

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 lipca 2017 r.

Sąd Apelacyjny w Lublinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia	SA Barbara Hejwowska
Sędziowie:	SA Barbara Mazurkiewicz-Nowikowska SA Małgorzata Rokicka-Radoniewicz (spr.)
Protokolant: st. prot. sądowy Joanna Malena	

po rozpoznaniu w dniu 12 lipca 2017 r. w Lublinie

sprawy M. K.

z udziałem zainteresowanego S. M.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w L.

o ustalenie podstawy wymiaru składek

na skutek apelacji M. K.

od wyroku Sądu Okręgowego w Lublinie

z dnia 4 października 2016 r. sygn. akt VIII U 1566/16

I. zmienia zaskarżony wyrok oraz poprzedzającą go decyzję i ustala podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne M. K. z tytułu zatrudnienia u S. M. od (...)do(...)w oparciu o wynagrodzenie w kwocie 2.000 (dwa tysiące) złotych miesięcznie;

II. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w L. na rzecz M. K. kwotę 270 (dwieście siedemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

Małgorzata Rokicka-Radoniewicz Barbara Hejwowska Barbara Mazurkiewicz-Nowikowska

III AUa 1412/16

UZASADNIENIE

Organ rentowy - Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. decyzją z dnia o 21 lipca 2014 roku ustalił dla M. K. podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia od dnia(...)na podstawie umowy o pracę u płatnika składek S. M. za miesiące:

- styczeń 2014 roku (od(...) do 31.01.2014r.) w wysokości 532 zł
- luty 2014 roku – w wysokości 840 zł
- marzec 2014 roku (od 1.03.2014r. do (...)) – wysokości 476 zł oraz na ubezpieczenie zdrowotne za miesiące:
- styczeń 2014 roku (od (...) do 31.01.2014r.) w wysokości 459,07 zł
- luty 2014 roku – w wysokości 724,84 zł
- marzec 2014 roku (od 1.03.2014r. do (...)) – wysokości 410,74 zł.

Od tej decyzji odwołanie do Sądu Okręgowego w Lublinie wniosła M. K., domagając się o uchylenia decyzji w całości. Zaskarżonej decyzji zarzuciła naruszenie prawa materialnego, tj. art. 78 § 1 k.p. w zw. z art. 13 k.p. przez wadliwe przyjęcie, że ubezpieczona zatrudniona na podstawie umowy o pracę w okresie od(...)do 31 sierpnia 2014 roku powinna otrzymywać wynagrodzenie w wysokości 840 zł miesięcznie podczas gdy rodzaj i jakość świadczonej pracy oraz kwalifikacje zawodowe ubezpieczonej dostatecznie uzasadniały ustalenie wynagrodzenia za pracę w wysokości 2 000 zł.

Sąd Okręgowy w Lublinie wyrokiem z dnia 4 października 2016 roku oddalił odwołanie. Sąd Okręgowy ustalił, że M. K. legitymuje się wykształceniem wyższym w zakresie ekonomii. Od dnia 9 lutego 2009 roku do chwili obecnej jest ona zatrudniona na podstawie umowy o pracę na stanowisku specjalisty ds. kadr i płac w Kancelarii (...) w L., w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem 4 000 zł brutto. Z tego tytułu zgłoszona jest do ubezpieczeń społecznych. Pracę świadczy codziennie od poniedziałku do piątku w godzinach 8-16.

