

Sygn. akt **III AUa 715/22**

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 grudnia 2023 r.

Sąd Apelacyjny w Poznaniu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Wiesława Stachowiak

Protokolant: Beata Tonak

po rozpoznaniu w dniu 15 grudnia 2023 r. w Poznaniu na posiedzeniu niejawnym

sprawy (...) sp. z o.o. sp.k. z siedzibą w D.

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

przy udziale ubezpieczonego P. M.

o podstawę wymiaru składek

na skutek apelacji (...) sp. z o. o. sp. k. z siedzibą w D.

od wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu

z dnia 24 marca 2022 r. sygn. akt VIII U 166/21

1. oddała apelację;

2. zasądza od odwołującej (...) sp. z o. o. sp. k. z siedzibą w D. na rzecz pozwanego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P. kwotę 240,00 zł (słownie: dwieście czterdzieści złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie za czas po upływie tygodnia od dnia uprawomocnienia się orzeczenia o kosztach procesu do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

	Wiesława Stachowiak	
--	---------------------	--

UZASADNIENIE

Decyzją z 18 listopada 2020 r. Nr (...), adresowaną do (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa z siedzibą w D. i P. M., Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P., określił podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne **P. M.** z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa.

Odwołanie od powyższej decyzji wywiódł płatnik składek (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa z siedzibą w D., zaskarżając ją w całości i wnosząc o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez wyłączenie należności z tytułu kosztów noclegów i wypłaconych diet z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne za okres wymieniony w sentencji decyzji oraz zasądzenie od organu rentowego na rzecz odwołującego kosztów procesu.

Ubezpieczony nie zajął stanowiska w sprawie.

Wyrokiem z 24 marca 2022 r., sygn. akt VIII U 166/21, Sąd Okręgowy w Poznaniu oddalił odwołanie (pkt 1) i zasądził od odwołującego na rzecz pozwanego organu rentowego 270 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 2).

Powyższy wyrok został wydany w oparciu o następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

Płatnik składek (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa powstał na mocy umowy spółki z 21 sierpnia 2013 r. (Repertorium A nr 7728/2013). Został wpisany do Krajowego Rejestru Sądowego 26 września 2013 r. pod numerem (...). Wspólnikiem spółki jest (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością. W skład zarządu (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością wchodzi: Ł. Ł. – prezes zarządu i D. T. – członek zarządu.

Siedziba obu spółek znajduje się aktualnie w D. przy ul. (...).

Przedmiotem przeważającej działalności płatnika składek są roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków mieszkalnych i niemieszkalnych. Przedmiotem pozostałej działalności są: realizacja projektów budowlanych związanych ze wznoszeniem budynków, roboty związane z budową rurociągów przesyłowych i sieci rozdzielczych, roboty związane z budową dróg i autostrad, roboty związane z budową obiektów inżynierii wodnej, produkcja konstrukcji metalowych i ich części, produkcja wyrobów budowlanych z betonu, działalność usługowa wspomagająca pozostałe górnictwo i wydobywanie, pozostałe górnictwo i wydobywanie, gdzie indziej niesklasyfikowane, wydobywanie żwiru i piasku, wydobywanie gliny i kaolinu.

Płatnik składek zatrudnia pracowników i zleceniobiorców, którzy świadczą pracę na terenie prowadzenia robót budowlanych przez płatnika. Płatnik prowadzi budowy na terenie P. i poza P. – w różnych miejscowościach. Poszukuje kontrahentów poza obszarem zlokalizowanym w najbliższym sąsiedztwie.

Pracownicy i zleceniobiorcy wykonują swoje obowiązki na budowach zlokalizowanych w jednej lub w kilku miejscowościach, w zależności od potrzeb płatnika i stopnia zaawansowania danej budowy. Sukcesywnie ulegają zmianie miejsca, w których realizowane są budowy. Gdy jedna budowa zostanie zakończona, zachodzi konieczność rozpoczęcia nowej inwestycji, która może być prowadzona w innym miejscu.

Płatnik składek w umowach o pracę dla pracowników i w umowach zlecenia dla zleceniobiorców miejsce świadczenia pracy określał jako: „teren wykonywania budów”. W przypadku umów zlecenia miejsce wykonywania pracy było określane przez wskazanie konkretnej budowy.

W pewnym okresie odwołująca miała duży kontrakt na terenie P., który nie był realizowany z przyczyn od niej niezależnych więc musiała poszukiwać budów w innych miejscowościach, także w większej odległości od P.. Za każdym razem odwołująca informowała pracowników o budowie poza P. i uzyskiwała od pracowników zgodę na wyjazdy na te budowy. Jeżeli pracownik nie wyrażał zgody na wyjazd, wtedy był kierowany na urlop bezpłatny.

Jednym z pracowników zatrudnionych u płatnika składek na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy był P. M.. Ubezpieczony był zatrudniony na stanowisku monter instalacji wod.-kan., , co. gaz. – brygadzysta na podstawie umów o pracę z 27 marca 2015 r. na okres próbny od 30 marca 2015 r. do 29 czerwca 2015 r., a następnie od 30 czerwca 2015 r. na czas nieokreślony. W obu umowach miejsce wykonywania pracy określono jako: „miejsce wykonywania budów”. Ubezpieczony umówił się z odwołującym na wykonywanie pracy w określonym miejscu – w miejscu wykonywania budów. Ubezpieczony nie jest już pracownikiem odwołującego.

U płatnika składek obowiązują regulaminy pracy i wynagradzania. Zgodnie z regulaminem pracy, czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy w zakładzie lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (§ 14 ust. 1). Do celów rozliczenia czasu pracy pracownika przyjmuje się miesięczny okres rozliczeniowy (§ 16 ust. 1). Pracownicy świadczą pracę od poniedziałku do piątku w godzinach od 7.00 do 15.00

(§ 16 ust. 4). Pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy celem prawidłowego ustalenia wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w niedzielę i święta – w rozliczeniu dobowym, tygodniowym w przyjętym okresie rozliczeniowym (§ 20). Za pracę wykonaną pracownikowi przysługuje wynagrodzenie wynikające z indywidualnej umowy o pracę (§ 27 ust. 1). Wyплаты wynagrodzenia pracodawca dokonuje raz w miesiącu, z dołu, do 10-go dnia następnego miesiąca kalendarzowego (§ 28 ust. 1).

