

Sygn. akt **III AUa 930/23**

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 sierpnia 2024 r.

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

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Marta Sawińska

Protokolant: Katarzyna Grzelska

po rozpoznaniu w dniu 6 sierpnia 2024 r. w Poznaniu

sprawy (...) sp. z o.o. w P.

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

przy udziale ubezpieczonej I. M.

o wysokość podstawy wymiaru składek

na skutek apelacji (...) sp. z o.o. w P.

od wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu

z dnia 19 czerwca 2023 r. sygn. akt VIII U 1061/21

1. oddała apelację;

2. zasądza od (...) sp. z o.o. w P. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P. kwotę 240 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego od dnia uprawomocnienia się orzeczenia o kosztach do dnia zapłaty – tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

	Marta Sawińska	
--	----------------	--

## UZASADNIENIE

Decyzją z 21 grudnia 2020 r. nr (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P., na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 3, art. 18 ust. 1, art. 20 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz.300 ze zm.), § 2 ust. 1 pkt 16 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (t.j. Dz. U. z 2017 r., poz. 1949 ze zm.), art. 81 ust. 1, 5 i 6 ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (t.j. Dz. U. z 2020 r., poz. 1398 ze zm.), art. 104 ust. 1 pkt 1 lit. a ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz. U. z 2020 r., poz. 1409 ze zm.), art. 29 ust. 1 ustawy z 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (t.j. Dz. U. z 2020 r., poz. 7) stwierdził, że dla I. M. z tytułu wykonywania pracy na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) sp. z o.o.

z siedzibą w P., podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za okres od 01/2018 r. do 10/2018 r. wynosi:

Okres	(...) emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych	Ubezpieczenie zdrowotne	Kod tytułu ubezpieczenia
(...)	4 926,25 zł	4 250,87 zł	(...)
(...)	5 011,75 zł	4 324,63 zł	(...)
(...)	6 459,44 zł	5 573,85 zł	(...)
(...)	4 443,00 zł	3 833,86 zł	(...)
(...)	6 149,45 zł	5 306,36 zł	(...)
(...)	5 479,53 zł	4 728,29 zł	(...)
(...)	7 244,45 zł	6 251,23 zł	(...)
(...)	4 443,00 zł	4 625,80 zł	(...)
(...)	4 443,00 zł	3 833,86 zł	(...)
(...)	8 671,74 zł	7 482,84 zł	(...)

Odwołanie od powyższych decyzji wywiódł płatnik składek (...) Sp. z o.o. z/s w P., zaskarżając decyzje w całości. Odwołujący wniósł o zmianę decyzji poprzez stwierdzenie, że w zaskarżonej decyzji organ rentowy nieprawidłowo ustalił podstawy wymiaru składek z tytułu wykonywania przez osobę ubezpieczoną pracy u płatnika składek w kontrolowanym okresie oraz że stosowane w tym okresie przez płatnika podstawy wymiaru składek z tytułu wykonywania pracy przez osobę ubezpieczoną u płatnika składek były prawidłowe i rzetelne, nadto o zasądzenie od organu rentowego zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego, za okres od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty. Odwołujący stanął na stanowisku, że wyjazdy były podróżami służbowymi, wykonywanie zadań odbywało się poza siedzibą spółki i stałym miejscem pracy, na polecenie pracodawcy, w terminie i miejscu określonym w poleceniu wyjazdu służbowego, co znajduje odzwierciedlenie w przepisie art. 77<sup>5</sup> k.p. Częstotliwość wyjazdów nie może natomiast stanowić kryterium o kwalifikacji bądź jako podróży służbowej, bądź oddelegowania. Na gruncie przedmiotowej sprawy, incydentalność należy sprowadzać do doraźnego charakteru w celu realizacji bieżącego zadania.

Postanowieniem z 23 marca 2022 r. Sąd I instancji sprawdził wartość przedmiotu sporu i ustalił ją na kwotę 440,22 zł.

Sąd I instancji nie wzywał ubezpieczonej I. M. do udziału w postępowaniu odrębnym postanowieniem, bowiem była ona już stroną postępowania administracyjnego przed organem rentowym i adresatem kierowanej do niej decyzji, stając się automatycznie stroną postępowania odwoławczego.

Wyrokiem z dnia 19 czerwca 2023 r. (VIII U 1061/21) Sąd Okręgowy w Poznaniu oddalił odwołanie (punkt 1), zasądził od odwołującej na rzecz pozwanego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P. kwotę 90 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (punkt 2).

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

Płatnik składek (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą od 16 marca 2006 r. jest wpisany do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem (...). Większościowym udziałowcem spółki jest (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością wpisana do rejestru przedsiębiorców KRS pod numerem (...). Prezesem zarządu odwołującej spółki jest M. G..

Przedmiotem działalności (...) sp. z o.o. jest projektowanie reklam, zabudowa stoisk targowych, produkcja i montaż urządzeń reklamowych (konstrukcje i szyldy), dzierżawienie miejsc reklamowych, prace montażowe, przewóz wyrobów własnych. Spółka posiada własną flotę aut osobowych, dostawczych i ciężarowych.

Siedziba odwołującej spółki mieści się w P. przy ulicy (...). Oprócz tego spółka posiada wynajęte pomieszczenia w P. przy ulicy (...). Znajduje się tam baza logistyczno-produkcyjna, tj. hale produkcyjne, magazyny, stolarnia, spawalnia i dział graficzny, plac manewrowy. Siedziba płatnika składek jest miejscem centralnej administracji przedsiębiorstwa, w którym określa się politykę przedsiębiorstwa, podejmowane są kluczowe decyzje zarządcze i funkcje administracji centralnej. Odwołująca spółka zatrudnia pracowników na stanowiskach: kierownik działu kompletowania elementów stoisk targowych, project manager, dyrektor ds. produkcji i rozwoju, kierownik prac montażowych, plastyk, specjalista ds. handlowych, specjalista ds. obsługi administracji, grafik komputerowy, pracownik działu kompletowania elementów stoisk targowych, montażysta, stolarz, ślusarz, kierowca, magazynier, brygadzysta, zaopatrzeniowiec, plastyk projektant na podstawie umów o pracę i umów zlecenia. Rekrutacją pracowników zajmuje się zarząd odwołującej spółki.

W zależności od roku, imprez handlowych i targowych płatnik realizuje stoiska targowe w Polsce i za granicą. Agencje reklamowe zgłaszają się do handlowców z zapytaniem o wykonanie konkretnych stoisk. Odwołująca spółka ma również stałych klientów.

W 2018 r. odwołująca spółka zawierała i realizowała kontrakty z polskimi i zagranicznymi podmiotami takimi jak: (...) sp. z o.o., (...) sp. z o.o., (...) sp. z o.o., (...) S.A., (...) sp. z o.o., B., (...) sp. z o.o., (...), G. E. W., (...) LTD, (...) 9.

Prace przygotowawcze, projektowe i montażowe odbywają się w siedzibie (...) sp. z o.o., za wyjątkiem złożenia stoiska na targach. W celu zrealizowania kontraktów z polskimi i zagranicznymi podmiotami, pracownicy i zleceniobiorcy płatnika składek przygotowywali konstrukcje stoisk targowych w siedzibie spółki, a następnie wyjeżdżali za granicę, gdzie montowali i serwisowali stoiska targowe, nadzorowali prace montażowe, prowadzili rozmowy handlowe, dowozili towary własne. Montażysty stoisk po ich zmontowaniu na targach zagranicznych serwisowali stoisko w trakcie targów, względnie oczekiwali biernie na zakończenie imprezy, by stoisko zdemontować. Nieopłacalny był bowiem powrót do Polski na kilka dni.