W dniu (...)wnioskodawczyni zawarła umowę o pracę z zainteresowanym S. M., który zatrudnił ją w ramach prowadzonej działalności gospodarczej Agencji (...), na czas określony od (...)do 31 sierpnia 2014 roku, na stanowisku specjalisty ds. ubezpieczeń, w wymiarze 1/2 etatu, z wynagrodzeniem w wysokości 2 000 zł brutto miesięcznie. Pracę skarżąca świadczyła w Galerii (...), gdzie znajdował się punkt obsługi klienta. Do jej obowiązków należało przeglądanie list osób ubezpieczonych i informowanie ich o wygaśnięciu polisy, przedstawianie klientom produktów ubezpieczeniowych, w tym polis poszczególnych ubezpieczycieli oraz sprzedaż tych ubezpieczeń, pozyskiwanie nowych klientów. Praca ta była świadczona codziennie od poniedziałku do piątku w godzinach 17-21, ewentualnie w sobotę w godzinach 12-16 (wówczas wnioskodawczyni odbierała jeden wolny dzień w tygodniu). Wnioskodawczyni wymieniała się na stanowisku z pozostałymi pracownikami S. M. tj. P. D., K. K. i J. M.. Pracownicy ci mieli takie same obowiązki jak wnioskodawczyni, pracowali w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniami w granicach 1 600 zł brutto miesięcznie, poza J. M., który pracował w wymiarze 1/4 etatu z wynagrodzeniem około 400 zł miesięcznie.

W rzeczywistości wnioskodawczyni zajmowała się głównie dzwonieniem do klientów, podczas gdy właściciel obsługiwał osoby przychodzące bezpośrednio do punktu, nadto wysyłała sms-y i wyciszała klientom oferty na kolejny rok. M. K. nie miała żadnego doświadczenia w branży ubezpieczeniowej, nie ma uprawnień samodzielnego agenta ubezpieczeniowego. Pozyskała również dla zainteresowanego nowych klientów tj. firmy (...) L., D..

W chwili podjęcia dodatkowego zatrudnienia M. K. była w 2 miesiącu ciąży. Od dnia 18 marca 2014 roku do dnia porodu skarżąca przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą. Nie wróciła do pracy w Agencji (...), obecnie jest zatrudniona wyłącznie w Biurze (...).

Z tytułu umowy o pracę zawartej z S. M. wnioskodawczyni została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego z podstawą wymiaru składek w wysokości 2 000 zł, z tym że pierwotnie w raportach

imiennych wykazano pełnym wymiar czasu pracy. Dopiero korektą z dnia 15 czerwca 2016 roku zmieniono wymiar na 1/2 (bezsporne).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dowody z dokumentów, zeznania świadków – pracowników zainteresowanego oraz wnioskodawczyni i zainteresowanego.

Sąd Okręgowy uznał, że istota sporu w niniejszej sprawie sprowadzała się do rozstrzygnięcia czy organ rentowy zasadnie określił podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne, tj. emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek Agencja (...) w kwocie podstawowej 840 zł tj. w wysokości wynagrodzenia minimalnego, proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, uznając iż ustalone wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2 000 złotych brutto dla osoby zatrudnionej na 1/2 etatu było pozorną czynnością prawną i miało na celu jedynie uzyskanie prawa do wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz. U. z 2015 roku, poz. 121) – zwana dalej ustawą systemową obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i art. 9 osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów. Stosowanie do art. 18 ust. 1 wskazanej ustawy podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych wymienionych w art. 6 ust. 1 pkt 1-3 i pkt 18a stanowi przychód, o którym mowa w art. 4 pkt 9 i 10, z zastrzeżeniem ust. 1a i 2, ust. 4 pkt 5 i ust. 12. Z kolei art. 4 pkt 9 stanowi, że za przychód uważa się przychód 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. Stosowanie do art. 20 ust. 1 ustawy systemowej 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.

Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych, ale bezspornym pozostaje, iż wolność kontraktowa realizuje się tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Jakkolwiek z punktu widzenia art. 18 § 1 k.p., umówienie się o wyższe od najniższego wynagrodzenie jest dopuszczalne, to autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także względ na interes publiczny.