Zgodnie z regulaminem wynagradzania, w przypadku podróży służbowej pracownikowi przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową, zgodnie z przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 19 grudnia 2002r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju (§ 7).

Płatnik składek, oprócz wynagrodzenia za pracę, wypłacał pracownikom i zleceniobiorcom wykonującym swoje obowiązki w miejscowościach zlokalizowanych poza najbliższym sąsiedztwem siedziby spółki, świadczenia nazwane „dietami”. Pracownicy i zleceniobiorcy korzystali wówczas ze świadczeń w naturze - zapewnianego nieodpłatnie noclegu/zakwaterowania. Mieszkali w okolicach, gdzie były prowadzone budowy. Nocleg/zakwaterowanie mieli zapewniony w hotelach pracowniczych, wynajętych mieszkaniach, czy ośrodkach agroturystycznych. Pracownicy i zleceniobiorcy nie otrzymywali poleceń wyjazdów służbowych. Nie dokonywali rozliczenia kosztów wyjazdów na budowy. (...) wypłacane były w zależności od środków na koncie płatnika składek i otrzymanego zestawienia z danej budowy. (...) przypadające na ostatni tydzień miesiąca, ostatnie dni miesiąca wypłacane były w następnym miesiącu.

Płatnik składek zapewniał pracownikom i zleceniobiorcom transport na budowy. Pracownicy i zleceniobiorcy jechali tam i wracali stamtąd samochodem służbowym, którym przewozili także potrzebne narzędzia.

W obu umowach o pracę zawartych z P. M. wskazano, że wynagrodzenie pracownika składać się będzie z płacy zasadniczej, ekwiwalentów za pranie i za środki higieny osobistej oraz nagrody.

W przypadku P. M. wartość „diet” i świadczenia w naturze # zapewnianego nieodpłatnie noclegu/zakwaterowania wyniosła:

Miesiąc/rok	Kwota diety	Kwota noclegu	Łączna kwota przychodu
01-2016	450,00 zł	327,64 zł	777,64 zł
02-2016	600,00 zł	396,68 zł	996,68 zł
03-2016	480,00 zł	775,25 zł	1255,25 zł
04-2016	600,00 zł	566,01 zł	1166,01 zł
05-2016	450,00 zł	504,03 zł	954,03 zł

06-2016	300,00 zł	347,55 zł	647,55 zł
05-2017	150,00 zł	228,66 zł	378,66 zł

Ubezpieczony pracował przy budowie sieci wodno - kanalizacyjnej w O. i S.. Trochę pracował w delegacjach i trochę na miejscu, np. w P.. Kiedy wyjeżdżał w delegacje to pracował od poniedziałku do piątku, a na weekendy wracał do domu. Ubezpieczony miał świadomość tego, że będzie musiał wyjeżdżać i pracować gdzieś na budowach.

Należności za podróże służbowe wypłacano odwołującemu osobno, a wynagrodzenia i diety były przelewane na konto.

Płatnik składek nie włączył do przychodów pracowników i zleceniobiorców wartości diet oraz zapewnianego nieodpłatnie noclegu/zakwaterowania. W konsekwencji, od wartości tych świadczeń nie zadeklarował składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Dnia 18 listopada 2020r. ZUS wydał decyzję o numerze (...).

P. M. nie przebywał w podróży służbowej. Wypłacone ubezpieczonemu diety i wartość zapewnianego nieodpłatnie noclegu/zakwaterowania, za okres wymieniony w sentencji decyzji, stanowią podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne. Do świadczenia nazwanego „dieta” i zapewnianego nieodpłatnie noclegu/zakwaterowania nie znajdują zastosowania przepisy określające należności przysługujące pracownikowi z tytułu podróży służbowej.

W oparciu o wyżej ustalony stan faktyczny Sąd Okręgowy wskazał, że odwołanie nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy powoływał następnie podstawę prawną rozstrzygnięcia, tj. przepisy art. 18 ust. 1, art. 20 ust. 1, art. 4 pkt 2 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, wskazując, że przedmiotem sporu w sprawie było to, czy kwoty przypisane ubezpieczonemu P. M. jako przychód w miesiącach wskazanych w zaskarżonej decyzji i szczegółowo opisane powyżej stanowią podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, wypadkowe, chorobowe i ubezpieczenie zdrowotne oraz, czy w związku z tym prawidłowo kwoty te doliczono do przychodu osiągniętego przez osobę ubezpieczoną we wskazanych w decyzji miesiącach.

Poza sporem pozostaje, że odwołujący zatrudniał pracowników i zleceniobiorców, którzy świadczyli pracę na terenie prowadzenia robót budowlanych przez odwołującego. Ubezpieczony P. M. na podstawie umowy o pracę wykonywał na rzecz odwołującego pracę monter instalacji sieci wod.-kan., co. i gaz. – brygadzysty. Odwołujący wypłacał pracownikom i zleceniobiorcom świadczenia nazwane „dieta” i zapewniał im nieodpłatnie nocleg/zakwaterowanie. Był to nocleg/zakwaterowanie zbiorowe poza stałym miejscem zamieszkania pracowników i zleceniobiorców, poza miejscem zamieszkania ich rodzin. Pracownicy mieli miejsce wykonywania pracy określone jako „miejsce wykonywania budów”.

Spór w sprawie sprowadza się do rozstrzygnięcia kwestii dotyczącej tego, czy wypłacone świadczenie pieniężne nazwane „dieta” i wartość świadczenia w naturze - zapewnianego nieodpłatnie noclegu/zakwaterowania stanowi dla osoby ubezpieczonej przychód ze stosunku pracy w rozumieniu art. 11 ust. 1 w zw. z art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych. W rezultacie, czy odwołujący jako płatnik składek będzie zobowiązany uwzględnić w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne wartość tych świadczeń.

Oceniając sporną kwestię Sąd Okręgowy odwołał się do wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 8 lipca 2014 r. sygn. akt K 7/13 (Dz. U. z 2014 r. poz. 947), który analizował definicję przychodu podatkowego pracowników z tytułu nieodpłatnych świadczeń.

