powyższe apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i uwzględnienie odwołania w całości, zasądzenie od organu rentowego na rzecz odwołującej kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd I instancji, przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego.

Nadto, w każdym z przypadków, skarżący wniósł o przeprowadzenie dowodów: ze stanowiska prawnego Komisji Prawnej Państwowej Inspekcji Pracy, z dokumentów znajdujących się w aktach postępowania kontrolnego Urzędu (...), z przesłuchania inspektorów tego (...), z ekspertyzy Instytutu (...) w W., z opinii biegłego z zakresu ekonomii i rachunkowości, zeznań świadka K. S., wszystkich na okoliczność, iż w przedmiotowej sprawie pracownicy odwołującej swoje obowiązki wykonywali w ramach podróży służbowej.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja okazała się bezzasadna.

Na wstępie zaznaczyć należało, że znaczna część zarzutów tak dotyczących naruszeń prawa procesowego, ustaleń faktycznych jak i obrazy norm prawa materialnego została sformułowana bardzo zbliżony sposób i zasadniczo tak samo uzasadniona. Dla przykładu wskazać można tożsame zarzuty w punktach A.2 c i A.2 d; B.1a i B.1 d oraz B.1 c; A.2 c i A.2 d., oraz A.2 c A.2 d i B.4. Jednocześnie podkreślić trzeba, że jakkolwiek zarzutem apelacji może być każda wada orzeczenia dotycząca zarówno obrazy prawa materialnego, jak i procesowego, to zarzut naruszenia prawa materialnego może być skutecznie podniesiony, tylko w sytuacji niekwestionowania ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego rozstrzygnięcia. Nie zachodzi natomiast obraza prawa materialnego, gdy wadliwość orzeczenia w tym zakresie jest wynikiem błędnych ustaleń przyjętych za jego podstawę.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do zarzutów apelacji naruszenia przez Sąd I instancji prawa procesowego należy zważyć, iż związanie Sądu II instancji zarzutami dotyczącymi prawa procesowego (art. 378 § 1 k.p.c., uchwała składu siedmiu sędziów SN z 30 stycznia 2008 roku, w sprawie III.CZP.49/07) oznacza, że dla postępowania apelacyjnego (poza nieważnością) znaczenie mają tylko te uchybienia prawa procesowego, które zostały podniesione w apelacji.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, zarzuty naruszenia prawa procesowego wskazane w apelacji są nieuprawnione.

Chybiony jest zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. w sposób wskazany w apelacji. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego.

Taka ocena dokonywana jest na podstawie przekonania Sądu, jego wiedzy i doświadczenia życiowego, a nadto winna uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia, według których Sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wiążąc ich moc i wiarygodność – odnieść je do pozostałego materiału dowodowego (tak w wyroku Sądu Najwyższego z 10 czerwca 1999 roku, w sprawie II.UK.685/98).

Tak procedował Sąd Okręgowy w rozpoznawanej sprawie, stąd odmienny pogląd wyrażony w apelacji nie jest zasadny. Wszystkie środki dowodowe stanowiące podstawę rozstrzygnięcia podlegają swobodnej sędziowskiej ocenie dowodów, która może być podważona wyłącznie wówczas, gdyby była *prima face* oczywiście wadliwa lub błędna.

Tak kwalifikowanego zarzutu nie sposób postawić zaskarżonemu orzeczeniu.

Sąd I instancji przeprowadził bowiem konieczne i wyczerpujące postępowanie dowodowe, a zebrany w ten sposób materiał dowodowy poddał ocenie zgodnie z normą art. 233 § 1 k.p.c.

Chybiony jest też zarzut wadliwego sporządzenia uzasadnienia zaskarżonego wyroku (art. 328 § 2 k.p.c.). Zarzut taki może okazać się zasadny tylko wówczas, gdy z powodu braku w uzasadnieniu elementów wymienionych w art. 328 § 2 k.p.c. zaskarżone orzeczenie nie poddaje się kontroli apelacyjnej, czyli gdy treść uzasadnienia orzeczenia Sądu I instancji uniemożliwia całkowicie dokonanie toku wyводу, który doprowadził do jego wydania (tak w wyroku SN z 4 marca 2006 roku, w sprawie II PK.210/08).

