

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 stycznia 2022 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: sędzia Magdalena Gałkowska

Protokolant st.sekr.sąd. Katarzyna Jankowska

po rozpoznaniu w dniu 13 stycznia 2022 r. w Puławach

sprawy z powództwa M. W.

przeciwko (...) Spółka z o.o. w P.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

1. Ustala, że powódkę M. W. i pozwane (...) Spółka z o.o. w P. w okresie od 27 lipca 2009r. do 31 sierpnia 2012r. łączyła umowa o pracę;

2. Zasądza od pozwanego (...) Spółka z o.o. w P. na rzecz powódki M. W. kwotę 240 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 2 kwietnia 2021r. powódka M. W. wносиła o ustalenie, że łączyła ją z pozwanym (...) Sp. z o.o. w P. w okresie od 27 lipca 2009r. do 31 sierpnia 2012r. umowa o pracę, a nie umowy zlecenia.

Pozwany (...) Sp. z o.o. w P. powództwa nie uznawał i wnosił o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił co następuje:

Pozwany (...) Sp. z o.o. w P. ma w swojej strukturze organizacyjnej Dział Windykacji, który zajmuje się windykacją należności od odbiorców zalegających z opłatami, w tym min. wysyłaniem wezwań, kierowaniem spraw na drogę postępowania sądowego oraz egzekucji komorniczej, wprowadzaniem i księgowaniem wyciągów bankowych, księgowaniem dokumentów dot. windykacji (zeznania świadków złożone na piśmie: B. O. (1) k.98-102v, K. W. k.103-108, E. S. k.93-97, P. K. k.113-120).

Powódka M. W. odbywała w okresie od 15 października 2008r. do 14 lipca 2009r. staż w (...) Sp. z o.o. w P., a w czasie tego stażu wykonywała różne czynności w Dziale Windykacji tj. księgowała wyciągi bankowe, analizowała rozrachunki z odbiorcami, sporządzała wezwania do zapłaty, przygotowywała dokumenty do sądu, sporządzała dokumenty do komornika, obsługiwała interesantów w dziale windykacji, sporządzała zestawienia i dokumenty w programie word, exel, sporządzała rejestry egzekucji komorniczych, księgowała odsetki, naliczała odsetki i wykonywała inne zlecane jej prace (karta stażu- k. 32-32v, zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc 00:02:06 nagrania rozprawy z dnia 13.01.22). Po zakończeniu stażu pozwana spółka zaproponowała powódce zawarcie umowy zlecenia, powódka na ten temat rozmawiała z ówczesnym kierownikiem Działu Windykacji (...) i pierwsza taka umowa została zawarta na piśmie na okres od 27 lipca 2009r. do 26 stycznia 2010r. i zgodnie z zapisem §1 tej umowy, powódka zobowiązała się do

wykonywania prac biurowych w Dziale Windykacji, przy czym zobowiązała się wykonać zlecenie osobiście (k.14-14v, zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc). Powódka miała wiedzę, że zawiera umowę zlecenia (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka J. W. złożone na piśmie k.88-92). W dni powszednie Dział Windykacji pracował w godzinach od 7.00 do 15.00 i w tych godzinach przychodziły do pracy osoby wykonujące prace biurowe w Dziale Windykacji zatrudnione w ramach umowy o pracę czasie (zeznania świadków złożone na piśmie: K. W., B. O. (1), P. K., zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc). Powódka w czasie trwania tej umowy przychodziła do pracy w dni powszednie w godzinach pracy biura tj. od 7.00 do 15.00, a swoją pracę wykonywała na komputerze stanowiącym własność pozwanej spółki (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc). Powódka w tym czasie wykonywała prace biurowe takie jak w czasie trwania stażu, min. księgowała odsetki i wyciągi bankowe, a prace te zlecała jej do wykonania J. R. (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka E. B.- S.). Powódka wykonywała te prace każdego dnia w godzinach pracy biura, nie wychodziła z biura w sprawach prywatnych, podpisywała listę obecności (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc).