W przypadku P. M. zebrany w sprawie materiał dowodowy, a przede wszystkim umowa stron wskazuje, że strony uzgodniły, że odwołujący będzie zapewniał ubezpieczonemu, w okresie wykonywania przez niego pracy w miejscu wykonywania budów poza P., nocleg/zakwaterowanie oraz wypłacał mu świadczenie pieniężne nazwane „dieta”. Jednocześnie odwołujący nie zwiększył wysokości wynagrodzenia ubezpieczonego o wydatki potrzebne na zakwaterowanie i wyżywienie. Odwołujący nie ukształtował tak wynagrodzenia ubezpieczonego, aby uwzględniało życiowo uciążliwy charakter pracy wymuszającej czasowe zamieszkanie ubezpieczonego poza jego centrum życiowym.

Sąd Okręgowy odwołał się także do uchwały Sądu Najwyższego z 10 grudnia 2015r. podjętej w sprawie III UZP 14/15, w której Sąd Najwyższy wskazał, że pojęcie przychodu określone w art. 4 ust. 9 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych obejmuje wartość świadczeń ponoszonych przez pracodawcę z tytułu zakwaterowania pracowników i tym samym stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w rozumieniu art. 18 ust. 1 tej ustawy.

W stanie faktycznym sprawy odwołujący spełniał świadczenie w naturze, tj. zapewniał nieodpłatnie nocleg/zakwaterowanie, dysponując uprzednią zgodą pracowników i zleceniobiorców na ich przyjęcie. W takiej sytuacji odpowiednikiem świadczeń na rzecz pracowników były wydatki, jakie odwołujący poniósł na wynajem miejsc noclegowych. Nie budzi również wątpliwości indywidualizacja pracowników, którzy uzyskali tego rodzaju przychody i ich wysokość. Odwołującemu wiadome było, który pracownik i ile dni świadczył pracę poza P. oraz z jakiego noclegu korzystał. Wskazują na to wyraźnie zeznania D. T. i Ł. Ł.. Zatem przypisanie pracownikowi określonej wartości przychodu z tego tytułu było kwestią, którą na podstawie posiadanych informacji odwołujący był w stanie precyzyjnie określić. Odwołujący mając wiedzę, który pracownik i z ilu noclegów korzystał, wypłacał takiemu pracownikowi odpowiednią ilość „diety”.

Spełnione zostały zatem dwie przesłanki odnoszące się do spełnienia nieodpłatnego świadczenia. Świadczenie zostało spełnione za zgodą pracowników, a korzyść była wymierna i mogła być przypisana indywidualnemu pracownikowi.

W ocenie Sądu Okręgowego, spełniony został także trzeci warunek dotyczący tego, że przyjęcie nieodpłatnego noclegu i diety leżało w interesie pracowników, bo pozwalało im uniknąć niezbędnego wydatku na zakwaterowanie i wyżywienie. Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska odwołującego, że przyjęcie nieodpłatnego noclegu i diety przez pracowników leżało w interesie odwołującego, bo organizował pracę w sposób zapewniający prawidłowe i efektywne wypełnianie obowiązków przez pracowników.

W ocenie Sądu Okręgowego, świadczenie w postaci zapewnienia osobom ubezpieczonym noclegu/zakwaterowania jest świadczeniem, które ma charakter osobisty, niezależnie od celu i okoliczności, w jakich zostało poniesione. Skoro przez okres wykonywania umowy o pracę pracownik zamieszkuje w danym miejscu noclegowym, to tym samym wykorzystuje on to miejsce przede wszystkim dla celów osobistych (prywatnych). Miejsce zakwaterowania, nawet w przypadku zbiorowego zakwaterowania, nie służy pracownikowi jako miejsce pracy (służące wykonaniu umowy), lecz służy osobistym celom pracownika. Zapewnienie przez pracodawcę pracownikowi mieszkania powoduje, że pracownik zaoszczędza na wydatkach, do ponoszenia których byłby zmuszony, gdyby pracodawca nie zapewnił mu lokalu mieszkalnego. W konsekwencji, nie można uznać, że ww. wydatki na rzecz pracowników poniesione zostają w celu należytego wykonania umowy o pracę.

Sąd Okręgowy uznał, że wydatki na nocleg/zakwaterowanie nie były poczynione w celu należytego wykonania umowy o pracę. Osoby ubezpieczone korzystając z noclegu/zakwaterowania finansowanego przez odwołującego, zaspakajały prywatne potrzeby bytowe i nie zmienia tego okoliczność, że konieczne było ich okresowe przebywanie w lokalizacji wynikającej z miejsca realizowania budów przez odwołującego. Zakwaterowanie w określonej miejscowości, choć istotne dla realnej możliwości dotarcia w określonym czasie do miejsca wykonywania pracy, nie jest związane z samym

procesem wykonywania pracy, który wymagał stworzenia przez odwołującego stanowisk pracy wraz z niezbędnymi urządzeniami i materiałami.

W ocenie Sądu Okręgowego, nieuprawnione jest twierdzenie odwołującego, że skoro nieodpłatne noclegi zostały zagwarantowane pracownikom w ustnych umowach z pracownikami, to jako ponoszone w interesie pracodawcy zmierzające do wykonania zobowiązań względem pracowników, nie stanowią nieodpłatnych świadczeń pracowników.

W konsekwencji należy przyjąć, że świadczenie pieniężne nazwane „dieta” i wartość zapewnianego osobie ubezpieczonej nieodpłatnie noclegu/zakwaterowania stanowi dla osoby ubezpieczonej przychód w rozumieniu art. 11 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych - ze źródła przychodu, jakim jest stosunek pracy, o którym mowa w art. 10 ust. 1 pkt 1 ww. ustawy.

Konsekwencją zaś przyjęcia, że świadczenie pieniężne nazwane „dieta” i wartość świadczenia ponoszonego przez odwołującego z tytułu zapewnienia osobie ubezpieczonej noclegu/zakwaterowania stanowią jej przychód w rozumieniu art. 4 pkt 9 ustawy systemowej, jest konieczność wliczenia wartości tych świadczeń, zgodnie z art. 18 ust. 1 ustawy, do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chyba że któryś z punktów § 2 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (aktualny tekst jednolity: Dz. U. z 2017 r. poz. 1949 ze zm.) przewiduje wyłączenia z podstawy wymiaru składek przychodu w postaci diet i wartości świadczeń ponoszonych przez pracodawcę z tytułu zapewnienia pracownikowi noclegu/zakwaterowania.

Zgodnie z § 2 ust. 1 pkt 15 powołanego rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r., 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 (zastrzeżenie nie ma zastosowania w sprawie).