Tymczasem uzasadnienie Sądu I instancji spełnia wymagania jakie stawia się w art. 328 § 2 k.p.c. w zakresie wyjaśnienia podstawy faktycznej wyroku, polegające na wskazaniu ustalonych faktów oraz dowodów, na których oparł swe rozstrzygnięcie, odnosząc się jednocześnie do stanowiska przedstawionego przez odwołującą. Tym samym spełniony został obowiązek wyjaśnienia podstawy prawnej wyroku.

Sąd Apelacyjny podziela i przyjmuje jako własne ustalenia faktyczne Sądu I instancji, bez potrzeby ich powtórnego i szczegółowego przytaczania.

Odnosząc się dalej do zarzutów naruszenia przez Sąd I instancji prawa materialnego w sposób wskazany w apelacji, należy uznać je za całkowicie nieuprawnione.

Zgodnie z art. 18 ust. 1 z 13 października 1998 roku ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych 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.

W rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych przychodem ze stosunku pracy są wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężna 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 (art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych).

Podstawy wymiaru składek nie stanowią pewne rodzaje przychodów, które na podstawie upoważnienia z art. 21 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych – określa w drodze rozporządzenia minister właściwy do spraw zaopatrzenia społecznego. W kontekście niniejszej sprawy zgodnie z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 roku w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, wskazać należy, że w myśl § 2 ust. 1 pkt 15 cyt. Rozporządzenia, podstawy wymiaru składek nie stanowią diety i inne należności z tytułu podróży służbowej pracownika - do wysokości określonej w przepisach w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej, z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju, z zastrzeżeniem pkt 17. Z kolei w § 2 ust. 1 pkt. 16 cyt. rozporządzenia wskazano, że 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.

Wyraźnie zróżnicowany i odmiennie uregulowany jest, więc obowiązek składowy odnośnie dwóch grup pracowników wykonujących prace poza umówionym miejscem świadczenia pracy. Rozróżnienie to jest istotne, gdyż wskazane wypłaty pokrywają inne potrzeby pracowników odbywających podróże służbową, a inne pracowników zatrudnionych za granicą w polskich zakładach pracy. W związku z tym w § 2 ust. 1 pkt 15 rozporządzenia ujęte są diety i inne należności z tytułu podróży służbowych, a w § 2 ust. 1 pkt 16 tylko część wynagrodzeń, która ma odpowiadać równowartości

diety przysługującej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju, za każdy dzień pobytu (tak w wyroku Sądu Najwyższego z 30 października 2013 roku, w sprawie II UK. 111/13).

Przyporządkowanie stanów faktycznych pod wskazane przepisy następuje nie tylko ze względu na miejsce wykonywania pracy, lecz przede wszystkim ze względu na rodzaj, czas trwania i charakter wykonywanych czynności. Odliczenie z podstawy wymiaru składek dokonywane jest według § 2 ust. 1 pkt 15 rozporządzenia, tylko wtedy, gdy delegowanie pracownika ma cechy podróży służbowej, tzn. zjawiska wśród obowiązków pracownika niecodziennego, okazjonalnego, w ramach pracowniczych powinności niezwykłego i nietypowego, stanowiącego pewien wyłom w zwykłym świadczeniu pracy. Pracę w ramach delegacji (podróży służbowej) wyróżnia sporadyczność i przemijający czas trwania wysłania oraz wykonywanie konkretnie określonego zadania.

Przepis art. 77<sup>5</sup> § 1 k.p. zawiera wyjaśnienie, co należy rozumieć pod pojęciem podróży służbowej. Podróżą służbową jest każde udanie się pracownika na polecenie pracodawcy poza miejscowość, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałe miejsce pracy w celu wykonania zadania służbowego.

