

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 24 marca 2021 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych - Oddział we W. stwierdził, że P. M. jako pracownik M. Ł. nie podlega od dnia 1 grudnia 2019 roku ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu. W uzasadnieniu decyzji organ rentowy stwierdził, że P. M. została zgłoszona przez wskazanego płatnika do ubezpieczenia społecznego wstecznie – dopiero w dniu 28 maja 2020 roku, przy czym w raportach rozliczeniowych za okres od grudnia 2019 roku do maja 2020 roku (złożonych w dniu 29 maja 2020 roku) wskazano podstawę wymiaru składek w wysokości 0 złotych, a za okres od grudnia 2019 roku do czerwca 2020 roku usprawiedliwioną nieobecność w pracy bez prawa do wynagrodzenia lub zasiłku. Wskazano również, że płatnik w dniach 28 maja 2020 roku i 8 czerwca 2020 roku otrzymał z (...) Funduszu (...) zaliczkę zwrotną – rekompensującą negatywne konsekwencje ekonomiczne związane z (...)19, której wysokość uzależniona jest od liczby pracowników na koniec miesiąca poprzedzającego miesiąc złożenia wniosku, lecz nie wyższą niż liczba pracowników zatrudnionych na dzień 31 grudnia 2019 roku. Podniesiono także, że pierwszorazowe dokumenty rozliczeniowe za grudzień 2019 roku zostały złożone w terminie – 9 stycznia 2020 roku i wskazywały tylko 5 zatrudnionych u M. Ł. pracowników, zaś w dokumencie korygującym za ten miesiąc, złożonym w dniu 29 maja 2020 roku – dalszych 5 pracowników (w tym P. M.); podobna korekta dotyczyła okresu od stycznia do kwietnia 2020 roku. Organ rentowy wskazał nadto, że P. M. nie podjęła pracy w terminie wskazanym w umowie o pracę, tj. 1 grudnia 2019 roku, ponieważ – co wynika z niespornych ustaleń przez pierwsze 5 miesięcy, tj. do 30 kwietnia 2020 roku miała korzystać z urlopu bezpłatnego, nikogo innego na jej miejsce nie zatrudniono, co wyklucza gospodarczą potrzebę pracodawcy zatrudnienia pracownika. (decyzja – w aktach ZUS)

W dniu 6 maja 2021 roku P. M. odwołała się od powyższej decyzji, zaskarżając ją w całości oraz wnosząc o jej zmianę i objęcie jej obowiązkowo ubezpieczeniem: emerytalnym, rentowym, chorobowym i wypadkowym w okresie od 1 grudnia 2019 roku. W uzasadnieniu przyznała, że w okresie urlopu bezpłatnego nie wykonywała pracy i nie dostawała wynagrodzenia, co uzgodniła z pracodawcą. (odwołanie k 3-5)

Opowiadając na odwołanie pismem z dnia 1 czerwca 2021 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział we W. wniósł o oddalenie odwołania i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, podtrzymując argumentację zawartą w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji. (odpowiedź na odwołanie k 7-8)

Płatnik M. Ł. w toku postępowania nie zajął żadnego stanowiska w sprawie. (niesporne)

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

M. Ł. w spornym okresie od grudnia 2019 roku prowadził działalność gospodarczą pod firmą (...). (niesporne)

W dniu 30 listopada 2019 roku P. M. zawarła z M. Ł. umowę nazwaną „umową o pracę na czas określony”, na mocy której od 1 grudnia 2019 roku do 31 lipca 2021 roku miała świadczyć – jako doradca klienta - na rzecz płatnika pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 2600 zł brutto miesięcznie. W umowie tej strony jednocześnie oświadczyły, że od dnia jej zawarcia do dnia 31 marca 2020 roku pracownik będzie przebywał na urlopie bezpłatnym. (umowa o pracę - w aktach ZUS)

W dniu 1 kwietnia 2020 roku strony powyższej umowy podpisały do niej aneks nr (...), mocą którego wymiar czasu pracy wnioskodawczyni został zredukowany do 1/8 etatu, wynagrodzenie – do kwoty 325 złotych, a urlop bezpłatny został przedłużony do dnia 30 kwietnia 2020 roku. (aneks – w aktach ZUS)