Polecenia wyjazdów wydawali pracownikom i zleceniobiorcom płatnika składek P. B. (dyrektor ds. produkcji i rozwoju), A. G. (specjalista ds. logistyki i zaopatrzenia) oraz M. G. (prezes zarządu).

Pracownicy działu montażowo-stolarskiego o podróżach i wyjazdach są informowani dzień lub dwa przed wyjazdem, a pracownicy działu transportu z około tygodniowym wyprzedzeniem. Do miejsca montażu pracownicy przemieszczali

się pojazdami służbowymi lub samolotem. Brygada montażowa wyjeżdżająca na targi ma zazwyczaj swojego brygadzystę, a po zakończeniu montażu wraca do siedziby płatnika, za wyjątkiem sytuacji, gdy powrót i ponowny wyjazd jest nieopłacalny.

Ubezpieczona I. M. zd. Rożnowska urodziła się (...), ukończyła studia wyższe na Akademii (...) w P. na kierunku wychowanie plastyczne w zakresie wychowania plastycznego i rzeźby. Od 3 listopada 2003 r. jest zatrudniona u płatnika składek, na podstawie umowy o pracę, na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku grafika komputerowego w D. Projektowym, za wynagrodzeniem zasadniczym wynoszącym początkowo 1 000,00 zł brutto miesięcznie, następnie sukcesywnie podwyższanym. Miejsce wykonywania pracy według umowy określone zostało na P., ul. (...) (siedziba firmy). I. M. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych od 3 listopada 2003 r. jako pracownik.

W okresie objętym zaskarżoną decyzją I. M. była zatrudniona w dziale projektowym na stanowisku grafika komputerowego – projektanta. Bezpośrednim przełożonym ubezpieczonej był wówczas M. G., prezes zarządu odwołującej spółki. Praca ubezpieczonej polega na projektowaniu stoisk targowych, przygotowywaniu wizualizacji, następnie sporządzeniu dokumentacji technicznej oraz grafiki do produkcji. Działania te mają na celu wyprodukowanie stoiska targowego, które zostało zaprojektowane przez I. M.. Ubezpieczona przygotowywała projekty w miejscu zamieszkania. W sytuacji, gdy ubezpieczona przygotowywała trudny projekt, to liczyła się z tym, że będzie zmuszona porozmawiać z klientem w wyznaczonym przez niego miejscu. Na polecenie przełożonego ubezpieczona jechała na miejsce realizacji projektu, po to by nadzorować czy cały proces montażu stoiska targowego odbywa się zgodnie z projektem.

Wyjazdy były zorganizowane. Czasem była to podróż samolotem wspólnie z przełożonym i menadżerem, który był odpowiedzialny za kontakt z danym klientem. Na miejscu był zapewniany nocleg i wyżywienie. Ubezpieczona jeździła głównie do Niemiec, Holandii, W. i Finlandii, zdarzało się, że odwiedzała duże ośrodki targowe w W., K., G. w okresie od stycznia 2018 r. do października 2018 r. Pod koniec roku sezon targowy się wyciszał. W D. Projektowym poza I. M. pracowali M. R., M. J., J. J. i H. S.. J. K. jako project manager sporadycznie współpracował z ubezpieczoną.

Po zrealizowaniu danego projektu I. M. kontynuuje swoją pracę w siedzibie odwołującej spółki.

W 2018 r. ubezpieczona wykonywała pracę za granicą w następujących okresach:

- od 14 stycznia 2018 r. do 27 stycznia 2018 r. w Finlandii (H.),
- od 29 stycznia 2018 r. do 5 lutego 2018 r. w Niemczech (M.),
- od 8 lutego 2018 r. do 15 lutego 2018 r. w Niemczech (B.),
- od 24 lutego 2018 r. do 8 marca 2018 r. w Niemczech (S.),
- od 10 marca 2018 r. do 22 marca 2018 r. we W. (M.),
- od 24 marca 2018 r. do 28 marca 2018 r. w Niemczech (N.),
- od 3 kwietnia 2018 r. do 19 kwietnia 2018 r. w Niemczech (M.),
- od 21 kwietnia 2018 r. do 30 kwietnia 2018 r. w Niemczech (H.),
- od 7 maja 2018 r. do 21 maja 2018 r. w Niemczech (M.),
- od 25 maja 2018 r. do 4 czerwca 2018 r. w Niemczech,
- od 8 czerwca 2018 r. do 22 czerwca 2018 r. we Francji (P.),

- od 24 czerwca 2018 r. do 2 lipca 2018 r. w Niemczech (F.),
- od 10 sierpnia 2018 r. do 28 sierpnia 2018 r. w Niemczech (K.),
- od 28 sierpnia 2018 r. do 9 września 2018 r. w Niemczech (B.),
- od 14 września 201 r. do 28 września 2018 r. w Niemczech (S.).

W 2018 r. ubezpieczona wykonywała pracę za granicą przez następującą liczbę dni:

- w styczniu 2018 r. – 17 dni,
- w lutym 2018 r. – 18 dni,
- w marcu 2018 r. – 25 dni,
- w kwietniu 2018 r. – 26 dni,
- w maju 2018 r. – 22 dni,
- w czerwcu 2018 r. – 25 dni,
- w lipcu 2018 r. – 1 dzień,
- w sierpniu 2018 r. – 22 dni,
- we wrześniu 2018 r. – 24 dni

Łącznie 180 dni.

Tytułem „diet” w związku z wyjazdami zagranicznymi płatnik składek wypłacił ubezpieczonej następujące należności:

- w dniu 31 stycznia 2018 r. – 2 617,17 zł,
- w dniu 7 lutego 2018 r. – 1 425,06 zł,
- w dniu 19 lutego 2018 r. – 1 527,29 zł,
- w dniu 9 marca 2018 r. – 2 471,01 zł,
- w dniu 26 marca 2018 r. – 2 436,19 zł,
- w dniu 30 marca 2018 r. – 928,15 zł,
- w dniu 23 kwietnia 2018 r. – 3 271,16 zł,
- w dniu 3 maja 2018 r. – 1 986,52 zł,
- w dniu 23 maja 2018 r. – 3 041,79 zł,
- w dniu 6 czerwca 2018 r. – 2 097,40 zł,
- w dniu 26 czerwca 2018 r. – 1 723,94 zł,
- w dniu 4 lipca 2018 r. – 3 781,22 zł,
- w dniu 30 sierpnia 2018 r. – 2 603,27 zł,

- w dniu 12 września 2018 r. – 2 935,74 zł.

Wypłata należności następowała w gotówce.

Płatnik składek obliczył ubezpieczonej I. M. składki na ubezpieczenia społeczne i na ubezpieczenie zdrowotne oraz Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych od podstawy wymiaru składek w następującej wysokości:

okres	ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe, FP i FGŚP	ubezpieczenie zdrowotne	kod tytułu ubezpieczenia
(...)	5 736,00 zł	4 949,60 zł	(...)
(...)	5 736,00 zł	4 949,60 zł	(...)
(...)	5 736,00 zł	4 949,60 zł	(...)
(...)	5 736,00 zł	4 949,60 zł	(...)
(...)	5 736,00 zł	4 949,60 zł	(...)
(...)	5 736,00 zł	4 949,60 zł	(...)
(...)	5 736,00 zł	4 949,60 zł	(...)
(...)	5 736,00 zł	4 949,60 zł	(...)
(...)	4 588,80 zł	4 751,61 zł	(...)
(...)	5 736,00 zł	4 949,60 zł	(...)
(...)	5 736,00 zł	4 949,60 zł	(...)

Organ rentowy dokonał wyliczenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne I. M. w następujący sposób:  
w styczniu 2018 r.