Jak słusznie wskazywał Sąd Okręgowy, w niniejszej sprawie kluczową kwestią było ustalenie, czy - tak jak twierdziła apelująca spółka - wyjazdy jej pracowników do pracy za granicę stanowiły podróż służbową, czy też pracownicy płatnika wykonywali pracę za granicą na zasadach oddelegowania.

Sąd I instancji właściwie dokonał wykładni art. 77<sup>5</sup> § 1 k.p. w kontekście niniejszej sprawy i wnikliwie przeanalizował zgromadzony materiał dowodowy. Jednocześnie wskazać należy, że Sąd Okręgowy w swoich rozważaniach uwzględnił specyfikę i charakter działalności gospodarczej podejmowanej przez płatnika oraz charakter branży, w której płatnik funkcjonuje. Sam fakt, iż pracownicy apelującej spółki (...) sp. z o.o. zostali porównani do pracowników budowlanych, nie stanowi w ocenie Sądu Apelacyjnego argumentu potwierdzającego, iż Sąd I Instancji dokonał sprzecznych ustaleń faktycznych, o czym szerzej poniżej.

Sąd Apelacyjny wskazuje, iż kwestia wyjaśnienia wykładni art. 77<sup>5</sup> § 1 kp, tj. definicji podróży służbowej została w uzasadnieniu Sądu Okręgowego szczegółowo omówiona, a Sąd ten dokonał właściwej i pełnej analizy treści tego przepisu w kontekście niniejszej sprawy i nie doszło do naruszenia tego przepisu prawa materialnego. Orzekający Sąd odwoławczy w pełni podziela stanowisko zaprezentowane przez Sąd I instancji. Tym niemniej należy wskazać, że zagadnienie pojęcia podróży służbowej, z uwagi na rozbieżności interpretacyjne w judykaturze, było wielokrotnie przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego. Obecnie przeważa wykładnia przyjęta w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 19 listopada 2008 roku, w sprawie II PZP 11/08, w której podkreślono, że podróż służbowa nie jest tym samym, co wykonywanie pracy. Polecone pracownikowi do wykonania w podróży służbowej zadanie służbowe różni się od pracy „określonego rodzaju”, do wykonywania, której pracownik zobowiązuje się w stosunku pracy (art. 22 § 1 kp). Przepis art. 77<sup>5</sup> § 1 k.p. wskazuje na incydentalny, tymczasowy i krótkotrwały charakter podróży służbowej. Ze względu na przedmiot podróży służbowej istotne jest to, że pracownik ma wykonywać czynności pracownicze wyznaczone do zrealizowania w poleceniu pracodawcy, które nie powinno należeć do zwykłych, umówionych czynności pracowniczych.

Powyższe należało uzupełnić o rozważania dotyczące określenia miejsca wykonywania pracy, zawarte w uzasadnieniu uchwały Sądu Najwyższego z 9 grudnia 2011 roku, w sprawie III PZP. 3/11. W orzeczeniu tym Sąd Najwyższy odniósł się także do w/w uchwały w sprawie II PZP. 11/08, wskazując, iż przyjęte w tej uchwale stanowisko - choć mające zastosowanie bezpośrednio do kierowców transportu międzynarodowego - prowadzi do ogólniejszego wniosku, że pracownik mający wskazany w umowie o pracę określony obszar jako miejsce wykonywania pracy, nie jest w podróży służbowej, jeżeli tego obszaru nie opuszcza.

Co istotne, w sprawie w której zapadła uchwała w sprawie III PZP 3/11, powodem był pracownik, który nie jest pracownikiem mobilnym, a robotnikiem budowlanym. Praca robotnika budowlanego nie polega ze swej istoty na stałym przemieszczaniu się na określonym obszarze geograficznym (jak to ma miejsce w przypadku kierowców, czy przedstawicieli handlowych). Praca taka ma jednak nietypowy charakter z tego względu, że choć nie polega na

stałym przemieszczaniu się, to jednak rodzaj prowadzonej przez pracodawcę działalności gospodarczej w dużej mierze determinuje konieczność wykonywania przez pracownika pracy w różnych miejscach, przy czym nie odbywa się to incydentalnie (okazjonalnie), ale stale i przez dłuższy okres.