Pojęcie podróży służbowej z § 2 ust. 1 pkt 15 rozporządzenia nie może być rozumiane inaczej niż w art. 77⁵ § 1 Kodeksu pracy.

Zdaniem Sądu Okręgowego w stanie faktycznym sprawy, przy ocenie, czy wyjazdy służbowe osoby ubezpieczonej – pracownika odwołującego można zakwalifikować do kategorii podróży służbowych w rozumieniu art. 77⁵ § 1 k.p., należy zbadać, czy miały one charakter incydentalny oraz czy w ramach powierzonych osobie ubezpieczonej zadań, wykonywała ona czynności typowe, czy odmienne dla zawartego stosunku pracy. Trzeba również uwzględnić specyfikę działalności gospodarczej prowadzonej przez odwołującego polegającej na budowie sieci wodno-kanalizacyjnych i gazowych dla różnych inwestorów. Punktem ciężkości brany pod uwagę jest to, czy osoba ubezpieczona ma do wykonania polecone zadanie w podróży służbowej, które w kompleksie jej obowiązków stanowi zjawisko nietypowe, okazjonalne, czy też wykonuje pracę dłuższy czas w innym miejscu, niż zapisano w umowie o pracę lub innym dokumencie.

W okolicznościach sprawy P. M. nie był pracownikiem mobilnym. Praca montera instalacji w spółce realizującej inwestycje w różnych miejscowościach nie polega bowiem ze swej istoty na stałym przemieszczaniu się na określonym obszarze geograficznym, jak to ma miejsce w przypadku kierowców, czy przedstawicieli handlowych. Należy uznać, że praca ubezpieczonego miała jednak nietypowy charakter z tego względu, że choć nie polegała na stałym przemieszczaniu się, to jednak rodzaj prowadzonej przez odwołującego działalności gospodarczej determinował konieczność wykonywania przez ubezpieczonego pracy w różnych miejscach. Nie odbywało się to incydentalnie (okazjonalnie), ale stale i przez dłuższy okres. Ubezpieczony wyjeżdżał na konkretną budowę w poniedziałek rano, a wracał z budowy w piątek, po zakończeniu pracy. Przez dłuższy czas świadczył on w jednym miejscu pracę na różnych budowach prowadzonych przez odwołującego – w S., czy O.. W umowie o pracę miał określone miejsce wykonywania pracy jako miejsce, gdzie jego pracodawca prowadzi budowy. Stałym miejscem pracy ubezpieczonego

w rozumieniu art. 77⁵ § 1 k.p. było każdorazowo to miejsce – w granicach określonych w umowie o pracę – w którym ubezpieczony przez dłuższy czas, stale, systematycznie świadczył pracę (miejsce budowy realizowanej przez odwołującego). Oznacza to, że w stanie faktycznym sprawy miejsce wykonywania pracy ubezpieczonego było ruchome (zmienne). Ubezpieczony nie był zobowiązany do świadczenia pracy jedynie na budowach prowadzonych przez odwołującego na terenie P. i w miejscowościach zlokalizowanych w najbliższym sąsiedztwie. Uwzględniając określenie miejsca wykonywania pracy w zawartych umowach o pracę, należy przyjąć, że odwołujący i ubezpieczony mieli świadomość, że część pracy pracownicy będą wykonywać w terenie. Odwołujący umówił się z ubezpieczonym na świadczenie pracy w różnych miejscowościach, także poza najbliższym sąsiedztwem P.. Ubezpieczony wiedział, że odwołujący prowadzi kolejne inwestycje w różnych miejscach na terenie kraju. Ubezpieczony nie wyjeżdżał okazjonalnie w miejsce wskazane przez odwołującego do wykonywania powierzonych mu zadań, tylko cały czas wyjeżdżał do wykonywania zadań będących przedmiotem działalności gospodarczej odwołującego. Ubezpieczony nie wykonywał czynności nadzwyczajnych, innych niż określone w zawartych umowach o pracę. W zakres standardowych czynności ubezpieczonego wchodziły bowiem prace instalatorskie. Wykonywał on pracę montera instalacji sieci wodno-kanalizacyjnej, gazowej i centralnego ogrzewania.

W ocenie Sądu Okręgowego rodzaj prowadzonej przez odwołującego działalności gospodarczej determinował konieczność wykonywania przez osobę ubezpieczoną pracy w różnym miejscu siedziby kontrahentów odwołującego. Praca nie odbywała się zatem incydentalnie, ale stale i przez dłuższy czas. Oznacza to, że osoba ubezpieczona wykonywała pracę w ramach ruchomego miejsca pracy, co nie pozwala na przyjęcie, że taki sposób świadczenia stanowi podróż służbową. Osoba ubezpieczona nie podejmowała czynności poza zwykłym zakresem obowiązków, nie realizowała zadań odrębnych, niż wynikające z umowy o pracę, mających charakter incydentalny. Wobec czego należności z tytułu podróży służbowej jej nie przysługiwały.

Pracownikowi w razie ustalenia ruchomego miejsca pracy, nie przysługuje na podstawie art. 77⁵ § 1 kp rekompensata za wykonywanie pracy poza centrum jego życia prywatnego (rodzinnego). Jak wskazuje Sąd Najwyższy w powołanej uchwale z 9 grudnia 2011r. w kosztach dezorganizacji życia prywatnego takiego pracownika powinien partycypować pracodawca i stąd zachodzi potrzeba odpowiedniego ukształtowania warunków umowy o pracę, w szczególności przez ustalenie odpowiedniego poziomu wynagrodzenia za pracę.

Sąd Okręgowy zgodził się z oceną dokonaną przez organ rentowy, że sposób realizacji zadań oraz zakres obowiązków realizowanych przez osobą ubezpieczoną wskazuje, że osoba ubezpieczona nie przebywała w podróży służbowej, w związku z czym wartość wypłaconych jej należności z tytułu diet oraz pokrytych przez odwołującego kosztów noclegów/zakwaterowania stanowi jej przychód.

W ocenie Sądu Okręgowego, organ rentowy w sposób prawidłowy zwiększył podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne. Kwoty, o które je zwiększył nie są hipotetyczne. Są to indywidualnie wyliczone kwoty dla poszczególnych osób ubezpieczonych, co wynika jednoznacznie z dokumentów zgromadzonych przez organ rentowy w toku kontroli, co w swych zeznaniach potwierdził D. T..