Przychód uzyskany w styczniu 2018 r.: 8323,17 zł, pomniejszony o równowartość diety przysługującej za każdy dzień pobytu za granicą w styczniu 2018 r. (2786,18 zł + 610,74 zł) wynosi 4926,25 zł - podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.

Równowartość diety:

Ubezpieczona w tym miesiącu świadczyła pracę poza granicami kraju:

- od 14 stycznia 2018 r. do 27 stycznia 2018 r. - 14 dni - w Finlandii, data wypłaty to

31 stycznia 2018 r., wysokość diety dotycząca tego kraju to 48 € za 1 dzień, kurs euro w dzień roboczy poprzedzający dzień wypłaty to 4,1461 zł = 199,01 zł za 1 dzień x 14 dni pobytu = 2 786,18 zł,

- od 29 stycznia 2018 r. do 31 stycznia 2018 r. - 3 dni - w Niemczech, data wypłaty to 7 lutego 2018 r., wysokość diety dotycząca tego kraju to 49 € za 1 dzień, kurs euro w dzień roboczy poprzedzający dzień wypłaty to 4,1547 zł:

$49 \times 4,1547 \text{ zł} = 203,58 \text{ zł}$  za 1 dzień x 3 dni pobytu = 610,74 zł,

#### w lutym 2018 r.

Przychód uzyskany w lutym 2018 r. to 8 688,35 zł, pomniejszony o równowartość diety przysługującej za każdy dzień pobytu za granicą w lutym 2018 r. (1017,90 zł + 1629,11 zł + 1029,59 zł) wynosi 5011,75 zł - podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne

#### Równowartość diety:

Ubezpieczona w tym miesiącu świadczyła pracę poza granicami kraju:

- od 1 lutego 2018 r. do 5 lutego 2018 r. - 5 dni - w Niemczech, data wypłaty to 7 lutego 2018 r.

wysokość diety dotycząca tego kraju to 49 € za 1 dzień, kurs euro w dzień roboczy

poprzedzający dzień wypłaty to 4,1547 zł:

$49 \times 4,1547 \text{ zł} = 203,58 \text{ zł}$  za 1 dzień x 5 dni pobytu = 1017,90 zł

- od 8 lutego 2018 r. do 15 lutego 2018 r. - 8 dni - w Niemczech, data wypłaty to 19 lutego 2018 r. wysokość diety dotycząca tego kraju to 49 € za 1 dzień, kurs euro w dzień roboczy poprzedzający dzień wypłaty to 4,1559 zł:

$49 \times 4,1559 \text{ zł} = 203,64 \text{ zł}$  za 1 dzień x 8 dni pobytu = 1629,11 zł,

- od 24 lutego 2018 r. do 28 lutego 2018 r. - 5 dni - w Niemczech, data wypłaty to 9 marca 2018 r.,

wysokość diety dotycząca tego kraju to 49 € za 1 dzień, kurs euro w dzień roboczy poprzedzający dzień wypłaty to 4,2024 zł:

$49 \times 4,2024 \text{ zł} = 205,92 \text{ zł}$  za 1 dzień x 5 dni pobytu = 1029,59 zł.

#### w marcu 2018 r.

Przychód uzyskany w marcu 2018 r.: 11 571,35 zł, pomniejszony o równowartość diety przysługującej za każdy dzień pobytu za granicą w marcu 2018 r. (1441,42 zł + 2639,21 zł + 1031,28 zł) wynosi 6 459,44 zł - podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne

#### Równowartość diety:

Ubezpieczona w tym miesiącu świadczyła pracę poza granicami kraju:

- od 1 marca 2018 r. do 7 marca 2018 r. - 7 dni - w Niemczech, data wypłaty to 9 marca 2018 r. wysokość diety dotycząca tego kraju to 49 € za 1 dzień, kurs euro w dzień roboczy poprzedzający dzień wypłaty to 4,2024 zł:

$49 \times 4,2024 \text{ zł} = 205,92 \text{ zł}$  za 1 dzień x 7 dni pobytu = 1441,42 zł,

- od 10 marca 2018 r. do 22 marca 2018r. - 13 dni - we W., data wypłaty to 26 marca 2018 r., wysokość diety dotycząca tego kraju to 48 € za 1 dzień, kurs euro w dzień roboczy poprzedzający dzień wypłaty to 4,2295 zł:

$48 \times 4,2295 \text{ zł} = 203,02 \text{ zł}$  za 1 dzień  $\times$  13 dni pobytu = 2639,21 zł,

- od 24 marca 2018 r. do 28 marca 2018r. - 5 dni - w Niemczech, data wypłaty to 30 marca 2018 r., wysokość diety dotycząca tego kraju to 49 € za 1 dzień, kurs euro w dzień roboczy poprzedzający dzień wypłaty to 4,2093 zł:

$48 \times 4,2093 \text{ zł} = 206,26 \text{ zł}$  za 1 dzień  $\times$  5 dni pobytu 1031,28 zł

#### w kwietniu 2018 r.

Przychód uzyskany w kwietniu 2018 r. - 9007,16 zł, pomniejszony o równowartość diety przysługującej za każdy dzień pobytu za granicą w kwietniu 2018 r. (3271,16 zł + 2091,08 zł) wynosi 3644,93 zł.

Prognozowane przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej na 2018 r. wynosiło 4 443 zł.

Przychód uzyskany w kwietniu 2018 r., pomniejszony o równowartość diety przysługującej za każdy dzień pobytu za granicą w kwietniu 2018 r. jest niższy od prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na 2018 r., dlatego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w IV/2018 r. stanowi kwota 4 443 zł.

#### Równowartość diety:

Ubezpieczona w tym miesiącu świadczyła pracę poza granicami kraju:

- od 3 kwietnia 2018 r. do 18 kwietnia 2018 r. - 16 dni - w Niemczech, data wypłaty to 23 kwietnia 2018 r., wysokość diety dotycząca tego kraju to 49 € za 1 dzień, kurs euro w dzień roboczy poprzedzający dzień wypłaty to 4,1724 zł:

$49 \times 4,1724 \text{ zł} = 204,45 \text{ zł}$  za 1 dzień  $\times$  16 dni pobytu – 3 271,16 zł,

- od 21 kwietnia 2018 r. do 30 kwietnia 2018 r. - 10 dni - w Niemczech, data wypłaty to 3 maja 2018 r., wysokość diety dotycząca tego kraju to 49 euro za 1 dzień, kurs euro w dzień roboczy poprzedzający dzień wypłaty to 4,2675 zł:

$49 \times 4,2675 \text{ zł} = 209,11 \text{ zł}$  za 1 dzień  $\times$  10 dni pobytu = 2091,08 zł,

#### w maju 2018 r.

Przychód uzyskany w maju 2018 r.: 1 0764,31 zł, pomniejszony o równowartość diety przysługującej za każdy dzień pobytu za granicą w maju 2018 r. (3146,68 zł + 1468,18 zł) wynosi 6149,45 zł - podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne

#### Równowartość diety:

Ubezpieczona w tym miesiącu świadczyła pracę poza granicami kraju:

- od 7 maja 2018 r. do 21 maja 2018 r. - 15 dni - w Niemczech, data wypłaty to 23 maja 2018 r., wysokość diety dotycząca tego kraju to 49 € za 1 dzień, kurs euro w dzień roboczy poprzedzający dzień wypłaty to 4,2812 zł:

$49 \times 4,2812 \text{ zł} = 209,78 \text{ zł}$  za 1 dzień  $\times$  15 dni pobytu = 3146,68 zł,

- od 25 maja 2018 r. do 31 maja 2018 r. - 7 dni - w Niemczech, data wypłaty to 6 czerwca 2018 r., wysokość diety dotycząca tego kraju to 49 € za 1 dzień, kurs euro w dzień roboczy poprzedzający dzień wypłaty to 4,2804 zł:

$49 \times 4,2804 \text{ zł} = 209,74 \text{ zł}$  za 1 dzień  $\times$  7 dni pobytu = 1468,18 zł



#### w czerwcu 2018 r.

Przychód uzyskany w czerwcu 2018 r. to 10860,34 zł, pomniejszony o równowartość diety przysługującej za każdy dzień pobytu za granicą w czerwcu 2018 r. (629,22 zł + 3243,15 zł + 1508,45 zł) wynosi 5 479,53 zł - podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.