Następnie, zawarta została na piśmie kolejna umowa zlecenia na okres od 1 lutego 2010r. do 31 lipca 2010r., powódka nadal w treści tej umowy zobowiązała się do wykonywania prac biurowych w Dziale Windykacji, dalej zobowiązała się wykonać zlecenie osobiście (k.15). Potem zawierane były kolejne umowy zlecenia tj. na okres od 16 sierpnia 2010r. do 31 grudnia 2010r. (k.17), a w ramach tej umowy powódka zobowiązała się do osobistego wykonywania prac biurowych w Dziale Windykacji; następna umowa zlecenia zawarta została na piśmie na okres od 1 stycznia 2011r. do 30 czerwca 2011r. (k.18), a w treści tej umowy powódka zobowiązała się do wykonywania prac biurowych w Dziale Windykacji. Kolejna umowa zlecenia zawarta była na okres od 1 lipca 2011r. do 30 września 2011r. (k.20), a powódka nadal miała osobiście wykonywać prace biurowe w Dziale Windykacji; kolejna umowa zlecenia zawarta została na okres od 1 października 2011r. do 31 grudnia 2011r. (k.21), dalej w treści tej umowy powódka zobowiązała się wykonywać osobiście prace biurowe w dziale Windykacji. Kolejna umowa zlecenia zawarta została na piśmie na okres od 1 stycznia 2012r. do 30 czerwca 2012r. (k.22), nadal w jej treści powódka zobowiązała się do osobistego wykonywania prac biurowych w Dziale Windykacji, ale w trakcie trwania tej umowy zawarte zostały jeszcze 3 inne umowy zlecenia: 1/ na okres od 2.01.2012 do 05.01.2012r., a w treści tej umowy powódka zobowiązała się do osobistego wykonywania prac w archiwum polegających na segregowaniu i wpinaniu dokumentów z lat 2010-2011 (k.23), 2/ na okres od dnia 05.03.2012 do 08.03.2012, a w treści tej umowy powódka zobowiązała się do wykonywania prac w archiwum polegających na segregowaniu i wpinaniu dokumentów (k.24) i 3/ na okres od 9.05.2012 do 31.05.2012 a w treści tej umowy powódka zobowiązała się do księgowania spraw sądowych oraz analizy spraw komorniczych (k.25). W dniu 28 czerwca 2012r. strony zawarły kolejną umowę zlecenia na okres od 1 lipca 2012r. do 31 sierpnia 2012r., a w ramach tej umowy powódka zobowiązała się do osobistego wykonywania prac biurowych w Dziale Windykacji (k.26).

W okresie od 1 lutego 2010r. do 31 sierpnia 2012r. powódka wykonywała na komputerze stanowiącym własność spółki, w pomieszczeniu biurowym w Dziale Windykacji i przy biurku, przy którym pracowała w czasie pierwszej umowy zlecenia i stażu, prace biurowe takie jak w czasie trwania pierwszej umowy zlecenia i wcześniej stażu, a prace te zlecała jej do wykonania J. R., która sprawowała nadzór nad pracą powódki (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc). Powódka w tym okresie wykonywała te prace każdego dnia w godzinach pracy biura, nie wychodziła z biura w sprawach prywatnych, podpisywała na bieżąco listę obecności, a w tym okresie nie korzystała z urlopu wypoczynkowego (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka P. K.). Powódka przy zawieraniu kolejnych umów zlecenia pytała przedstawiciela pozwanej spółki, czy możliwe jest zawarcie z nią umowy o pracę, ale ówczesna kierownik J. R. informowała ją, że prezes zarządu nie wyraża na to zgody, powódka więc, jako że w tamtym czasie studiowała i potrzebne jej były pieniądze, to wyrażała zgodę na zawierania kolejnych umów zlecenia (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc).

W dniu 30 sierpnia 2012r., wobec rozwiązania stosunku pracy z J. R., powódce zaproponowano zawarcie umowy o pracę i strony zawarły umowę o pracę od dnia 1 września 2012r. na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, a powódka miała pracować na stanowisku inspektora ds. windykacji (zeznania świadków: B. O., K. W., k.27-27v). Powódka otrzymała zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności (k.28-30). Po zawarciu umowy o pracę nic się nie zmieniło, jeżeli chodzi o zakres obowiązków powódki, powódka nadal wykonywała te same czynności co przed

1 września 2012r., w tym samym pomieszczeniu i przy tym samym biurku (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka P. K.).