W konsekwencji kwoty, o których mowa w rozstrzygnięciu zaskarżonej decyzji stanowią przychód P. M. z tytułu wykonywania pracy na podstawie umowy o pracę, a w konsekwencji stanowią podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne oraz ubezpieczenie zdrowotne.

Uwzględniając powyższe rozważania, Sąd Okręgowy na podstawie art. 477¹⁴§1 k.p.c. oddalił odwołanie płatnika składek jako bezzasadne, orzekając jak w punkcie 1 wyroku.

O kosztach Sąd Okręgowy orzekł w punkcie 2 wyroku na podstawie art. 98 § 1, 3 i 4 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. i § 2 pkt 2 i § 15 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, zasądzając je od odwołującego jako przegrywającego sprawę w całości. Od kosztów zastępstwa prawnego zasądzonych na rzecz pozwanego organu rentowego przysługują z mocy samego prawa odsetki w wysokości odsetek

ustawowych za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego, za czas od dnia uprawomocnienia się orzeczenia, którym je zasądzono, do dnia zapłaty (art. 98 § 1¹ k.p.c.).

Apelację od powyższego wyroku, w całości, wniósł płatnik składek, zarzucając naruszenie przepisów prawa materialnego:

1. art. 83 ust. 1 pkt 3, art. 4 pkt 9, art. 18 ust. 1, art. 20 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych,
2. art. 81 ust. 1 i 6 ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych,
3. art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1, art. 21 ust. 1 pkt 16 lit a) ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych,
4. § 2 ust. 1 pkt 15 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe,
5. art. 77⁵ k.p.,

poprzez uznanie, iż należności z tytułu noclegów i diet pracowników za podróż służbową w związku z wykonywaniem obowiązków są spełnione w interesie pracownika a nie pracodawcy i stanowią przychód pracownika w rozumieniu ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych i w konsekwencji stanowią podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, podczas gdy - po pierwsze podstawowym kryterium, które powinno być stosowane przy ustalaniu, czy dane nieodpłatne świadczenie pracodawcy stanowi przychód ze stosunku pracy, jest kwestia tego czy dane świadczenie zostało spełnione w interesie pracownika czy też w interesie pracodawcy, po drugie gdyby nie konieczność wywiązania się z obowiązków służbowych, pracownicy nie mieliby powodu do korzystania z zapewnianych przez odwołującego miejsc noclegowych oraz diet.

Podnosząc powyższe apelujący wniósł o zmianę wyroku poprzez wyłączenie należności z tytułu kosztów noclegów i wypłaconych diet z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne za okres wymieniony w sentencji zaskarżonej decyzji, zasądzenie na rzecz odwołującego kosztów postępowania przed Sądem I i II instancji według norm prawem przepisanych, ewentualnie o uchylenie wyroku oraz skierowanie sprawy do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na apelację organ rentowy wniósł o jej oddalenie oraz o zasądzenie od płatnika składek na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja nie jest zasadna.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd Okręgowy przeprowadził właściwe postępowanie dowodowe, w oparciu o które poczynił trafne ustalenia faktyczne oraz wywiódł wnioski w pełni uprawnione wynikiem tego postępowania, nie wykraczając poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów, wynikające z art. 233 § 1 k.p.c. Dokonana subsumcja ustaleń faktycznych do mających zastosowanie przepisów prawa materialnego, nie budzi zastrzeżeń, a tut. Sąd owe ustalenia i zważenia podziela w całości i przyjmuje je za własne, co oznacza, iż zbędnym jest ich powtarzanie w uzasadnieniu wyroku sądu odwoławczego (art. 387 § 2¹ k.p.c.).

Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie było ustalenie, czy praca ubezpieczonego **P. M.** w terenie odbywała się w ramach podróży służbowych, co uzasadniałoby wyłączenie z podstawy wymiaru składek świadczeń przyznanych z tytułu tych podróży, w tym diet i zwrotu kosztów noclegów.

Przypomnieć należy, że zgodnie z art. 18 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych, wymienionych w art. 6 ust. 1-3 (tj. m.in. pracowników) 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 (zastrzeżenia nie mają znaczenia w sprawie).

Stosownie do treści art. 20 ust. 1 tej ustawy, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe oraz ubezpieczenie wypadkowe stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i ubezpieczenia rentowe, z zastrzeżeniem ust. 2 i ust. 3 (zastrzeżenia nie mają znaczenia w sprawie).

Z kolei zgodnie z treścią art. 81 ust. 1 i 6 z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz.U. z 2022 r., poz. 2561 j.t.), do ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne osób, o których mowa w art. 66 ust. 1 pkt 1 lit. a, d-i i pkt 3 i 35, stosuje się przepisy określające podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe tych osób, przy czym 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.

Art. 4 pkt 9 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych jako przychód definiuje przychody w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu zatrudnienia m.in. w ramach stosunku pracy.

Na podstawie art. 11 ust. 1 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2022 r., poz. 2647, t.j.), przychodami są otrzymane lub postawione do dyspozycji podatnika w roku kalendarzowym pieniądze i wartości pieniężne oraz wartość otrzymanych świadczeń w naturze i innych nieodpłatnych świadczeń.

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. Wartość pieniężną świadczeń w naturze przysługujących pracownikom na podstawie odrębnych przepisów ustala się według przeciętnych cen stosowanych wobec innych odbiorców - jeżeli przedmiotem świadczenia są rzeczy lub usługi wchodzące w zakres działalności pracodawcy (art. 12 ust. 1 i 2 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych).

Zgodnie z art. 21 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego określa, w drodze rozporządzenia, szczegółowe zasady ustalania podstawy wymiaru składek, z uwzględnieniem ograniczenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1, oraz wyłączenia z podstawy wymiaru składek niektórych rodzajów przychodów.

Na podstawie delegacji ustawowej zawartej w cytowanym powyżej przepisie art. 21 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych wydane zostało rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

W myśl § 1 wymienionego rozporządzenia, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, zwanych dalej „składkami”, stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych, osiągany przez pracowników u pracodawcy z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy, z zastrzeżeniem art. 18 ust. 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, zwanej dalej „ustawą”, oraz § 2 tego rozporządzenia.

Stosownie do § 2 ust. 1 pkt 15 ww. rozporządzenia, podstawy wymiaru składek nie stanowią przychody z tytułu 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.