#### Równowartość diety:

Ubezpieczona w tym miesiącu świadczyła pracę poza granicami kraju:

- od 1 czerwca 2018 r. do 3 czerwca 2018 r. - 3 dni - w Niemczech, data wypłaty to 06.06.2018 r., wysokość diety dotycząca tego kraju to 49 € za 1 dzień, kurs euro w dzień roboczy poprzedzający dzień wypłaty to 4,2804 zł:

$49 \times 4,2804 \text{ zł} = 209,74 \text{ zł}$  za 1 dzień  $\times$  3 dni pobytu = 629,22 zł,

- od 8 czerwca 2018 r. do 22 czerwca 2018 r. - 15 dni - we Francji, data wypłaty to 26 czerwca 2018 r., wysokość diety dotycząca tego kraju to 50 € za 1 dzień, kurs euro w dzień roboczy poprzedzający dzień wypłaty to 4,3242 zł:

$50 \times 4,3242 \text{ zł} = 216,21 \text{ zł}$  za 1 dzień  $\times$  15 dni pobytu = 3243,15 zł,

- od 24 czerwca 2018 r. do 30 czerwca 2018 r. - 7 dni - w Niemczech, data wypłaty to 04.07.2018 r., wysokość diety dotycząca tego kraju to 49 € za 1 dzień, kurs euro w dzień roboczy poprzedzający dzień wypłaty to 4,3978 zł,

#### w lipcu 2018 r.

Przychód uzyskany w lipcu 2018 r. to 7459,94 zł, pomniejszony o równowartość diety przysługującej za każdy dzień pobytu za granicą w lipcu 2018 r. (215,49 zł) wynosi 7244,45 zł - podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.

#### Równowartość diety:

Ubezpieczona w tym miesiącu świadczyła pracę poza granicami kraju:

- 1 lipca 2018 r. - 1 dzień - w Niemczech, data wypłaty to 4 lipca 2018 r., wysokość diety dotycząca tego kraju to 49 € za 1 dzień, kurs euro w dzień roboczy poprzedzający dzień wypłaty to 4,3978 zł:

$49 \times 4,3978 \text{ zł} = 215,49 \text{ zł}$  za 1 dzień

#### w sierpniu 2018 r.

Przychód uzyskany w sierpniu 2018 r. to 8370,02 zł, pomniejszony o równowartość diety przysługującej za każdy dzień pobytu za granicą w sierpniu 2018 r. (3781,22 zł + 844,31 zł) wynosi 3744,48 zł. Prognozowane przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej na 2018 r. wynosiło 4 443 zł. Przychód uzyskany w sierpniu 2018 r., pomniejszony o równowartość diety przysługującej za każdy dzień pobytu za granicą w sierpniu 2018 r. jest niższy od prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na 2018 r., dlatego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w sierpniu 2018 r. stanowi kwota 4 443 zł.

#### Równowartość diety:

Ubezpieczona w tym miesiącu świadczyła pracę poza granicami kraju:

- od 10 sierpnia 2018 r. do 27 sierpnia 2018 r. - 18 dni - w Niemczech, data wypłaty to 30 sierpnia 2018 r., wysokość diety dotycząca tego kraju to 49 € za 1 dzień, kurs euro w dzień roboczy poprzedzający dzień wypłaty to 4,2871 zł:

$49 \times 4,2871 \text{ zł} = 210,07 \text{ zł}$  za 1 dzień  $\times$  18 dni pobytu = 3 781,22 zł

- od 28 sierpnia 2018 r. do 31 sierpnia 2018 r. - 4 dni - w Niemczech, data wypłaty to 12 września 2018 r., wysokość diety dotycząca tego kraju to 49 € za 1 dzień, kurs euro w dzień roboczy poprzedzający dzień wypłaty to 4,3077 zł:

$49 \times 4,3077 \text{ zł} = 211,08 \text{ zł}$  za 1 dzień  $\times$  4 dni pobytu = 844,31 zł

we wrześniu 2018 r.

Przychód uzyskany we wrześniu 2018 r. to 8 339,27 zł, pomniejszony o równowartość diety przysługującej za każdy dzień pobytu za granicą we wrześniu 2018 r. (1899,70 zł + 3145,43 zł) wynosi 3294,14 zł. Prognozowane przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej na 2018 r. wynosiło 4 443 zł. Przychód uzyskany w sierpniu 2018 r., pomniejszony o równowartość diety przysługującej za każdy dzień pobytu za granicą w wrześniu 2018 r. jest niższy od prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na 2018 r., dlatego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne we wrześniu 2018 r. stanowi kwota 4 443 zł.

Równowartość diety:

Ubezpieczona w tym miesiącu świadczyła pracę poza granicami kraju:

- od 1 września 2018 r. do 9 września 2018 r. - 9 dni - w Niemczech, data wypłaty to 12 września 2018 r., wysokość diety dotycząca tego kraju to 49 € za 1 dzień, kurs euro w dzień roboczy poprzedzający dzień wypłaty to 4,3077 zł:

$49 \times 4,3077 \text{ zł} = 211,08 \text{ zł}$  za 1 dzień  $\times$  9 dni pobytu = 1 899,70 zł,

- od 14 września 2018 r. do 28 września 2018 r. - 15 dni - w Niemczech, data wypłaty to 2 października 2018 r., wysokość diety dotycząca tego kraju to 49 € za 1 dzień, kurs euro w dzień roboczy poprzedzający dzień wypłaty to 4,2795 zł:

$49 \times 4,2795 \text{ zł} = 209,70 \text{ zł}$  za 1 dzień  $\times$  15 dni pobytu = 3 145,43 zł.

w październiku 2018 r.

Przychód uzyskany w październiku 2018 r. to 8 671,74 zł.

Ubezpieczona w tym miesiącu nie świadczyła pracy poza granicami kraju w związku z tym podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne stanowi przychód z tytułu stosunku pracy 8 671,74 zł.

I. M. nie otrzymała w trakcie wyjazdu poza granice kraju świadczeń w postaci pełnego lub częściowego wyżywienia. Na pokrycie tych kosztów otrzymała od pracodawcy dietę przeznaczoną na wyżywienie. Ubezpieczona nie otrzymywała innych świadczeń. Koszty noclegu pokrywał płatnik składek. Koszty przejazdu były rozliczane na podstawie kart paliwowych przypisanych do danego samochodu lub biletów lotniczych i także opłacane przez płatnika składek.

W okresie objętym sporem ubezpieczona legitymowała się zaświadczeniem na formularzu A1 o ustawodawstwie dotyczącym zabezpieczenia społecznego, potwierdzającym status pracownika najemnego w dwóch lub w kilku państwach członkowskich.