W uzasadnieniu podkreślono, iż nie można tracić z pola widzenia aktualnych, nowych zjawisk w sferze gospodarki związanych z procesem globalizacji a przejawiających się między innymi w tym, że przedsiębiorcy - uwzględniając stały postęp w dziedzinie komunikacji - częstokroć poszukują kontrahentów poza obszarem zlokalizowanym w najbliższym sąsiedztwie. Specyfika niektórych branż (na przykład budowlanej) ma to do siebie, że sukcesywnie ulegają zmianie miejsca, w których realizowane są inwestycje. Gdy jedna budowa zostanie zakończona przez przedsiębiorcę budowlanego, zachodzi gospodarcza konieczność rozpoczęcia nowej inwestycji, która na ogół będzie prowadzona w innym miejscu. Należy również wziąć pod uwagę, że miejsce wykonywania pracy określone w umowie o pracę nie może być wskazane zupełnie dowolnie, ale musi odzwierciedlać odpowiadający prawdzie stan rzeczy i być właściwie skorelowane z rodzajem pracy świadczonej przez pracownika oraz rodzajem działalności pracodawcy. Trzeba też uwzględnić, że konieczność zamieszczenia w treści umowy o pracę informacji o miejscu świadczenia pracy (art. 29 § 1 k.p.) wynika z obowiązku dostosowania prawa polskiego do dyrektywy Rady 91/533/EWG z 14 października 1991 roku (Dz.U. UE polskie wydanie specjalne, rozdział 5, tom 2, s. 3), zgodnie z którą pracodawca ma obowiązek poinformować pracownika o miejscu pracy, a w przypadku braku stałego lub głównego miejsca pracy o okoliczności, że pracownik jest zatrudniony w różnych miejscach oraz o miejscu siedziby przedsiębiorstwa lub o miejscu zamieszkania pracodawcy (art. 2 ust. 2 pkt b).

Sąd Najwyższy wskazał, iż miejsce wykonywania pracy może być w umowie o pracę co do zasady określone na trzy sposoby. Może ono być określone punktowo (adresowo). Punktowe (adresowe) miejsce pracy właściwe jest dla tych pracowników, którzy wykonują pracę ze swej natury związaną ze stałym miejscem. Jeżeli miejscem tym będzie siedziba pracodawcy, to pracownik będzie w podróży służbowej wówczas, gdy na polecenie pracodawcy krótkotrwale wykona pracę poza tą siedzibą.

Drugim z dopuszczalnych sposobów określenia miejsca wykonywania pracy w umowie o pracę jest wskazanie pewnego obszaru geograficznego. Takie obszarowe oznaczenie miejsca wykonywania pracy będzie właściwe w odniesieniu do prac, które ze swej natury wymagają ciągłego przemieszczania się, czyli u pracowników mobilnych. Obszar ten musi być tak określony, aby odpowiadał rzeczywistemu terenowi, na którym pracownik przemieszcza się w ramach umówionej pracy.

Wreszcie trzecim sposobem umownego określenia miejsca wykonywania pracy jest wskazanie ruchomego (w istocie zmiennego) miejsca pracy. Pracownik może mieć stałe i niestałe (ruchome, zmienne) miejsce pracy. Spełnienie wymagania przewidzianego w art. 29 § 1 pkt 2 k.p. może więc polegać na wskazaniu stałego miejsca pracy, na wskazaniu obok stałego miejsca pracy także niestałego miejsca (miejsce) wykonywania pracy bądź na wskazaniu niestałych (zmiennych) miejsc pracy w dostateczny wszakże sposób określonych. Należy przyjąć, że istotą tak zwanego "ruchomego" (zmiennego) miejsca pracy, odróżniającą go od obszarowego miejsca pracy, jest jego punktowość, z tym jednak, że punkt ten może być zmieniany. 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 rzeczywistą potrzebą gospodarczą. Ruchome (zmienne) miejsce pracy może na przykład zostać określone wówczas, gdy pracodawca prowadzi budowy lub podobnego rodzaju działalność. Jeżeli ruchome miejsce pracy zostało właściwie określone w umowie, to stałymi miejscami pracy w rozumieniu art. 77<sup>5</sup> § 1 k.p. będą wówczas poszczególne, konkretne miejsca, do których (w granicach umowy o pracę i ramach określonego w niej ruchomego miejsca pracy) pracownik zostaje skierowany w celu stałego świadczenia, umówionego rodzaju pracy. Pracownik taki będzie w podróży służbowej, gdy otrzyma krótkotrwale zadanie wykonania pracy poza takim stałym miejscem pracy, a także w czasie dojazdu do tego miejsca i powrotu z niego.