Zgodnie z § 2 tego rozporządzenia z tytułu podróży krajowej oraz podróży zagranicznej, odbywanej w terminie i miejscu określonym przez pracodawcę, pracownikowi przysługują:

1. diety;

2. zwrot kosztów:

a) przejazdów,

b) dojazdów środkami komunikacji miejscowej,

c) noclegów,

d) innych udokumentowanych wydatków, określonych lub uznanych przez pracodawcę odpowiednio do uzasadnionych potrzeb.

Zgodnie z § 7 ust. 1 cytowanego rozporządzenia dieta w czasie podróży krajowej jest przeznaczona na pokrycie zwiększonych kosztów wyżywienia i wynosi 30 zł za dobę podróży.

Za nocleg podczas podróży krajowej w obiekcie świadczącym usługi hotelarskie pracownikowi przysługuje zwrot kosztów w wysokości stwierdzonej rachunkiem, jednak nie wyższej za jedną dobę hotelową niż dwudziestokrotność stawki diety. W uzasadnionych przypadkach pracodawca może wyrazić zgodę na zwrot kosztów noclegu stwierdzonych rachunkiem w wysokości przekraczającej limit, o którym mowa w ust. 1 (§ 8 ust. 1 i 2 cyt. rozporządzenia).

Warunkiem otrzymania należności przewidzianych rozporządzeniem w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej jest jednak odbycie przez pracownika podróży służbowej. Niezależnie zatem od faktycznego miejsca wykonywania pracy, dla rozstrzygnięcia sporu o ustalenie składek (podstawy wymiaru składek), odnoszącego się do należności w postaci diet, kosztów podróży czy noclegu, istotne znaczenie ma kwalifikacja wyjazdów pracownika, jako podróży służbowej, która to kwalifikacja warunkuje skorzystanie z przedmiotowego zwolnienia.

Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 17 lutego 2012 r., III UK 54/11 wskazał, że pojęcie podróży służbowej z § 2 ust. 1 pkt 15 rozporządzenia nie może być rozumiane inaczej niż w art. 77⁵ § 1 k.p. stanowiącym, 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.

Mając powyższe na uwadze, w pierwszej kolejności należało ocenić, czy w przypadku wyjazdów ubezpieczonego mamy do czynienia z podróżą służbową zdefiniowaną w art. 77⁵ § 1 k.p.

Na konstytutywne cechy podróży służbowej wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 22 lutego 2008 r., sygn. I PK 208/07, stwierdzając, 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.

Wszystkie te cechy, jak podkreślał Sąd Najwyższy, muszą wystąpić łącznie.

W uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów z 19 listopada 2008 r. II PZP 11/08 Sąd Najwyższy wyjaśnił, iż art. 77⁵ § 1 k.p. odnosi się jedynie do zadania służbowego rozumianego jako zdarzenie incydentalne w stosunku do pracy umówionej i wykonywanej zwykle w ramach stosunku pracy. Z art. 77⁵ § 1 k.p. wynika bowiem wprost, że podróż służbowa, która jest swoistą konstrukcją prawa pracy, ma charakter incydentalny. Jej podstawę formalną stanowi polecenie wyjazdu służbowego, które powinno określać zadanie oraz termin i miejsce jego realizacji. Zadanie musi być skonkretyzowane i nie może mieć charakteru generalnego. Nie jest zatem podróżą służbową wykonywanie pracy (zadań) w różnych miejscowościach, gdy przedmiotem zobowiązania pracownika jest stałe wykonywanie pracy (zadań) w tych miejscowościach. W konsekwencji wykonywaniem zadania służbowego w rozumieniu art. 77⁵ § 1 k.p. nie jest wykonywanie pracy określonego rodzaju, wynikającej z charakteru zatrudnienia. Taka praca bowiem nigdy nie jest incydentalna, ale permanentna. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu tej uchwały wywiódł przy tym, że rozważenia wymaga także wzajemna korelacja art. 29 § 1 pkt 2 k.p., który nakazuje określić w umowie miejsce wykonywania pracy, z przywołanym art. 77⁵ § 1 k.p. I tak w obu przepisach mowa jest o miejscu pracy, przy czym ten pierwszy stanowi o miejscu wykonywania pracy; drugi - o stałym miejscu pracy. Rozróżnienie to nie ma, zdaniem Sądu Najwyższego w składzie powiększonym, doniosłości normatywnej. W art. 77⁵ § 1 k.p. wzmianka o stałym miejscu pracy wskazuje bowiem, że za punkt odniesienia należy przyjąć właśnie miejsce wykonywania pracy określone w umowie o pracę zgodnie z art. 29 § 1 pkt 2 k.p. W rzeczywistości faktyczne miejsce wykonywania pracy może być inne niż określone w umowie. Ad casum uznanie, że stałe miejsce pracy jest równoznaczne z faktycznym miejscem pracy (miejscem wykonywania czynności pracowniczych - por. M. Taniewska: Przestrzenne granice wykonywania pracy, PiZS 1980 nr 3, s. 26) - nie zaś z umówionym miejscem pracy - powodowałyby negatywne konsekwencje dla pracownika np. w postaci niewypłaconych diet (...). Miejsce wykonywania pracy może być różnie oznaczone. Ograniczenie - w drodze wykładni - w określaniu miejsca świadczenia pracy w umowie zmniejszałoby możliwości elastycznego ukształtowania stosunku pracy.