Organ rentowy przeprowadził u płatnika kontrolę w zakresie między innymi prawidłowości obliczania składek na ubezpieczenia społeczne oraz innych składek w okresie od 1 stycznia 2018 r. do 31 grudnia 2018 r. W trakcie kontroli ustalono, że odwołująca spółka ponosiła wszelkie koszty związane z transportem pracowników i zleceniobiorców, jak również koszty noclegów w ramach odbywanych zagranicznych podróży służbowych. Wypłacone diety z tytułu odbytych wyjazdów służbowych zostały uwzględnione w ustaleniu podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w zaskarżonej decyzji z 21 grudnia 2020 r. nr (...).

W dniu 21 grudnia 2020 r. organ rentowy wydał zaskarżoną w niniejszym postępowaniu decyzję.

W tym stanie rzeczy Sąd I instancji uznał, że odwołanie nie mogło zostać uwzględnione.

Na wstępie rozważań prawnych Sąd Okręgowy wskazał, że przedmiotem sporu w rozpoznawanej sprawie było uwzględnienie w podstawie wymiaru składek I. M. z tytułu umowy o pracę zawartej z płatnikiem składek w okresie od stycznia 2018 r. do października 2018 r. kwot wypłaconych ubezpieczonej w związku z wyjazdami służbowymi za granicę. Zdaniem płatnika składek, ubezpieczona odbywała podróże służbowe, w związku z czym nabywała prawo do diet, zwolnionych z obowiązku składowego. W ocenie organu rentowego, pracownicy i zleceniobiorcy płatnika wykonywali pracę najemną w dwóch lub kilku państwach członkowskich i nie byli w podróży służbowej. Wypłaty za tę pracę dokonywane na ich rzecz przez pracodawcę stanowiły zatem wynagrodzenie za pracę, podlegające oskładkowaniu.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 i art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2023 r., poz. 1230), powoływanej dalej jako ustawa systemowa, pracownik objęty jest obowiązkowymi ubezpieczeniami: emerytalnym, rentowym, chorobowym i wypadkowym od dnia nawiązania stosunku pracy i do dnia jego ustania. Pracownika do ubezpieczeń społecznych zgłasza pracodawca, który jest płatnikiem składek.

W myśl art. 18 ust. 1 powołanej ustawy, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych wymienionych w art. 6 ust. 1 pkt 1-3 i pkt 18a, czyli 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).

Przepis art. 4 pkt 9 ustawy systemowej jako przychód definiuje: przychody w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu: zatrudnienia w ramach stosunku pracy, pracy nakładczej, służby, wykonywania mandatu posła lub senatora, wykonywania pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania, pobierania zasiłku dla bezrobotnych, świadczenia integracyjnego i stypendium wypłacanych bezrobotnym oraz stypendium sportowego, a także z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności oraz umowy agencyjnej lub umowy zlecenia, jak również z tytułu współpracy przy tej działalności lub współpracy przy wykonywaniu umowy.

Zgodnie z art. 11 ust. 1 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (t.j. Dz. U. z 2021 r., poz. 1128), powoływanej dalej jako ustawa o PIT, 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.

Stosownie do treści art. 12 ust. 1 ustawy o PIT, 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.

Katalog rodzajów świadczeń będących świadczeniami ze stosunku pracy ma charakter przykładowy. Jakikolwiek świadczenie uzyskane przez podatnika w związku ze stosunkiem pracy będzie świadczeniem z tego stosunku, a konsekwencją jego otrzymania będzie powstanie obowiązku podatkowego w zakresie podatku dochodowego.

Przepisy dotyczące ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe stosuje się także odpowiednio do określania podstawy wymiaru składek: na ubezpieczenie zdrowotne (art. 81 ust. 1 i 6 ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych), na Fundusz Pracy (art. 104 ust. 1 pkt 1 lit. a ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (art. 29 ust. 1 ustawy z 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy).

Na podstawie delegacji ustawowej zawartej w art. 21 ustawy systemowej 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 (t.j. Dz. U. z 2017 r., poz. 1949).

W myśl § 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r., 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 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, zwanej dalej „ustawą”, oraz § 2 tego rozporządzenia.

Stosownie do § 2 ust. 1 pkt 16 powołanego rozporządzenia, podstawy wymiaru składek nie stanowi część wynagrodzenia pracowników, których przychód jest wyższy niż przeciętne wynagrodzenie, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy, zatrudnionych za granicą u polskich pracodawców, 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 (tj. 4 443 zł w 2018 r.).

Zgodnie z § 5 ust. 2 pkt 2 rozporządzenia przepisy § 2-4 stosuje się odpowiednio przy ustalaniu podstawy wymiaru składek osób wykonujących pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia.

Zgodnie z art. 77<sup>5</sup> § 1 k.p., 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.

W dalszej części uzasadnienia Sąd Okręgowy zacytował liczne orzecznictwo dot. podróży służbowej (m.in. wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 13 stycznia 2021 r., sygn. II FSK 2451/18, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2012 r., sygn. II UK 100/12; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2020 r., sygn. II UK 336/19; wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 29 grudnia 2016 r., sygn. III AUa 1378/16 oraz wyrok Sądu Najwyższego z 8 marca 2016 r., sygn. II UK 96/15).

Wskazał, że stosownie do treści art. 11 ust. 3 lit. a rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (rozporządzenie podstawowe), osoba wykonująca w Państwie Członkowskim pracę najemną podlega ustawodawstwu tego Państwa Członkowskiego.

W myśl art. 13 ust. 1 a i b (i) rozporządzenia podstawowego, osoba, która normalnie wykonuje pracę najemną w dwóch lub więcej państwach członkowskich, podlega:

a) ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym ma miejsce zamieszkania, jeżeli wykonuje znaczną część pracy w tym państwie członkowskim;

lub

b) jeżeli nie wykonuje znacznej części pracy w państwie członkowskim, w którym ma miejsce zamieszkania:

(i) ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym znajduje się siedziba lub miejsce wykonywania działalności przedsiębiorstwa lub pracodawcy, jeżeli jest zatrudniona przez jedno przedsiębiorstwo lub jednego pracodawcę (...).

Podstawowym łącznikiem wskazującym prawo właściwe w zakresie ubezpieczeń społecznych jest miejsce wykonywania pracy, czyli *lex loci laboris*. Wyjątek – podleganie nadal polskiemu ubezpieczeniu społecznemu obywatela polskiego zatrudnionego za granicą – stosuje się w wypadku krótkotrwałego wysłania przez polskiego pracodawcę (mającego w Polsce siedzibę lub przedstawicielstwo) w ramach istniejącej umowy o pracę lub jego oddelegowania do pracy na rzecz podmiotu powiązanego z pracodawcą polskim.

Sąd Okręgowy zaznaczył, że ubezpieczona I. M. bezspornie legitymowała się zaświadczeniem A1. Ubezpieczona w pełnej rozciągłości podlega polskiemu prawu ubezpieczeń społecznych, co nie było kwestionowane w sprawie i nie ma wpływu na problematykę potencjalnego oskładkowania kwot wypłaconych ubezpieczonej z tytułu wyjazdów do Niemiec, Finlandii i Francji, poleconych przez płatnika składek. Spór bowiem sprowadza się wyłącznie do ustalenia charakteru tych wyjazdów.