Sąd zwrócił uwagę, że umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych kształtuje ona stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Są to skutki bardzo doniosłe, zarówno z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), jak i interesu publicznego, należy zatem uznać, że ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych. Co więcej, godziwość wynagrodzenia - jedna z zasad prawa pracy - zyskuje dodatkowy walor aksjologiczny. W prawie ubezpieczeń społecznych istnieje bowiem znacznie mocniejsza, niż w prawie pracy, bariera działania w ramach prawa, oparta na wymagającym ochronie interesie publicznym i zasadzie solidarności ubezpieczonych. Względność zasady godziwości wynagrodzenia, wyrażająca się koniecznością odniesienia się nie tylko do potrzeb pracownika, ale także świadomości społecznej oraz ogólnej sytuacji ekonomicznej

i społecznej, nie powinna zresztą budzić wątpliwości. W związku z tym, nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353¹ k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, można przypisać - w okolicznościach każdego konkretnego wypadku - zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia. Należy bowiem pamiętać,

że alimentacyjny charakter tych świadczeń oraz zasada solidaryzmu wymagają, żeby płaca - stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki - nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie oraz żeby rażąco nie przewyższała wkładu pracy, a w konsekwencji żeby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej. Jest tak również dlatego, że choć przepisy prawa ubezpieczeń społecznych w swej warstwie literalnej odnoszą wysokość składek do wypłaconego wynagrodzenia, to w rzeczywistości odwołują się do takiego przełożenia pracy i uzyskanego za nią wynagrodzenia na składkę, które pozostaje w harmonii z poczuciem sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego (wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach, sygn. III AUa 2111/13).

Sąd Okręgowy stwierdził, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy, natomiast ocena godziwości tego wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 16 października 2013 roku, sygn. III AUa 294/13). Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 26 listopada 1997 roku 6/96 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 roku, sygn. II PKN 465/99, wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 25 września 2012 roku, sygn. III AUa 398/12). Takie rozumienie godziwości wynagrodzenia odpowiada kryteriom ustalania wysokości wynagrodzenia z art. 78 § 2 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 sierpnia 2010 roku, sygn. II PK 50/10), który nakazuje ustalenie wynagrodzenia za pracę tak, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

W rozpoznawanej sprawie nie ziściła się w żadnej mierze okoliczność ekwiwalentności określonego przez strony umowy o pracę wynagrodzenia na poziomie 2 000 złotych do świadczonej przez ubezpieczoną pracy, dodatkowo w zmniejszonym do 1/2 wymiarze. Zdaniem Sądu wnioskodawczyni nie udowodniła w niniejszej sprawie zwiększonego nakładu pracy w stosunku do innych zatrudnionych u S. M. pracowników, lub choćby lepszego przygotowania zawodowego wnioskodawczyni. Wręcz przeciwnie, nie miała ona żadnego doświadczenia zawodowego w sprzedaży produktów ubezpieczeniowych, nie ukończyła też koniecznych kursów. Nie mogła z tego powodu być samodzielnym pracownikiem, tym bardziej, że wnioskodawczyni będąc osobą zatrudnioną na cały etat w innej firmie, pracowała codziennie od godziny 8 do 16, do pracy zaś dojeżdżała codziennie z K.. Dodatkowo w chwili zatrudnienia u S. M. była w ciąży i trudno jest więc przyjąć, iż w tym czasie pracowała na tyle wydajnie, że na tle innych zatrudnionych u zainteresowanego pracowników, zasługiwała na dwa razy wyższe wynagrodzenie, a charakter wykonywanych w rzeczywistości przez ubezpieczoną obowiązków, które jak wynikało z wyjaśnień S. M. sprowadzały się do obsługi telefonicznej klientów. Z tych względów Sąd uznał, że wynagrodzenie przewidziane przez strony w umowie o pracę z dnia 13 stycznia 2014 roku i stanowiące podstawę wymiaru składek M. K. jako pracownika nie było wynagrodzeniem godziwym, czyli nie było należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe oraz ekwiwalentne do świadczonej przez nią pracy. Według Sądu w sprawie zachodzi pozorność oświadczeń woli stron zawartych w w/w umowie wyrażająca się w zamiarze stworzenia okoliczności mających na celu uzyskania prawa do wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Od tego wyroku apelację wniosła wnioskodawczyni M. K. zaskarżając wyrok w całości. Wyrokowi zarzucała:

1. obrazę prawa procesowego poprzez naruszenie art.233 § 1 kpc polegające na przekroczeniu zasady swobodnej oceny dowodów przez sprzeczne ze zgromadzonym materiałem dowodowym uznanie, że wynagrodzenie w kwocie 2000 złotych z tytułu pracy wnioskodawczyni w połowie obowiązkowego wymiaru czasu pracy nie stanowi wynagrodzenia, które odpowiada kryteriom godziwości, gdy dowody ocenione właściwie wskazują, że otrzymywane przez nią wynagrodzenie było adekwatne do powierzonych obowiązków, posiadanych kwalifikacji i postawionych zadań;
2. obrazę prawa materialnego art.18 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z art.12 ust.1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych przez błędną wykładnię i uznanie, że organ rentowy ma możliwość

kwestionowania wysokość wynagrodzenia, gdy nie ma żadnych podstaw aby kwestionować wysokość otrzymywanego przez pracownika wynagrodzenia jeżeli umowa o pracę była faktycznie wykonywana.

Wnosiła o zmianę wyroku poprzez uwzględnienie odwołania w całości oraz zasądzenie kosztów postępowania.

Sąd Apelacyjny ustalił i zważył, co następuje:

Apelacja jest zasadna i zasługuje na uwzględnienie.

Przedmiotem sporu było określenie wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne M. K. podlegającej takim ubezpieczeniom jako pracownik S. M. w okresie od(...).

Sąd I instancji podzielił stanowisko organu rentowego i stwierdził, że uzgodnione przez strony wynagrodzenie w spornym okresie od(...)do (...)było zawyżone, nieadekwatne i nieekwiwalentne do rodzaju, jakości i ilości świadczonej pracy, przez co umowa o pracę w zakresie postanowień dotyczących wynagrodzenia M. K. naruszały zasady współzycia społecznego, a zatem były nieważne z mocy samego prawa (art. 58 § 2 k.c.). Wobec powyższego Sąd Okręgowy uznał, że organ rentowy zasadnie dokonał obniżenia wysokości podstawy wymiaru składek określając tę podstawę w oparciu o minimalne wynagrodzenie.

Skarżąca argumentowała w apelacji, że Sąd Okręgowy nie dostrzegł kwalifikacji wnioskodawczyni i faktycznej roli, jaką pełniła jako pracownik w firmie zainteresowanego. Pomiął jej wyższe wykształcenie ekonomiczne oraz rzeczywiste umiejętności organizacyjne, ogólny staż pracy oraz doświadczenie w współpracy z ludźmi, a przede wszystkim jej osobiste kontakty z różnymi firmami i efekty jej pracy dla firmy pracodawcy, stawiając jej pracę na równi z pracą innych pracowników zajmujących się wyłącznie sprzedażą ubezpieczeń w sytuacji, gdy zakres jej obowiązków jako pracownika biurowego w sposób kluczowy różnił się od zakresu obowiązków pozostałych pracowników.

Sąd Okręgowy pominął również okoliczność, że wnioskodawczyni jest od 2009 roku zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem brutto 4000 zł, a zatem w stosunku do otrzymanych poborów, ustalone na poziomie 2000 zł wynagrodzenie za pracę w połowie wymiaru jest proporcjonalne.