W dniu 30 kwietnia 2013r. stosunek pracy łączący strony rozwiązał się na mocy porozumienia stron i powódka otrzymała świadectwo pracy (k.31).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o dokumenty złożone do akt sprawy a wskazane wyżej, których prawdziwość i autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron. Także sąd obdarzył wiarą zeznania świadków złożone piśmie: E. B.- S., B. O., K. W. jako że zgodnie ze sobą opisują stan faktyczny. Sąd dał wiarę zeznaniom powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc w całości jako że jej opis stanu faktycznego, w szczególności co do okoliczności zawierania kolejnych umów zlecenia, a także konkretnych czynności wykonywanych przez nią w ramach umów zlecenia oraz w ramach umowy o pracę jest zgodny z dokumentami złożonymi do akt sprawy, a także z zeznaniami świadka P. K., którego zeznania sąd obdarzył wiarą w całości, bo są one spójne, konkretne, świadek udziela wyczerpującej odpowiedzi na każde z pytań, a nadto nie są one kwestionowane przez żadną ze stron. Także opis stanu faktycznego przedstawiany konsekwentnie przez powódkę nie jest sprzeczny z zeznaniami świadków: E. B.- S., B. O., K. W., a jej zeznania korelują z zeznaniami świadka J. W., które zasługują na obdarzenie ich wiarą, choć jako że świadek ten nie pracował z powódką w spornym okresie, a okoliczności pracy powódki zna tylko z relacji powódki, to jego zeznania nie mają istotnego znaczenia dla sprawy.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Roszczenie powódki o ustalenie, że w okresie od 27 lipca 2009r. do 31 sierpnia 2012r. łączyła ją z pozwanym (...) Sp. z o.o. w P. umowa o pracę, a nie kolejno zawierane przez strony na piśmie umowy zlecenia, zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art.22§1 kp 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. §1 ¹ tegoż przepisu stanowi, iż zatrudnienie w warunkach określonych w §1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy zaś §1 ² w/w przepisu stanowi, iż nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w §1.

Powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy to uprawnienie przysługujące osobie zatrudnionej na innej podstawie niż umowa o pracę, jeśli warunki w jakich wykonuje świadczenie, odpowiadają stosunkowi pracy. Roszczenie to ma przeciwdziałać niezgodnemu z prawem zastępowaniu umów o pracę umowami cywilnoprawnymi. Roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy jest roszczeniem w trybie art.189kpc, zgodnie z którym, można żądać ustalenia przez sąd istnienia bądź nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy strona ma w tym interes prawny. Strona ma interes prawny w żądaniu ustalenia istnienia stosunku prawnego lub prawa wówczas, gdy istnieje niepewność prawa lub stosunku prawnego z przyczyn faktycznych lub prawnych. Interes prawny oznacza obiektywną konieczność (potrzebę prawną) udzielenia ochrony określonej sferze prawnej, gdy powstała sytuacja, która grozi naruszeniem prawa przysługującego uprawnionemu, bądź powstała wątpliwość co do jego istnienia.

Powódka w treści pozwu i jego uzasadnienia wskazała, że ma interes prawny w zakresie swojego żądania ustalenia istnienia stosunku pracy, bo wykazanie rzeczywistego stażu pracowniczego jest jej potrzebne do ustalenia aktualnych uprawnień pracowniczych, a także wymogów przewidzianych przez przepisy prawa ubezpieczeń społecznych. W świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego, nie ma wątpliwości co do tego, że pracownik może mieć interes prawny w domaganiu się ustalenia istnienia stosunku pracy, jeżeli istnieje stan niepewności co do jego sytuacji prawnej (np. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 lipca 2009 r., II PK 1/09, wyrok SN z dnia 29.03.2001 r., I PKN 333/00). Ustalenie stosunku pracy warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych i innych stosunków pracy, a także rzutuje na ich wysokość. W sporze o istnienie stosunku pracy, żądanie jego ustalenia zawsze stanowi o żywotnym prawie (interesie) powoda pracownika nie tylko aktualnym, lecz i przyszłym, nie tylko w sferze zatrudnienia, lecz i ubezpieczenia społecznego (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego

z dnia 15 grudnia 2009 r., II PK 156/09). Zatem stwierdzić należy, iż powódka ma oczywiście interes prawny w przedmiotowym ustaleniu.

W ocenie sądu, z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że żądanie powódki ustalenia, iż w okresie od 27 lipca 2009r. do 31 sierpnia 2012r. zatrudnienie jej w pozwanym (...) Sp. z o.o. w P., mimo zawarcia na piśmie pomiędzy stronami kolejnych umów zlecenia, odbywało się jednakże w warunkach określonych w §1 art.22§1 kp, a więc było stosunkiem pracy, jest zasadne.