Poświadczenie ustawodawstwa właściwego w formularzu A1 uznawane jest za decyzję deklaratywną i ma moc wiążącą – również dla sądu rozstrzygającego kwestię, czy dany pracownik wykonywał pracę za granicą w ramach oddelegowania, czy też w ramach podróży służbowej (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 2010 r., II UZP 2/10, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2011 r., I UK 403/10). Wydanie wobec pracownika zaświadczenia A1 skutkuje uznaniem, że pracownik ten podlega ustawodawstwu polskiemu, czy to wobec realizowania obowiązków w dwóch krajach członkowskich (zgodnie z brzmieniem umowy), czy też w ramach oddelegowania do pracy za granicą (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 20 czerwca 2017 r., III AUa 2073/16).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy, w ustalonych okolicznościach faktycznych, w ocenie Sądu I instancji, nie sposób zarzucić płatnikowi składek celowego działania i rozliczania wyjazdów pracowniczych jako podróży służbowych w złej wierze, w celu uniknięcia obciążenia składkowego co do części wynagrodzeń. Spór jak wynika to jednakże z zebranego w sprawie materiału dowodowego, płatnik pozostaje w błędzie, kwalifikując wyjazdy swoich pracowników i zleceniobiorców jako podróże służbowe.

Z umowy o pracę łączącej I. M. z płatnikiem składek wynika, że miejscem wykonywania pracy są P. (gdzie mieści się siedziba płatnika składek). De facto, ubezpieczona świadczyła pracę w różnych miejscach, tj. w siedzibie pracodawcy w P. – w części dotyczącej pracy związanej z projektowaniem stoisk targowych, ale także w miejscu montażu tych stoisk, na terenie Polski lub za granicą. W ujęciu statystycznym, w 2018 r. I. M. przepracowała (przebywała) za granicą aż przez 180 dni. Z kolei z zeznań M. G. wynika wprost, że wyjazdy pracowników i zleceniobiorców poza siedzibę płatnika, skorelowane z budową i demontażem stoiska targowego w miejscu przewidzianym przez projekt, zgodnie z wolą inwestora, były wszystkim znane i stanowiły standard zatrudnienia u płatnika, bez względu na podstawę prawną. Zatem zagraniczne wyjazdy „na montaż” nie były dla ubezpieczonej niczym zaskakującym – przeciwnie, podejmując pracę, ubezpieczona była świadoma konieczności wyjazdów.

Regularność wyjazdów za granicę, czas ich trwania, cykliczność, zakres obowiązków ubezpieczonej na wyjazdach w relacji do czynności w siedzibie płatnika składek, polecenia wyjazdowe uzyskiwane od M. G. bezpośredniego przełożonego – świadczą zdaniem Sądu Okręgowego - o tym, że wyjazdów ubezpieczonej nie sposób traktować jako podróże służbowe, charakteryzujące się sporadycznością i szczególnymi potrzebami pracodawcy. Zarówno w sytuacji podróży służbowej, jak i oddelegowania każdorazowo następuje czasowa zmiana miejsca wykonywania pracy przez pracownika, zazwyczaj podyktowana szczególnymi okolicznościami lub indywidualną potrzebą pracodawcy. W przedmiotowej sprawie ubezpieczona, w czasie wyjazdów nie realizowała szczególnych (nietypowych, niecodziennych) potrzeb pracodawcy, wykonywała jedynie przedmiot obowiązującej ją umowy o pracę, skorelowany z przedmiotem podstawowej działalności pracodawcy, tj. projektowanie i nadzorowanie montażu stoisk targowych, zgodnie z projektem i życzeniami kontrahentów płatnika składek i według uzgodnionych zasad. Z racji działalności prowadzonej przez płatnika składek, rytm pracy pracowników spółki jest podyktowany harmonogramem i organizacją targów oraz wystaw, planowanych przez organizatorów ze stosownym wyprzedzeniem. Płatnik nie musi zatem tworzyć długoterminowych planów wyjazdowych dla swoich pracowników, zleceniobiorców i podwykonawców, w tym zakresie

wystarczy bowiem podstawowa wiedza o spodziewanym udziale kontrahentów płatnika w wybranych wydarzeniach i ekspozycjach, których terminy są powszechnie znane.

Chybione były – w ocenie Sądu Okręgowego - argumenty płatnika składek w zakresie charakteru poleceń wyjazdowych, udzielanych przez pracodawcę, jakoby ich jednostronność wymagała kwalifikowania stosowania formy podróży służbowej. Ponownie, odwołując się do zakresu obowiązków, dla I. M. naturalną kolejną rzeczą było to, że po zakończeniu etapu projektowania i produkcji stoiska w siedzibie płatnika składek, ubezpieczona jechała na miejsce docelowego montażu stoiska i nadzorowała ten montaż, zgodnie z projektem i dokumentacją. Polecenie wyjazdu w przypadku ubezpieczonej, w ocenie Sądu I instancji, należy interpretować jako element nadzoru nad pracownikiem, w zakresie realizowania przez niego zwykłych obowiązków pracowniczych, w znamiennej i powtarzalnej schemacie: przygotowanie projektu stoiska targowego – przygotowanie wizualizacji – przygotowanie dokumentacji technicznej i grafiki do produkcji – nadzór na montażem stoiska na targach.

W konsekwencji powyższych rozważań należy uznać, że zaskarżona decyzja jest prawidłowa i została wydana na podstawie obowiązujących przepisów, a w konsekwencji do podstawy wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe i zdrowotne należy doliczyć kwoty wypłacane ubezpieczonej I. M. tytułem „diety” związanych z wyjazdami służbowymi za granicę.

Mając to wszystko na względzie, Sąd I instancji na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c. i powołanych przepisów prawa materialnego oddalił odwołanie, o czym orzekł w punkcie 1 wyroku.

O kosztach procesu Sąd I instancji orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 2 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tj. Dz. U. z 2018 r. poz. 265), uwzględniając wartość przedmiotu sporu ustaloną przez Sąd postanowieniem z dnia 23 marca 2022 r.

Mając powyższe na względzie, Sąd Okręgowy w punkcie 2 wyroku zasądził od odwołującej spółki na rzecz pozwanego organu rentowego kwotę 90 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Apelację od powyższego wyroku złożył odwołujący płatnik składek (...) sp. z o.o. z siedzibą w P. zaskarżając go w całości i zarzucając:

1) naruszenie przepisów prawa procesowego, mające istotny wpływ na wynik sprawy, w postaci:

art. 233 § 1 kodeksu postępowania cywilnego poprzez niewłaściwą ocenę zgromadzonego materiału dowodowego i błędne przyjęcie, że pracownicy i zleceniobiorcy Odwołującej wykonywali pracę najemną w dwóch lub kilku państwach członkowskich UE i nie byli w podróży służbowych, a dokonywane na ich rzecz wypłaty w związku z wyjazdami stanowiły wynagrodzenie za pracę podlegające oskładkowaniu, nie zaś diety z tytułu podróży służbowych zwolnione z obowiązku składowego, w tym poprzez:

- niedanie wiary dowodom z dokumentów w postaci poleceń podróży służbowych w zakresie dokumentującym, że wyjazdy służbowe ubezpieczonego były realizowane w ramach podróży służbowych, podczas gdy z całokształtu okoliczności sprawy wynika, że wyjazdy stanowiły podróże służbowe;
- uznanie, że zeznania osobowych źródeł dowodowych nie pozwalają na przyjęcie, że wyjazdy służbowe ubezpieczonego były realizowane w ramach podróży służbowych, jak również poprzez uznanie, że zadania wykonywane przez ubezpieczonego podczas wyjazdów należały w zasadzie do jego zwykłych obowiązków, wynikających z zajmowanego stanowiska;
- przyjęcie, że miejsca wyjazdów służbowych ubezpieczonego stanowiły typowe, uzgodnione i stałe miejsce pracy ubezpieczonego;

2) naruszenie przepisów prawa materialnego w postaci:

- art. 29 § 1 pkt 2 kodeksu pracy i art. 77<sup>5</sup> kodeksu pracy poprzez ich niewłaściwe zastosowanie i błędne przyjęcie, że destynacje wyjazdów odbywanych przez ubezpieczonego mieszczą się w ramach uzgodnionego miejsca wykonywania pracy i stałego miejsca pracy ubezpieczonego, podczas gdy właściwe zastosowanie tych przepisów powinno prowadzić do wniosku, że w stanie faktycznym sprawy wyjazdu ubezpieczonego miały miejsce poza uzgodnione miejsce pracy i poza stałe miejsce pracy ubezpieczonego, a zatem były podróżami służbowymi;
- § 2 ust. 1 pkt 16 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, w zw. z art. 18 i 20 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, art. 81 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, art. 104 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy i art. 29 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, poprzez jego niewłaściwe zastosowanie w wyniku błędnego przyjęcia, iż pracownicy i osoby wykonujące pracę na podstawie umowy zlecenia, w tym ubezpieczony, wykonywali pracę najemną w dwóch lub więcej państwach członkowskich jako zatrudnieni za granicą u polskiego pracodawcy, podczas gdy - przy prawidłowej ocenie stanu faktycznego - powinno zostać przyjęte, iż pracownicy i osoby wykonujące pracę na podstawie umowy zlecenia, w tym ubezpieczony, przebywali w podróżach służbowych i znajduje do nich zastosowanie § 2 ust. 1 pkt 15 wskazanego rozporządzenia;

Odwołujący – płatnik składek - wniósł o:

1) zmianę wyroku w całości poprzez:

- uwzględnienie w całości odwołania Spółki poprzez zmianę w całości decyzji organu rentowego i orzeczenie co do istoty sprawy, że w zaskarżonej decyzji Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P. nieprawidłowo ustalił podstawę wymiaru składek z tytułu wykonywania przez ubezpieczonego pracy u płatnika składek w kontrolowanym okresie oraz że stosowane w tym okresie przez Spółkę podstawy wymiaru składek z tytułu wykonywania przez ubezpieczonego pracy u płatnika składek było prawidłowe i rzetelne;
- zasądzenie od organu rentowego na rzecz Spółki zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych, a nadto zasądzenie od organu rentowego od kwoty zasądzonej tytułem kosztów procesu odsetek, w wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego, za czas od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty;

2) zasądzenie od organu rentowego na rzecz Spółki zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych, a nadto zasądzenie od organu rentowego od kwoty zasądzonej tytułem kosztów procesu odsetek, w wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego, za czas od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty;

3) przeprowadzenie rozprawy.

Pozwany organ rentowy wniósł o oddalenie apelacji oraz o zasądzenie od odwołującego na rzecz organu rentowego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych.

**Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:**

Apelacja okazała się bezzasadna.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, rozstrzygnięcie Sądu I instancji jest oczywiście prawidłowe. Sąd Okręgowy właściwie przeprowadził postępowanie dowodowe, w żaden sposób nie uchybiając przepisom prawa procesowego, dokonał trafnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego i w konsekwencji prawidłowo ustalił stan faktyczny sprawy.

Prawidłowo także zastosował prawo materialne. Sąd Apelacyjny w całości podziela ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Okręgowego, rezygnując jednocześnie z ich ponownego szczegółowego przytaczania.

Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie było ustalenie, czy w okresie wskazanym w zaskarżonej decyzji ubezpieczona I. M. odbywała podróże służbowe, w ramach których płatnik składek wypłacał jej stosowne świadczenia, tj. diety z tytułu podróży służbowych.

Przypomnieć należy, że zgodnie z art. 18 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2023 r., poz. 1230 z późn. zm.) 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 ubezpieczenie 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.

W tym miejscu należy podkreślić, że 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.

Treść 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.) jasno wskazuje, że 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 natomiast z treścią 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.



Dalej należy podkreślić, że 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 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, zwanej dalej „ustawą”, oraz § 2 tego rozporządzenia.

Stosownie do § 2 ust. 1 pkt 15 i 16 ww. 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, a także część wynagrodzenia pracowników, których przychód jest wyższy niż przeciętne wynagrodzenie, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy, zatrudnionych za granicą u polskich pracodawców, z wyłączeniem osób wymienionych w art. 18 ust. 12 ustawy - w wysokości równoważności diety przysługującej z tytułu podróży służbowych poza granicami kraju, za każdy dzień pobytu, określonej w przepisach w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju, z tym zastrzeżeniem, że tak ustalony miesięczny przychód tych osób stanowiący podstawę wymiaru składek nie może być niższy od kwoty przeciętnego wynagrodzenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy.

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. Tym samym 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. w sprawie o sygn. III UK 54/11 wskazał, że pojęcie podróży służbowej z § 2 ust. 1 pkt 15 rozporządzenia nie może być rozumiane inaczej niż w art. 77<sup>5</sup> § 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.

Także Sąd Najwyższy w postanowieniu z 18 czerwca 2020 r. w sprawie o sygn. II UK 336/19, LEX nr 3212827 wskazał, że z braku uzgodnienia czy odpowiedniego dostosowania miejsca pracy określonego w umowie o pracę do rzeczywistego miejsca pracy, nie wynika, że pracownik jest w podróży służbowej, tylko dlatego iż wykonuje pracę w miejscu innym niż określone w umowie o pracę. Punktem ciężkości jest więc to, czy pracownik ma do wykonania polecone zadanie w podróży służbowej (art. 77<sup>5</sup> § 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.

Mając powyższe na uwadze - jak trafnie uznał Sąd Okręgowy - należało ocenić, czy w przypadku wyjazdów ubezpieczonej I. M. mamy do czynienia z podróżą służbową zdefiniowaną w art. 77<sup>5</sup> § 1 k.p.

Podkreślenia wymaga, że na konstytutywne cechy podróży służbowej wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 22 lutego 2008 r. w sprawie o 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. w sprawie o sygn. II PZP 11/08 Sąd Najwyższy wyjaśnił, iż art. 77<sup>5</sup> § 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. 77<sup>5</sup> § 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. 77<sup>5</sup> § 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. 77<sup>5</sup> § 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. 77<sup>5</sup> § 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 - powodowałoby 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.

Punktem ciężkości jest więc to, co słusznie zaakcentował Sąd I Instancji, czy pracownik ma do wykonania polecenie zadanie w podróży służbowej (art. 77<sup>5</sup> § 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 (vide postanowienie Sądu Najwyższego z 18 czerwca 2020 r. w sprawie o sygn. II UK 336/19).

W tym miejscu należy podkreślić, że z art. 77<sup>5</sup> § 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. 77<sup>5</sup> § 1 k.p. nie jest wykonywanie pracy określonego rodzaju, wynikającej z charakteru zatrudnienia. Taka praca bowiem nigdy nie jest incydentalna, ale permanentna (vide wyrok Sądu Najwyższego z 10 października 2013 r. w sprawie o sygn. akt II UK 104/13).

Sąd Apelacyjny zwraca uwagę, że dokonując wykładni art. 77<sup>5</sup> § 1 k.p. akcent kładzie się na wykazanie, że dana podróż służbowa miała incydentalny, tymczasowy i krótkotrwały charakter. Bada się czy pracownik, w ramach podróży służbowej, ma polecenie do wykonania zadanie, które to w kompleksie jego obowiązków stanowi zjawisko nietypowe, okazjonalne, czy też wykonuje swoją pracę przez dłuższy czas w innym miejscu (nawet za granicą) wskazanym przez pracodawcę, niż zapisane w umowie o pracę lub innym dokumencie (vide wyroki Sądu Najwyższego: z 22 lutego 2008 r. w sprawie o sygn. I PK 208/07, z 3 grudnia 2009 r. w sprawie o sygn. II PK 138/09, z 4 marca 2009 r. w sprawie o sygn. II PK 210/08). Pracę w ramach delegacji (podróży służbowej) wyróżnia, bowiem sporadyczność i przemijający czas trwania wysłania oraz wykonywanie konkretnie określonego zadania.