Względem pracownika budowlanego świadczącego przez dłuższy czas w jednym miejscu pracę na różnych budowach prowadzonych przez pracodawcę, nie można umownie określić miejsca pracy wyłącznie jako pewnego obszaru geograficznego (taki sposób jest zarezerwowany dla pracowników mobilnych). Umowne określenie pewnego

obszaru, bez skonkretyzowania stałych znajdujących się na nim punktów (prowadzonych budów), nie byłoby bowiem skorelowane z rodzajem pracy świadczonej przez pracownika ani z rodzajem działalności pracodawcy. W odniesieniu do takiego pracownika budowlanego możliwe jest natomiast określenie w umowie o pracę miejsca pracy jako ruchomego, na przykład jako budów realizowanych przez pracodawcę na wskazanym terenie. W tym przypadku określenie obszaru nie oznacza wskazania miejsca pracy, lecz ogranicza obszarowo możliwość wyznaczenia ruchomego (zmiennego) miejsca pracy. W razie takiego umownego określenia miejsca pracy, pracownik przebywa w podróży służbowej wówczas, gdy w celu wykonania krótkotrwałego zadania opuszcza miejscowość stanowiącą jego aktualne, stałe miejsce pracy (miejsce, gdzie realizowana jest budowa, na której świadczy pracę), a także wtedy, gdy pracodawca poleci mu świadczyć pracę (wyznaczy ruchome, zmienne miejsce pracy) poza umówionym obszarem geograficznym. Należy zatem uznać, że pracownik przedsiębiorstwa budowlanego realizującego inwestycje w różnych miejscowościach może mieć w umowie o pracę określone miejsce wykonywania pracy (art. 29 § 1 pkt 2 k.p.) jako miejsce, gdzie jego pracodawca prowadzi budowy lub innego rodzaju stałe prace, ewentualnie ze wskazaniem, na jakim obszarze geograficznym. Stałym miejscem pracy takiego pracownika w rozumieniu art. 77<sup>5</sup> § 1 k.p. jest wówczas każdorazowo to miejsce - w granicach określonych w umowie o pracę - w którym pracownik przez dłuższy czas, stale, systematycznie świadczy pracę (miejsce budowy realizowanej przez pracodawcę).

Podkreślić należało, że w prowadzonym postępowaniu, Sąd Okręgowy właściwie skupił się na takim przeprowadzeniu postępowania dowodowego, które miało zmierzać do ustalenia, jaki charakter miał stosunek zatrudnienia zainteresowanego u płatnika, przez to mógł ustalić, czy płatnik właściwie definiował w umowie zawartej z zainteresowanym pojęcie „miejsce wykonywania pracy”.

W okresie objętym kontrolą, jak wynika z zeznań A. B., prace wykonywane przez spółkę obejmowały tylko montaż rusztowań. Niezaprzeczalnie specyfika branży, w której funkcjonuje odwołująca, polega na tym, iż nie zawsze można przewidzieć jak długo konkretne zlecenie będzie wykonywane. W zależności od napływających zleceń określane jest także miejsce wykonywania pracy – które przed wyjazdem ekipy, czy to za granicę, czy to na terenie kraju – jest pracownikom dokładnie wskazywane. Pracownicy płatnika, w tym także zainteresowany, zgodzili się na taki kształt stosunku pracy. Jednocześnie wskazać należy, że pracownicy płatnika w tym zainteresowany, mogli wedle własnego wyboru wykonywać powierzone im zgodnie z umową o pracę obowiązki w postaci montowania rusztowań na terenie kraju, bądź za granicą.