W okresie od 1 grudnia 2019 roku do 30 kwietnia 2020 roku płatnik składek nie wypłacił skarżącej żadnego wynagrodzenia. (niesporne)

W okresie od 1 grudnia 2019 roku do 30 kwietnia 2020 roku P. M. nie przeszła u płatnika żadnego szkolenia BHP. (karta szkolenia w aktach ZUS)

Do dnia 27 maja 2020 roku P. M. nie została zgłoszona - jako pracownik - do ubezpieczenia społecznego. W styczniu 2020 roku M. Ł. zgłosił tylko 5 dotychczas zatrudnionych u niego pracowników, bez odwołującej. Podobnie za okres od lutego do kwietnia 2020 roku zgłaszał do ubezpieczenia dotychczas zatrudnionych u siebie pracowników, bez odwołującej. Dopiero w dniu 28 maja 2020 roku, oprócz dotychczas zatrudnionych do ubezpieczenia, zgłosił z datą wsteczną od 1 grudnia 2019 roku dodatkowych 5 pracowników, w tym skarżącą – wszystkich z zerową podstawą wymiaru składek (wskazując usprawiedliwioną nieobecność w pracy bez prawa do wynagrodzenia lub zasiłku). (niesporne)

P. M. nie pobierała od grudnia 2019 roku do kwietnia 2020 roku żadnego wynagrodzenia z tytułu przedmiotowego zatrudnienia. (niesporne)

Nie podpisała za ten okres ewidencji czasu pracy. (niesporne)

Na czas urlopu bezpłatnego na miejsce skarżącej nikt nie został zatrudniony. (niesporne)

Płatnik w dniach 28 maja 2020 roku i 8 czerwca 2020 roku otrzymał z (...) Funduszu (...) zaliczkę zwrotną – rekompensującą negatywne konsekwencje ekonomiczne związane z (...)19, której wysokość uzależniona była od liczby pracowników na koniec miesiąca poprzedzającego miesiąc złożenia wniosku, lecz nie wyższą niż liczba pracowników zatrudnionych na dzień 31 grudnia 2019 roku. (niesporne)

Powyższych ustaleń sąd dokonał w oparciu o powołane dowody z dokumentów znajdujących się w aktach ZUS.

Odwołująca oraz płatnik – pouczeni prawidłowo o obowiązku dowodzenia twierdzeń, z których wywodzą swe roszczenia (art. 232 k.p.c.) – pozostali bierni w procesie.

Zebrany materiał dowodowy nie nasuwa wątpliwości i pozwala tym samym na wydanie rozstrzygnięcia.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie bowiem z treścią art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1 i art. 11 ust. 1 i art.12 ust.1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2020 r., poz. 266 ze zmianami) pracownicy, to jest osoby pozostające w stosunku pracy podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym.

Zgodnie z treścią art. 46 ust. 1 ustawy systemowej płatnik składek jest obowiązany według zasad wynikających z przepisów ustawy obliczać, potrącać z dochodów ubezpieczonych, rozliczać oraz opłacać należne składki za każdy miesiąc kalendarzowy.

Według art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U z 2019 r., poz. 1040 ze zmianami), przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Do cech pojęciowych pracy stanowiącej przedmiot zobowiązania pracownika w ramach stosunku pracy należą osobiste (nie może on wyręczyć się w pracy inną osobą) i odpłatne jej wykonywanie w warunkach podporządkowania.

Dla stwierdzenia cechy stosunku pracy z reguły wskazuje się na takie elementy jak: określony czas pracy i określone miejsce wykonywania czynności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca czasu i sposobu wykonywania pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych.

Zgodnie ze stanowiskiem judykatury stosunek ubezpieczeniowy jest następczy wobec stosunku pracy i powstaje tylko wówczas, gdy stosunek pracy jest realizowany. Jeżeli stosunek pracy nie powstał bądź też nie jest realizowany, wówczas

nie powstaje stosunek ubezpieczeniowy, nawet jeśli jest odprowadzana składka na ubezpieczenie społeczne (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 17 stycznia 2006 roku III AUa 433/2005, Wspólnota (...)).