W ocenie Sądu Apelacyjnego Sąd I instancji dokonał w sprawie ustaleń faktycznych, niezgodnych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, pomijając istotną część dowodów, co skutkowało niezasadnym oddaleniem odwołania. Sąd Okręgowy przyjął, że z uwagi na ciężę wnioskodawczyni otrzymywała w spornym okresie wynagrodzenie znacznie zawyżone w porównaniu do wynagrodzeń innych pracowników wnioskodawcy i nieekwiwalentne do wykonywanych przez ubezpieczoną obowiązków. Zdaniem Sądu Okręgowego ukształtowanie wynagrodzenia na tak wysokim poziomie przez strony umowy miało na celu zapewnienie ubezpieczonej uzyskania w przyszłości świadczenia z ubezpieczenia społecznego w znacznej wysokości.

Stwierdzić jednak należy, że ustalenia te stoją w sprzeczności z całokształtem materiału dowodowego sprawy. Z zeznań przesłuchanych w sprawie licznych świadków, jak również z zeznań skarżącej i zainteresowanego, (który zaprzeczył, aby wiedział o ciąży wnioskodawczyni) wynika, że wnioskodawczyni od czasu przyjęcia jej do pracy przez wnioskodawcę bardzo szybko wdrożyła się w obowiązki związane z obsługą klientów ubezpieczeniowych, odciążając z tych obowiązków wnioskodawcę i pozostałych pracowników, a ponadto z uwagi na swoje kontakty z różnymi firmami, pozyskała nowych klientów. Okoliczność, że wnioskodawczyni nie miała uprzednio doświadczenia w barażu ubezpieczeń nie może stanowić kluczowego argumentu na poparcie tezy o nieadekwatności jej wynagrodzenia – przecież wnioskodawczyni nie została zatrudniona jako agent ubezpieczeniowy, ale jako pracownik biurowy, do którego obowiązków należały bezpośrednie kontakty z klientami firmy, a w tym zakresie wnioskodawczyni miała blisko pięcioletnie doświadczenie.

Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że wnioskodawczyni w pełni wywiązywała się z powierzonych jej zadań, zakres jej obowiązków był zasadniczo odmienny od pozostałych pracowników. Wobec powyższego niezasadne i niecelowe jest dokonywanie oceny adekwatności uzyskiwanego przez wnioskodawczynię wynagrodzenia poprzez

porównanie jego wysokości z wysokością wynagrodzeń pozostałych, szeregowych pracowników. Z powyższych względów jej wynagrodzenie różniło się od zarobków pozostałych pracowników, aczkolwiek nie było wygórowane w stosunku do poprzednio uzyskiwanych przez nią zarobków.

Sąd Okręgowy jednakże doszedł do wniosku, że ustalenie wyższego od przeciętnej wynagrodzenia skarżącej w umowie o pracę miało na celu świadome uzyskanie przez nią wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego. W konsekwencji, Sąd Okręgowy dokonał zbyt rygorystycznej ingerencji w wysokość wynagrodzenia ustalonego w umowie o pracę poprzez faktyczne pozbawienie stron możliwości ustalenia tego wynagrodzenia na poziomie adekwatnym do rodzaju, ilości i jakości świadczonej przez M. K. pracy.

W ocenie Sądu Apelacyjnego wynagrodzenie określone w przedmiotowej umowie o pracę nie było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Wynagrodzenie było ekwiwalentne w odniesieniu do rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy. Było rzeczywiście wypłacane, naliczane były od niego oraz opłacane składki na ubezpieczenie społeczne, jak również zapłacony został należny podatek dochodowy od osób fizycznych.

Wobec powyższego konieczna stała się zmiana zaskarżonego wyroku i poprzedzającej go decyzji i ustalenie, że podstawa wymiaru składek M. K. z tytułu zatrudnienia u płatnika składek S. M. powinna być ustalona w oparciu o otrzymywane przez nią wynagrodzenie wynikające z umowy o pracę.

Mając powyższe na względzie Sąd Apelacyjny orzekł, na podstawie art. 386 § 1 k.p.c., jak w sentencji.

Orzeczenie o kosztach Sąd Apelacyjny oparł na przepisach art.98 KPC oraz § 2 pkt 2 i § 10 ust.1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015.1800)