W świetle ustalonego już orzecznictwa Sądu Najwyższego, sąd rozstrzygając czy dany stosunek prawny miał charakter stosunku pracy, powinien zbadać dwie przesłanki tj. wolę stron i cechy stosunku, który łączył strony i na tej podstawie ustalić rodzaj zatrudnienia. Stosunek pracy bowiem wykazuje wiele podobieństw do stosunków cywilnoprawnych, lecz różni się takimi właściwościami jak: dobrowolność zobowiązania, zarobkowy charakter, osobisty charakter świadczenia pracy, podporządkowanie pracownika wyrażające się przede wszystkim w możliwości wydawania pracownikom poleceń dotyczących pracy, stałe godziny pracy, określone miejsce wykonywania pracy, podpisywanie list obecności. Ustawodawca nie wprowadza zakazu nawiązywania stosunków cywilnoprawnych, których przedmiotem byłoby świadczenie pracy ani nie wprowadza w art. 22§1¹ kp domniemania zawarcia umowy o pracę. Na podstawie art.22§1¹ nie można bowiem przyjąć, że każde zatrudnienie jest zatrudnieniem „w warunkach” określonych w §1 tegoż przepisu. Przepis ten tylko potwierdza przekonanie, że o rodzaju stosunku prawnego, na podstawie którego świadczona jest praca, decyduje nie jej formalna nazwa, lecz – jak już wyżej wskazano po pierwsze - rzeczywista wola stron. O wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują bowiem zainteresowane strony (art. 353¹ kc w zw. z art.300kp), kierując się nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jego realizacji. Zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego i praca może być wykonywana na podstawie umów cywilnoprawnych, a decydujące znaczenie ma zamiar ukształtowania w określony sposób treści łączącego strony stosunku prawnego, zamiar towarzyszący zawarciu i kontynuowaniu stosunku umownego. W myśl art.65§2 kc w umowach należy badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu. Zasada swobody umów art. (353¹ kc) polega w pierwszej kolejności na możliwości wyboru przez strony rodzaju stosunku prawnego, który będzie je łączył.

Poza sporem, jest że powódka i pozwana spółka, zawierając począwszy od 27 lipca 2009r. kolejne umowy zlecenia tj. od 1.02.2010, od 1.06.2010, od 16.08.2010, od 1.01.2011, od 1.07.2011, od 1.10.2011, od 1.01.2012 i od 1.07.2012r. zgodnie składali oświadczenia woli o zawarciu umowy zlecenia. Treść każdej z tych umów była każdorazowo sporządzana na piśmie przez pozwaną spółkę, a więc bez wątplenia wolą strony pozwanej było przez cały ten czas, aby strony łączyła umowa zlecenia. Powódka zaś zapoznawała się z treścią każdej z przedstawionych jej umów i choć – jak wynika z jej zeznań, dopytywała się, czy może zamiast umowy zlecenia być zawarta umowa o pracę, to jednak ostatecznie godziła się na zawarcie kolejnych umów zlecenia. Stwierdzić więc należy, że powódka miała świadomość co do rodzaju każdej z umów mającej ją łączyć z pozwaną spółką i wtedy podpisując każdą z tych umów, choć jej zamiarem było zawarcie umowy o pracę, wyrażała jednak swoją wolę zawarcia tej umowy na warunkach zaproponowanych jej przez pozwaną spółkę, a zapisanych w treści umowy.

Natomiast, w ocenie sądu, zbadanie drugiej przesłanki mającej rozstrzygać, czy dany stosunek prawny miał charakter stosunku pracy - cechy stosunku, który łączył strony, prowadzi do uznania, iż faktycznym rodzajem zatrudnienia powódki w okresie od 27 lipca 2009r. do 31 sierpnia 2012r. nie były umowy zlecenia, a umowa o pracę. Jak już wyżej podniesiono, umowa o pracę posiada cechy charakterystyczne i podstawową cechą umowy o pracę, odróżniającą ją od umowy cywilnoprawnej nie jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, bo to może też występować w umowie zlecenia, lecz tą cechą jest wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy, czyli wykonywanie pracy podporządkowanej i ta cecha ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy. Także, w świetle ustalonego już orzecznictwa, jeżeli jednocześnie z wykonywaniem pracy pod kierownictwem pracodawcy, także wymagane jest osobiste świadczenie pracy, to należy uznać, że został nawiązany stosunek pracy, mimo łączącej strony umowy zlecenia.