Podleganie pracowniczemu tytułowi ubezpieczenia społecznego jest uwarunkowane nie tyle opłacaniem składek ubezpieczeniowych, ile legitymowaniem się statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę w ramach ważnego stosunku pracy (patrz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2005 roku

o sygn. akt II UK 43/05, OSNAPiUS rok 2006/15 – 16/251).

Nawiązanie stosunku pracy powoduje konsekwencje prawne nie tylko w sferze prawa pracy, ale i w innych dziedzinach prawa. Jednym z takich skutków jest prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego na wypadek ziszczenia się określonych w ustawie warunków. Skutek ten po ich spełnieniu powstaje z mocy prawa. Nie można zatem wiązać zawarcia umowy o pracę, choćby zmierzała wyłącznie do uzyskania świadczeń ubezpieczeniowych, z zamiarem obejścia prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 roku II UK 320/04, opubl: OSNAPiUS rok 2006, Nr 7-8, poz. 122; zdanie odrębne do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 lipca 2005 roku II UK 278/04, opubl: OSNAPiUS rok 2006, Nr 7-8, poz. 116).

Zgodnie z art. 83 § 1 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów.

Z czynnością prawną pozorną mamy do czynienia wówczas, gdy występują łącznie następujące warunki: oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozorów, oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie, adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozorów, czyli być aktywnym uczestnikiem stanu pozorności. Pierwsza i zasadnicza cecha czynności pozornej wyraża się brakiem zamiaru wywołania skutków prawnych, jakie prawo łączy z tego typu i treścią złożonego oświadczenia. Jest to zatem z góry świadoma sprzeczność między oświadczonymi a prawdziwymi zamiarami stron, czyli upozorowanie stron na zewnątrz i wytworzenie przeświadczenia dla określonego kręgu (otoczenia), nie wyłączając organów władzy publicznej, że czynność o określonej treści została skutecznie dokonana. Jednakże zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, wyrażonym w wyroku z dnia 14 marca 2001 roku (sygn. akt III UKN 258/00, opubl. OSNAP 2002/21/527), nie można przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował. Nie wyklucza to rozważenia, czy w konkretnym przypadku zawarcie umowy zmierzało do obejścia prawa (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Sąd rozpoznający przedmiotową sprawę podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 24 lutego 2010 roku w sprawie o sygn. akt II UK 204/09 (Lex nr 590241), że o tym czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p. Istotne więc jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych.

W uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 2010 roku w sprawie o sygn. akt I UK 43/10 (Lex nr 619658) wskazano, że umowa o pracę jest zawarta dla pozorów, a przez to nie stanowi tytułu do objęcia ubezpieczeniami społecznymi, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a podmiot wskazany jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, czyli strony z góry zakładają, że nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy. Skoro z zawarciem umowy o pracę ustawa z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2009 roku, Nr 205, poz. 1585 ze zm.) wiąże obowiązek ubezpieczenia emerytalnego i rentowych oraz wypadkowego i chorobowego, to podjęcie zatrudnienia w celu objęcia tymi ubezpieczeniami i ewentualnie korzystania z przewidzianych nimi świadczeń nie jest obejściem prawa.

W świetle poczynionych w rozpoznawanej sprawie ustaleń faktycznych nie można mówić o pozorności oświadczeń woli w zawarciu umowy o pracę.

W orzecznictwie przyjmuje się, iż do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może dojść wówczas, gdy zgłoszenie do tego ubezpieczenia dotyczy osoby, która nie jest pracownikiem, a zatem zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego następuje pod pozorem zatrudnienia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2006 r., III UK 32/06, LEX nr 957422).

W wyroku z dnia 10 lutego 2006 r., I UK 186/05 (LEX nr 272575) Sąd Najwyższy stwierdził z kolei, że podleganie ubezpieczeniu społecznemu wynika z prawdziwego zatrudnienia, a nie z samego faktu zawarcia umowy o pracę. Taki sam pogląd Sąd Najwyższy wyraził w wyroku z dnia 14 września 2006 r., II UK 2/06 (LEX nr 1615997), podkreślając, że nie stanowi podstawy do objęcia ubezpieczeniem społecznym dokument nazwany umową o pracę, jeżeli rzeczywisty stosunek prawny nie odpowiada treści art. 22 k.p. Dokument w postaci umowy o pracę nie jest więc niepodważalnym dowodem na to, że osoby podpisujące go, jako strony umowy, faktycznie złożyły oświadczenia woli o treści zapisanej w dokumencie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 października 2007 r., II UK 56/07, LEX nr 376433).