Argumentacja powołana w w/w uchwale w pełni potwierdza słuszność rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego.

Ponadto należało wskazać, że niektórzy pracownicy odwołującej, wykonywali powierzone im zadania tylko w ramach wyjazdów zagranicznych. Byli również tacy, którzy wyjeżdżali do prac zarówno na terenie kraju, jak i za granicę. Jednakże jak właściwie ustalił Sąd Okręgowy, praca za granicą polegała na tym, że pracownik wyjeżdżał za granicę, w miejsce wskazane przez pracodawcę, a następnie po powrocie do kraju nie podejmował dalszego zatrudnienia w kraju, a udawał się na urlop wypoczynkowy, urlop bezpłatny, bądź zwolnienie.

Mając powyższe na uwadze, wbrew temu, co twierdzi apelujący, Sąd Okręgowy właściwie scharakteryzował, na czym polegały obowiązki zainteresowanego, przeanalizował długość wykonywania przez niego poszczególnych zadań i uwzględnił specyfikę branży. W kontekście przywołanych przepisów właściwie uznał, iż nie mamy w przedmiotowej sprawie do czynienia z podróżą służbową. Bezsporne jest, bowiem to, że montaż rusztowań – w zależności od potrzeb budowy – nie jest zadaniem długotrwałym i istotą stosunku pracy jest dokonywanie montażu rusztowań w miejscach wskazanych przez pracodawcę. Zadań tych nie można traktować, jako incydentalnych, wyjątkowych zadań służbowych charakteryzujących przede wszystkim podróż służbową.

Ponadto, co najistotniejsze, każdorazowo przed rozpoczęciem wykonywania przedmiotowej pracy zainteresowany wyrażał zgodę, co do zmiany miejsca jej wykonywania. Zgoda ta – przez sam fakt wyjazdu stanowiła zgodę dorozumianą w związku z tym całkowicie niezasadny jest argument apelującej, że Sąd I instancji naruszył zasady wykładni woli. To, że zainteresowany, jak i inni pracownicy odwołującej, zgodnie z zeznaniami P. M. dowiadywali się o miejscu wykonywania pracy na krótko przed jej podjęciem, albo już w trakcie wyjazdu, nie oznacza, wprost, że

miedzy płatnikiem a pracownikami nie było porozumienia odnośnie zmiany miejsca wykonywania pracy. Pamiętać należy, iż niezaprzeczalnie taka jest właśnie właściwość branży - jest ona uzależniona od istoty danego zlecenia. Zdaniem niniejszego Sądu oczywistym, zatem jest to, że odwołująca nie może wskazać w umowie dokładnie miejsca wykonywania pracy przez pracownika, gdyż ono jest zmienne. Nie zmienia to jednak faktu, że miejscem wykonywania pracy zainteresowanego było miejsce wskazane przez pracodawcę wynikające z zawartego przez niego kontraktu z innym podmiotem. Sam fakt, że odwołująca spółka przyjęła taką konstrukcję umowy o pracę – w której jako miejsce wykonywania pracy wskazała siedzibę spółki – pomimo, że zainteresowany nie wykonywał tam pracy – nie oznacza automatycznie, że każdy wyjazd pracownika za granicę powinien, być traktowany, jako podróż służbowa. Wbrew argumentom podniesionym w apelacji, Sąd w postępowaniu pierwszoinstancyjnym określił właściwie „miejsce wykonywania pracy” zainteresowanego, w sposób zgodny z obowiązującymi przepisami prawa. Tym samym wobec faktu, iż zainteresowany i inni pracownicy płatnika wykonywali stale swoją pracę w miejscach wyznaczonych przez pracodawcę wyłącznie za granicą, nie można bezkrytycznie przyjąć, że w niniejszej sprawie mamy do czynienia z podróżą służbową.