Jak wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego i co jest bezspornym pomiędzy stronami, powódka w ramach wiążących ją z pozwaną spółką kolejnych umów zlecenia miała osobiście wykonywać prace biurowe w Dziale Windykacji i jak wynika ze zgodnych zeznań świadków: E. B.-S., B. O., K. W., powódka faktycznie w tym okresie wykonywała osobiście różne prace biurowe w Dziale Windykacji zlecane jej do wykonania przez kierownika działu. Wprawdzie świadkowie ci zeznali, że powódka w tym okresie wykonywała tam prace głównie pomocnicze biurowe, czasami tylko księgowala odsetki oraz wyciągi bankowe, zaś powódka zeznała, iż były to prace takie jak: księgowanie wyciągów bankowych, księgowanie odsetek, naliczanie odsetek, analizowanie rozrachunków z odbiorcami, sporządzanie wezwań do zapłaty, przygotowywanie dokumentów do sądu, sporządzanie dokumentów do komornika i wykonywanie innych zleczanych jej przez J. R. prac, ale te rozbieżności nie mają znaczenia dla istoty sprawy. Sąd jednakże dał wiarę zeznaniom powódki co do konkretnych czynności przez nią wykonywanych w Dziale Windykacji, bo w/w świadkowie mogli nie widzieć konkretnie rodzaju czynności wykonywanych przez powódkę na zlecenie J. R., a nadto skoro powódka – jak wynika z karty stażu wypełnionej przez J. R., już w trakcie stażu wykonywała szereg konkretnych czynności, a J. R. ze sposobu wykonywania pracy była bardzo zadowolona, to jak najbardziej prawdopodobnym jest, że również gdy zakończył się staż, to zlecała ona powódcę do wykonania właśnie te konkretne czynności. Istotnym jest, że wszyscy ci świadkowie oraz powódka a także świadek P. K. zgodnie zeznali, że powódka, w dni powszednie, w godzinach pracy biura, osobiście wykonywała prace biurowe w Dziale Windykacji zlecane jej przez kierownika J. R.. Jak już wyżej podniesiono cechami charakterystycznymi stosunku pracy odróżniającymi go od stosunku cywilnoprawnego jest: osobisty charakter świadczenia pracy, podporządkowanie pracownika wyrażające się przede wszystkim w możliwości wydawania pracownikom poleceń dotyczących pracy, stałe godziny pracy, określone miejsce wykonywania pracy, podpisywanie list obecności. Powódka zaś, w okresie gdy wiązały ją z pozwanym umowy zlecenia, wykonywała swoją pracę każdego dnia w dni powszednie, zgodnie z poleceniem J. R., w godzinach pracy biura, nie wychodziła z biura w sprawach prywatnych, podpisywała na bieżąco wraz z osobami zatrudnionymi w Dziale Windykacji na umowy o pracę listę obecności. Powódka osobiście wykonywała pracę, nie mogła zdecydować aby za nią wykonywała pracę dowolna osoba, powódka wykonywała swoje obowiązki pod kontrolą J. R.. Zauważyć też należy, co wynika z zeznań świadka P. K. oraz zeznań powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, że powódka po 1 września 2012r tj. po dacie zawarcia- z inicjatywy pozwanego, umowy o pracę na czas nieokreślony, wykonywała dalej pracę w Dziale Windykacji, a jej praca wykonywana była w tym samym miejscu i nie różniła się w żadnym zakresie od pracy wykonywanej przez nią przed 31 sierpnia 2012r.

Zatem skoro charakter, rodzaj, zasady wykonywania pracy przez cały czas tj. od 27 lipca 2009r. były takie same jak potem, gdy powódka od 1 września 2012r. miała zawartą umowę o pracę, to stwierdzić należy, że zaistniała wprost sytuacja, o której mówi art. 22 §1¹ kp, który stanowi, iż zatrudnienie w warunkach określonych w §1, czyli gdy 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, jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Nazwy zawartych na piśmie umów łączących strony w okresie od 27 lipca 2009r. do 31 sierpnia 2012r. brzmiały umowa zlecenia, ale charakter stosunku łączącego strony był taki jaki jest przewidziany dla umowy o pracę. §1² w/w przepisu stanowi, iż nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w §1.

Reasumując uznać należy, iż w przedmiotowej sprawie, choć powódka miała od samego początku, czyli od dnia podpisania pierwszej umowy zlecenia tj. od 27 lipca 2009r świadomość, iż zarząd pozwanej spółki proponuje jej wykonywanie przez nią pracy w ramach stosunku cywilnoprawnego i godziła się na to, to jednakże wykonywanie przez nią faktycznych czynności w ustalonych w sprawie okolicznościach w okresie od 27 lipca 2009r. do 31 sierpnia 2012r. było charakterystyczne dla umowy o pracę.

Wobec powyższego Sąd orzekł jak w sentencji.

O kosztach procesu Sąd orzekł w oparciu o przepis art.98 kpc w zw. z §9 ust 1 pkt 3 i § 15 ust 1 i 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015r, poz.1800 ze zm.).

.