Skutku objętego rzeczywistym zamiarem stron (objęcia ubezpieczeniem) nie wywołuje więc zawarcie umowy o pracę, której strony stwarzają pozór realizacji przez ubezpieczonego czynności odpowiadających treści art. 22 k.p., czyli wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, za wynagrodzeniem odpowiadającym ilości i jakości świadczonej pracy (art. 78 k.p.). Z obowiązku pracodawcy polegającego na zgłoszeniu do ubezpieczenia społecznego zatrudnionych pracowników, należy wysnuć wniosek, że bycie podmiotem ubezpieczenia związane jest wyłącznie z realizacją podstawowego dla stosunków tego ubezpieczenia warunku wykonywania pracy w ramach stosunku pracy. W świetle tego istotne jest, czy pracownik zawierający umowę o pracę w rzeczywistości pracę taką wykonywał (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 17 grudnia 1996 r., II UKN 32/96, OSNAPiUS 1997 nr 15, poz. 275; z dnia 21 kwietnia 1998 r., II UKN 2/98, OSNAPiUS 1999 nr 7, poz. 251; z dnia 17 marca 1998 r., II UKN 568/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 187; z dnia 11 września 1998 r., II UKN 199/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 591; z dnia 21 stycznia 1999 r., I PKN 541/989, OSNAPiUS 2000 nr 5, poz. 180; z dnia 16 marca 1999 r., II UKN 512/98, OSNAPiUS 2000 nr 9, poz. 368; z dnia 29 marca 2006 r., II UK 119/05, LEX nr 957391; z dnia 18 maja 2006 r., III UK 30/06, LEX 957421; z dnia 4 października 2007 r., I UK 116/07, OSNP 2008 nr 23-24, poz. 355; z dnia 24 lutego 2010 r., II UK 204/09, LEX nr 590241; z dnia 11 marca 2008 r., II UK 148/07, LEX nr 846577; z dnia 17 czerwca 2008 r., I UK 402/07, OSNP 2009 nr 21-22, poz. 297; z dnia 21 maja 2010 r., I UK 43/10, LEX nr 619658; z dnia 21 listopada 2011 r., II UK 69/11, LEX nr 1108830).

Nie można zaś uznać umowy za umowę o pracę, jeżeli w wykreowanym nią stosunku prawnym brak jest podstawowych elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, takich jak osobiste wykonywanie czynności oraz podporządkowanie organizacyjne i służbowe pracodawcy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 394/97 OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 595 i z dnia 14 lutego 2001 r., I PKN 256/00 OSNAPiUS 2002 nr 23, poz. 564, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 listopada 2020 r., III UK 500/19, L.).

Jak wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego skarżąca i płatnik składek zawierając umowę nazwaną „umową o pracę” nie mieli wcale zamiaru nawiązania stosunku pracy, o jakim mowa w cytowanym art.22 k.p. W samej umowie przewidziano bowiem, że od dnia w niej określonego – 1 grudnia 2019 roku do 31 marca 2020 roku, a następnie – na mocy aneksu z dnia 1 kwietnia 2020 roku – do dnia 30 kwietnia 2020 roku, praca nie będzie w ogóle świadczona, w związku z czym nie była ona wynagradzana.

Nie zostały zatem spełnione dwa podstawowe warunki niezbędne do przyjęcia istnienia stosunku pracy, przy czym zamiar stron nieświadczenia przez P. M. pracy oraz niewypłacania przez M. Ł. wynagrodzenia istniały już w chwili zawierania umowy.

Umowa o pracę zawarta została zatem tylko dla pozorów, a przez to nie stanowi tytułu do podlegania ubezpieczeniom społecznym. Przy składaniu oświadczeń woli obie strony miały bowiem świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a osoba wskazana jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy (podobnie Sąd Najwyższy w wyrokach: z 4 sierpnia 2005 r., II UK 321/04, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 190 i z 19 października 2007 r., II UK 56/07, LEX nr 376433).