Niezależnie od zakreślonego wyżej przedmiotu sporu, warto wskazać, że w uchwale z 9 grudnia 2011 r., sygn. akt II PZP 3/11, Sąd Najwyższy wskazał, że miejsce wykonywania pracy może być w umowie o pracę co do zasady określone na trzy sposoby (por. przykładowo B. R.: Czasoprzestrzeń pracy, Monitor Prawa Pracy 2006, nr 1, s. 35). Może ono być określone punktowo (adresowo). W tym ujęciu miejsce pracy to pewien punkt geograficzny lub konkretny adres, przy czym adresem tym może być (choć nie musi), adres zakładu pracy prowadzonego przez pracodawcę lub adres zamieszkania pracownika (w przypadku telepracownika). Punktowe (adresowe) miejsce pracy właściwe jest dla tych pracowników, którzy wykonują pracę ze swej natury związaną ze stałym miejscem (na przykład robotnicy fabryczni lub pracownicy biurowi). 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. Obszar ten (jak przyjęto w uchwale z 19 listopada 2008 r., II PZP 11/08) jest nie tylko miejscem pracy pracownika w rozumieniu art. 29 § 1 pkt 2 k.p., ale zarazem stałym miejscem pracy w rozumieniu art. 77⁵ § 1 k.p. Pracownik mobilny będzie więc odbywał podróż służbową tylko wówczas, gdy otrzyma od pracodawcy polecenie wykonania zadania poza tym obszarem a zmiana miejsca wykonywania pracy będzie miała charakter krótkotrwały (incydentalny). Wreszcie trzecim sposobem umownego określenia miejsca wykonywania pracy jest wskazanie ruchomego (w istocie zmiennego) miejsca pracy. Możliwość takiego sposobu określenia miejsca pracy jest uznawana w piśmiennictwie, jak i orzecznictwie. W wyroku z 19 marca 2008 r., I PK 230/07 (OSNP 2009 nr 13-14, poz. 176) Sąd Najwyższy wskazał, że pracownik może mieć stałe i niestałe (ruchome, zienne) 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 (miejsc) 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 (zmiennie) 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. 77⁵ § 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 krótkotrwałe zadanie wykonania pracy poza takim stałym miejscem pracy, a także w czasie dojazdu do tego miejsca i powrotu z niego.

W wyżej powołanej uchwale Sąd Najwyższy stwierdził również, że 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). Pracownik budowlany nie jest zatem pracownikiem mobilnym. 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 budow), 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 budow 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, zmiennie 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. 77⁵ § 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). Uwagi te nie znajdują odniesienia do tych pracowników budowlanych, których charakter pracy, przy uwzględnieniu natury działalności prowadzonej jednocześnie przez pracodawcę w wielu miejscach, wymusza częstą zmianę miejsca wykonywania pracy (świadczenia usług składających się na realizację zadań powierzonych pracownikowi).

Reasumując tę część rozważań, w niniejszej sprawie należało zatem ustalić, czy w okresie objętym zaskarżoną decyzją ubezpieczony odbywał podróż służbową.

Punktem ciężkości jest więc to, co słusznie zaakcentował Sąd I Instancji, czy pracownik ma do wykonania poleczone zadanie w podróży służbowej (art. 77⁵ § 1 k.p.), która w kompleksie jego obowiązków stanowi zjawisko nietypowe, okazjonalne, czy też wykonuje pracę przez dłuższy czas (niekrótko) w innym miejscu (nawet za granicą), niż zapisane w umowie o pracę lub innym dokumencie (postanowienie Sądu Najwyższego z 18.06.2020 r., sygn. II UK 336/19).

Pracownik może być zatrudniony w różnych miejscach pracy, zwłaszcza ten który wykonuje prace remontowe lub budowlane, wszak jego zatrudnienie zależy od miejsca tych prac. Miejsce pracy określone w umowie powinno odpowiadać wówczas rzeczywistemu stanowi rzeczy. Dokument umowy nie musi mieć przesądzającego znaczenia, bo inne ustalenia w tym zakresie (umowa) mogą wynikać z faktów (porozumienia), które można ustalić (choćby dorozumianie). Niewłaściwie określone miejsce wykonywania pracy w umowie o pracę nie decyduje bezwzględnie o kwalifikacji podróży służbowej pracownika, a w tej sprawie o negatywnej kwalifikacji takiej podróży (por. wyrok SN z 17 lutego 2012 r., sygn. akt III UK 54/11).

Pracę w ramach delegacji (podróży służbowej) wyróżnia sporadyczność i przemijający czas trwania wysłania oraz wykonywanie konkretnie określonego zadania. O podróży służbowej można mówić jedynie w wypadku delegowania narzuconego pracownikowi, wobec czego zawarcie porozumienia, co do wykonywania określonej pracy w ramach delegowania prowadzi do okresowej zmiany ustalonego w umowie miejsca pracy. Wykonywaniem zadania służbowego w rozumieniu art. 77⁵ § 1 k.p. nie jest wykonywanie pracy określonego rodzaju, wynikającej z charakteru zatrudnienia, gdyż ta nigdy nie jest incydentalna. Nie jest zatem podróżą służbową wykonywanie pracy (zadań) w różnych miejscowościach, gdy przedmiotem zobowiązania pracownika jest stałe wykonywanie pracy (zadań) w tych miejscowościach (wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 21.02.2018 r., sygn. III AUa 2456/16).

Ze względu na przedmiot podróży służbowej istotne jest to, że pracownik ma wykonać czynności pracownicze wyznaczone do zrealizowania w poleceniu pracodawcy, które nie powinny należeć do zwykłych, umówionych czynności pracowniczych (uchwała (7) SN z 19.11.2008 r., II PZP 11/08, OSNP Nr 13-14/2009, poz. 166, wyrok SN z 4.3.2009 r., II PK 210/08, OSNP Nr 19-20/2010, poz. 233). Nie jest podróżą służbową udanie się pracownika niemobilnego poza siedzibę pracodawcy w celu wykonywania zwykłych czynności pracowniczych (por. wyrok SN z 4.7.1978r., I PR 45/78, OSNCP Nr 1/1979, poz. 16 z glosą A. Kijowskiego, Nowe Prawo Nr 11/1979, s. 162; wyrok SN z 16.9.2009 r., I UK 105/09, OSNP Nr 9-10/2011, poz. 131; uchwała SN z 18.3.1998 r., III ZP 20/97, OSNAPiUS Nr 21/1998, poz. 619; uchwała SN z 15.8.1980 r., I PZP 23/80, OSNCP Nr 2-3/1981, poz. 26, wyrok SN z 20.2.2007 r., II PK 165/06, OSNP Nr 7-8/2008, poz. 97; wyrok SN z 28 czerwca 2012r., sygn. akt II UK 284/11, LEX).

Z art. 77⁵ § 1 k.p. wynika wprost, że podróż służbowa, która jest swoistą konstrukcją prawa pracy, ma charakter incydentalny. Jej podstawę formalną stanowi polecenie wyjazdu służbowego, które powinno określać zadanie oraz termin i miejsce jego realizacji. Zadanie musi być skonkretyzowane i nie może mieć charakteru generalnego. Nie jest zatem podróżą służbową wykonywanie pracy (zadań) w różnych miejscowościach, gdy przedmiotem zobowiązania pracownika jest stałe wykonywanie pracy (zadań) w tych miejscowościach. W konsekwencji wykonywaniem zadania służbowego w rozumieniu art. 77⁵ § 1 k.p. nie jest wykonywanie pracy określonego rodzaju, wynikającej z charakteru zatrudnienia. Taka praca bowiem nigdy nie jest incydentalna, ale permanentna (wyrok SN z 10 października 2013 r., sygn. akt II UK 104/13, LEX).