W wyroku z 8 listopada 2012 r. w sprawie o sygn. II UK 87/12 Sąd Najwyższy stwierdził, że 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. 77<sup>5</sup> § 1 k.p. nie jest zatem 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 (vide wyrok Sądu Najwyższego z 4 lutego 2009 r. w sprawie o sygn. II PK 230/08).

Jak wskazał bowiem Sąd Najwyższy w postanowieniu z 18 czerwca 2020 r. w sprawie o sygn. II UK 336/19, LEX nr 3212827 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 - art. 231 k.p.c.). Niewłaściwie określone miejsce wykonywania pracy w umowie o pracę nie decyduje bezwzględnie o kwalifikacji podróży służbowej pracownika. W zatrudnieniu pracowniczym zmiana miejsca pracy nie zawsze jest sytuacją szczególną, choćby dlatego, że firma pracodawcy wykonuje prace remontowe w różnych miejscach. Wówczas przy odmowie pracy w innym miejscu pracodawca musiałby rozwiązać stosunek pracy lub zawierać tylko umowy krótkoterminowe lub dla wykonania określonej pracy. W takiej sytuacji nie jest wykluczone porozumienie, że pracownik będzie wykonywał pracę w innym miejscu niż określone w umowie o pracę.

W orzecznictwie jak i w doktrynie ugruntowana jest już zatem wykładnia powyższego przepisu, zgodnie, z którą wyjazdy służbowe poza siedzibę pracodawcy, aby mogły być traktowane, jako podróże służbowe powinny charakteryzować się między innymi incydentalnością w zakresie obowiązków pracowniczych.

W kontekście powyższych rozważań na gruncie niniejszej sprawy należało stwierdzić, że Sąd Okręgowy prawidłowo uznał, iż ubezpieczona I. M. (zatrudniona na stanowisku grafik komputerowy) nie odbywała podróży służbowych.

Apelujący płatnik zasadniczo powielił w apelacji stanowisko prezentowane w odwołaniu, argumentując, że ubezpieczona była kierowana przez odwołującą spółkę do pracy w ramach podróży służbowych, a praca ta świadczona była w innych miejscach aniżeli w siedzibie pracodawcy w P., nadto ubezpieczona nie czyniła tego w sposób regularny, bowiem za każdym razem miejsce podróży jej wyznaczane przez pracodawcę tuż przed wyjazdem. Nadto płatnik wskazywał na tymczasowość wykonania zadania poza siedzibą pracodawcy oraz fakt, że większość zadań była świadczona przez ubezpieczoną w siedzibie pracodawcy, gdyż stoisko targowe w przeważającym zakresie jest projektowane i przygotowywane w Polsce, a montaż stoiska w miejscu docelowym stanowił jedynie niewielką część czasu poświęconego na przygotowanie stoiska targowego. Ubezpieczona miała nadzorować prace montażowe zaprojektowanego przez nią stoiska targowego.

Wbrew twierdzeniom apelacji, dowody zebrane w sprawie w żadnej mierze nie dają podstaw do twierdzenia, że ubezpieczona pracę wykonywała w podróży służbowej. Jej 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.

Sąd Apelacyjny uznał argumentację apelującego płatnika za bezzasadną, w całości podzielając ustalenia Sądu Okręgowego, że I. M. nie odbywała podróży służbowej.

Praca ubezpieczonej polega na projektowaniu stoisk targowych, przygotowywaniu wizualizacji, następnie sporządzeniu dokumentacji technicznej oraz grafiki do produkcji. Działania te mają na celu wyprodukowanie stoiska targowego, które zostało zaprojektowane przez I. M.. Ubezpieczona przygotowywała projekty w miejscu zamieszkania. Z kolei w sytuacji, gdy ubezpieczona przygotowywała trudny projekt, to liczyła się z tym, że będzie zmuszona rozmawiać z klientem w wyznaczonym przez niego miejscu. Na polecenie przełożonego ubezpieczona jechała na

miejsce realizacji projektu, po to by nadzorować czy cały proces montażu stoiska targowego odbywa się zgodnie z projektem. W okresie objętym zaskarżoną decyzją I. M. zatrudniona była w dziale projektowym na stanowisku grafika komputerowego – projektanta. Za udział w wyjazdach (w tym zagranicznych), odwołujący wypłacał ubezpieczonej dodatkowe kwoty pieniężne, a do wyjazdów ubezpieczonych kierował M. G., który był wówczas jej bezpośrednim przełożonym.

Czynności ubezpieczonej na wyjazdach należały do zwykłego, umówionego zakresu obowiązków ubezpieczonej. Istotne jest także, że wyjazdy ww. ubezpieczonej nie miały charakteru incydentalnego i tymczasowego. Z przedstawionego wykazu wyjazdów ubezpieczonej wynikało, że w spornym okresie w ujęciu statystycznym, w 2018 r. I. M. przepracowała (przebywała) za granicą aż przez 180 dni. Jak trafnie zauważył Sąd I instancji ubezpieczona świadczyła pracę w różnych miejscach, tj. w siedzibie pracodawcy w P. – w części dotyczącej pracy związanej z projektowaniem stoisk targowych, ale także w miejscu montażu tych stoisk, na terenie Polski lub za granicą (ubezpieczona nadzorowała prawidłowość realizacji jej projektu tj. montażu zaprojektowanego przez nią stoiska).

Mając na uwadze powyższe ustalić należy, że regularność tych wyjazdów, czas ich trwania, cykliczność, zakres obowiązków ubezpieczonej na wyjazdach w relacji do czynności w siedzibie odwołującego, świadczą o tym, że wyjazdów ubezpieczonej nie sposób traktować jako podróże służbowe, charakteryzujące się co do zasady sporadycznością i szczególnymi potrzebami pracodawcy. Wyjazdy zagraniczne tzw. „na montaż” nie były zatem dla ubezpieczonej niczym zaskakującym – przeciwnie, podejmując pracę ubezpieczona była w pełni świadoma konieczności tych wyjazdów.

Jak słusznie stwierdził Sąd I instancji w uzasadnieniu wyroku, w przedmiotowej sprawie ubezpieczona, w czasie wyjazdów nie realizowała szczególnych (nietypowych, niecodziennych) potrzeb pracodawcy, wykonywała jedynie przedmiot obowiązującej ją umowy o pracę, skorelowany z przedmiotem podstawowej działalności pracodawcy, tj. projektowanie i nadzorowanie montażu stoisk targowych, zgodnie z projektem i życzeniami kontrahentów płatnika składek i według uzgodnionych zasad.

W konsekwencji Sąd Okręgowy zasadnie uznał, że organ rentowy prawidłowo uwzględnił w podstawie wymiaru składek przychód osiągnięty przez ubezpieczoną I. M. z tytułu diet, szczegółowo określony w zaskarżonej decyzji. Zarzuty i twierdzenia apelującego płatnika w istocie swej sprowadzały 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.

Reasumując, w wyniku kontroli instancyjnej orzeczenia Sąd Apelacyjny uznał, że zaskarżony wyrok odpowiada prawu, a apelacja odwołującego jako bezzasadna na podstawie art. 385 k.p.c. podlega oddaleniu (pkt 1 wyroku).

O kosztach postępowania apelacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 § 1, 1<sup>1</sup> i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. oraz § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 25 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych. Mając powyższe na względzie, zasądzono od odwołującego na rzecz organu rentowego kwotę 240 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego od dnia uprawomocnienia się orzeczenia o kosztach do dnia zapłaty - tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej (punkt 2 sentencji wyroku).

sędzia Marta Sawińska