Oznacza to, że umowa o pracę zawarta przez odwołującą z płatnikiem jedynie dla pozorów nie może stanowić tytułu do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym. Do zawarcia pozornej umowy o pracę dochodzi tylko wówczas, gdy przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a osoba określona jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, czyli gdy strony z góry zakładają, że nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 22 czerwca 2015 r., I UK 367/14, LEX nr 1771586, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2020 r., III UK 179/19, L.)

Na jurysdykcyjną tolerancję nie zasługują zatem w niniejszej sprawie żadne działania skierowane na uzyskanie nienależnych świadczeń z ubezpieczenia społecznego przez pozornie zatrudnionego (art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Takie zabiegi pozostawałyby bowiem w ewidentnej sprzeczności z zasadą równego traktowania wszystkich rzeczywiście ubezpieczonych, w tym z zasadą solidaryzmu ubezpieczeń społecznych, z której nie powinna korzystać osoba pozornie i intencyjnie zatrudniona na podstawie wyłącznie deklarowanego „konsensualnego” zatrudnienia, które de facto od daty wskazanej w spornej decyzji nie wystąpiło.

Podkreślić należy ponownie, że najistotniejsze na gruncie niniejszej sprawy jest to, że skarżąca faktycznie nie wykonywała od 1 grudnia 2019 roku pracy na rzecz płatnika składek, a pracodawca nie przyjmował od niej żadnej pracy i nie wypłacał jej żadnego wynagrodzenia.

Zgodzić należy się z organem rentowym, że o pozorności tego zatrudnienia świadczy nadto fakt zgłoszenia odwołującej do ubezpieczenia dopiero po 5 miesiącach od daty „rzekomego zatrudnienia”, ze wskazaniem daty wstecznej, po złożeniu przez płatnika wniosku o zaliczkę zwrotną z (...) Funduszu (...) – rekompensującą negatywne konsekwencje ekonomiczne związane z (...)19, której wysokość uzależniona była od liczby pracowników na koniec miesiąca poprzedzającego miesiąc złożenia wniosku, lecz nie wyższą niż liczba pracowników zatrudnionych na dzień 31 grudnia 2019 roku.

Nadto o pozorności przedmiotowej umowy świadczy nadto fakt braku gospodarczej potrzeby pracodawcy „zatrudnienia” pracownika i czerpania z jego pracy, skoro nowoutworzone dla P. M. stanowisko pozostawało nieobsadzone, na co strony umówiły się już podpisując umowę.

Twierdzenie skarżącej, że doszło do nawiązania od dnia 1 grudnia 2019 roku stosunku pracy z M. Ł. – w świetle tych kilku argumentów – w sposób ewidentny mija się z prawdą.

Tezy tej nie zmienia fakt złożenia przez S. S. i W. B. rok po dacie zawarcia omawianej umowy - w dniu 3 grudnia 2020 roku oświadczeń stwierdzających, że P. M. była zatrudniona w przedsiębiorstwie (...). Sąd w niniejszej sprawie badał bowiem zasadność twierdzenia ZUS, że odwołującej nie łączył z płatnikiem od 1 grudnia 2019 roku stosunek pracy, który dawałby podstawę do objęcia jej obowiązkiem pracowniczego ubezpieczenia społecznego.

Zamiarem stron umowy z dnia 30 listopada 2019 roku nie było zatem nawiązanie stosunku pracy, lecz skonstruowanie dla nich jak najkorzystniejszych warunków określających status pracownika i pracodawcy, w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, w tym zaliczki zwrotnej – rekompensującej pracodawcy negatywne konsekwencje ekonomiczne związane z (...)19.

Zdaniem Sądu, odwołująca ani płatnik w żaden sposób nie udowodnili, iż zakwestionowana przez ZUS umowa o pracę nie miała charakteru pozornej.

Wobec powyższego Sąd na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. oddalił odwołanie.

W przedmiocie kosztów Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. w zw. z § 9 ust.2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804)