W kontekście powyższych rozważań na gruncie niniejszej sprawy należało stwierdzić, że Sąd Okręgowy prawidłowo uznał, iż pracodawca błędnie zakwalifikował wyjazdy zainteresowanego jako podróże służbowe.

Wbrew twierdzeniom apelacji, dowody zebrane w sprawie w żadnej mierze nie dają podstaw do twierdzenia, że ubezpieczony pracę wykonywał w podróży służbowej. Jego praca w okresie objętym zaskarżoną decyzją nie miała cech koniecznych, aby uznać ją za wykonywaną w ramach takiej podróży. Nie była ona bowiem w stosunku do umówionych obowiązków zjawiskiem incydentalnym, tymczasowym i krótkotrwałym.

Istotą obowiązków ubezpieczonego było wykonywanie pracy montera - instalatora na poszczególnych budowach, co wynikało ze specyfiki działalności płatnika, realizującego inwestycje w różnych miejscowościach. Ubezpieczony wyjeżdżał na konkretną budowę i tam przez dłuższy wykonywał w sposób powtarzalny typowe obowiązki pracownicze (wchodzące w zakres jego zwykłych obowiązków pracowniczych wynikających z umowy o pracę).

Jak słusznie zauważył Sąd I instancji, ubezpieczony zmieniał miejsce pracy w zależności od miejsca robót, a więc miejscem jego pracy była każdorazowo miejscowość aktualnie realizowanej inwestycji. W rzeczywistych warunkach zatrudnienia ubezpieczonego, mamy więc do czynienia z typowym przykładem konstrukcji „ruchomego” (zmiennego) miejsca pracy. Tym samym trudno mówić o jakiegokolwiek incydentalności czy okazjonalności wyjazdów. Co więcej świadczenie pracy w takim charakterze odbywało się zgodnie z treścią zawartych umów o pracę. Praca w terenie stanowiła immanentną cechę jego stosunku pracy. Była prostą i oczywistą konsekwencją specyfiki działalności odwołującego, świadczącego usługi budowlane na terenie całego kraju.

Reasumując, regularność wyjazdów ubezpieczonego, czas ich trwania, cykliczność, zakres obowiązków na wyjazdach, powodują, że wyjazdów tych nie sposób traktować jako podróży służbowych, charakteryzujących się co do zasady sporadycznością i szczególnymi potrzebami pracodawcy.

Ustalenie, że wyjazdy ubezpieczonego nie miały charakteru podróży służbowych oznacza, że wypłacone w okresie objętym zaskarżoną decyzją kwoty z tytułu diet i zwrotu kosztów noclegów są przychodem stanowiącym podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne ubezpieczonego.

Niezależnie od powyższego, odnosząc się do stanowiska odwołującego, iż otrzymywane przez ubezpieczonego wartości nie stanowią w ogóle przychodu, albowiem trudno mówić o przysporzeniu dla pracownika, zasadnie Sąd Okręgowy przywołał pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w uchwale z 10.12.2015 r., III UZP 14/15, zgodnie z którym pojęcie przychodu określone w art. 4 ust. 9 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych obejmuje wartość świadczeń ponoszonych przez pracodawcę z tytułu zakwaterowania pracowników i tym samym stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w rozumieniu art. 18 ust. 1 tej ustawy.

Stanowisko wyrażone w powołanej uchwale jest już ugruntowane, co znajduje wyraz w wyrokach Sądu Najwyższego z 29 listopada 2017 r. I UK 99/17, z 20 marca 2018 r. I UK 221/17, w postanowieniu z 27 marca 2018 r. I UK 329/17, w postanowieniu z 4 kwietnia 2019 r. I UK 149/18.

Także w najnowszym orzecznictwie Naczelnego Sądu Administracyjnego zagadnienie to jest już jednolicie rozstrzygane, na co słusznie zwrócił uwagę Sąd I instancji. I tak w wyroku z 6 marca 2020 r. w sprawie II FSK 800/18 Naczelny Sąd Administracyjny uznał, że wydatki ponoszone przez pracodawcę na zapewnienie noclegu w miejscu wykonywania przez niego pracy na rzecz pracodawcy, z wyłączeniem podróży służbowej, o której mowa w art. 77⁵ k.p., będą stanowić dla pracownika przychód w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, podlegający opodatkowaniu podatkiem dochodowym.

Podobnie w wyroku z dnia 6 grudnia 2022 r., II FSK 935/20, Naczelny Sąd Administracyjny wskazał, że świadczenia w postaci zwrotu kosztów zakwaterowania w czasie świadczenia przez pracowników pracy w innych lokalizacjach niż stałe miejsce zamieszkania oraz w postaci zwrotu kosztów dojazdu pracowników do miejsca świadczenia pracy w innych lokalizacjach niż stałe miejsce zamieszkania, stanowią przychód ze stosunku pracy w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych.

W konsekwencji Sąd Okręgowy zasadnie uznał, że organ rentowy prawidłowo uwzględnił w podstawie wymiaru składek przychód osiągnięty przez ubezpieczonego z tytułu zakwaterowania i diet, szczegółowo określony w zaskarżonej decyzji.

Wskazane w apelacji zarzuty w żadnej mierze nie podważyły prawidłowych ustaleń Sądu Okręgowego. Zarzuty i twierdzenia apelującego w istocie swej sprowadzają się do powielenia wcześniej już przedstawianego stanowiska (przed Sądem I instancji) i do przedstawienia własnej subiektywnej oceny zgromadzonego materiału dowodowego oraz interpretacji obowiązujących przepisów prawa.

Konkludując, Sąd Apelacyjny na mocy art. 385 k.p.c. apelację oddalił, nie znajdując podstaw do jej uwzględnienia.

O kosztach postępowania apelacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 § 1, 1¹ i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. i § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r. poz. 265 t.j.). Mając powyższe na względzie, tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego zasądzone od odwołującego na rzecz organu rentowego kwotę 240 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie za czas po upływie tygodnia od dnia doręczenia wyroku zobowiązanemu do dnia zapłaty.

Wiesława Stachowiak