Odnosząc się z kolei do pozostałych argumentów apelującej kwestionujących zasadność ustalonego stanu faktycznego i podkreślających specyficzny charakter branży, w której funkcjonuje odwołująca, Sąd II instancji stwierdza, iż nie mogą one prowadzić do odmiennych, niż powyższe wniosków. Okoliczności przywołane w apelacji wskazujące na specyfikę branży, w której pracuje płatnik w niniejszej sprawie nie mają, bowiem wpływu na ocenę stanu faktycznego. Najistotniejsze jest, bowiem to, że wykonywanie zadania służbowego w rozumieniu art. 77<sup>5</sup> § 1 k.p. nie jest wykonywaniem pracy określonego rodzaju, wynikającej z charakteru zatrudnienia, ta, bowiem nigdy nie jest incydentalna. Dlatego też prace montażowe, polegające na montowaniu rusztowań w oznaczonych punktach na terenie kraju, bądź za granicą, nie stanowią podróży służbowych. Związane jest to z tak szeroko podkreślanym przez apelującą charakterem pracy, który z pewnością można przyrównać do specyfiki pracy branży budowlanej, w której zatrudnienie pracowników związane jest z terenem, na którym realizowane są budowy, a nie z miejscowością, w której znajduje się siedziba zakładu pracy.

Nie zasługiwała także na uwzględnienie argumentacja apelującej, w części w której spółka wskazywała na odmienną ocenę charakteru wyjazdów jej pracowników, dokonaną przez Państwową Inspekcję Pracy i Urząd Skarbowy.

Zdaniem skarżącej, wobec takiego samego brzmienia przepisów podatkowych oraz przepisów z zakresu ubezpieczeń społecznych w zakresie zwolnień diet od obciążeń, należałoby oczekiwać od organów podatkowych oraz organu rentowego takiej samej oceny stanów faktycznych.

Postępowanie sądowe w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych toczy się, jak wskazuje art. 83 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych na zasadach i trybie określonym w kodeksie postępowania cywilnego (art. 1 k.p.c.).

Od momentu wniesienia odwołania do Sądu, rozpoznawana sprawa staje się sprawą cywilną podlegającą rozstrzygnięciu według reguł właściwych dla tej kategorii. Sąd Okręgowy rozpoznając odwołanie jest związany orzeczeniami innego organu tylko w takim zakresie, jaki wynika z art. 11 k.p.c. Oznacza to, że stanowisko Państwowej Inspekcji Pracy i Urzędu Skarbowego nie jest w żaden sposób wiążące dla Sądu obu instancji rozpoznających sprawę.

Dalej w judykaturze przyjmuje się, że do złamania zasady zaufania obywatela do państwa dochodzi wtedy, kiedy organ państwowy udzieli stronie informacji o treści przepisów prawa lub o sposobie ich wykładni, a następnie, gdy strona podjęła działania na podstawie uzyskanych informacji w zaufaniu do ich treści podejmuje działania (decyzje) niezgodne z treścią udzielonych informacji. Taka zaś sytuacja nie zachodzi w niniejszej sprawie w której skarżący powołuje się na interpretację art. 77<sup>5</sup> kp, dokonaną przez inny niż pozwany organ (tak SN w wyroku z 10 października 2013 roku, w sprawie II.UK.104/13).

Mając powyższe rozważania i ustalenia na uwadze, Sąd Apelacyjny wskazał, że wobec prawidłowego ustalenia, iż wyjazdy zainteresowanego do pracy na terenie Belgii nie miały charakteru podróży służbowych, decyzja organu rentowego ustalające podstawę wymiaru składek zainteresowanego na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe,

chorobowe i wypadkowe, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych) jest prawidłowe i na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił wniesioną apelację.

Orzeczenie o kosztach zawarte w pkt 2 wyroku znajduje swoje uzasadnienie w treści art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. w zw. z § 12 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.

SSA Wiesława Stachowiak (spr.)	SSA Jolanta Cierpiał	SSA Marta Sawińska
--------------------------------	----------------------	--------------------