

Sygn. akt VI P 366/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 kwietnia 2018 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSR Joanna Napiórkowska - Kasa

Ławnicy: Magdalena Kośmicka - Matras

Kamila Szelałowska

Protokolant: protokolant sądowy Aleksandra Łaszuk

po rozpoznaniu w dniu 27 marca 2018 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa I. (...) w W. Oddział w O., K. S. (2)

przeciwko W. F.

o ustalenie istnienia stosunku pracy

ustala istnienie stosunku pracy pomiędzy powodem K. S. (2), a pozwaną W. F. prowadzącą działalność gospodarczą pod firmą: W. F. Firma (...) z siedzibą w W. w okresie od dnia 17 stycznia 2013 roku do dnia 31 stycznia 2014 roku.

Magdalena Kośmicka - Matras SSR Joanna Napiórkowska – Kasa Kamila Szelałowska

Sygn. akt VI P 366/14

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 11 czerwca 2014 roku (data wpływu) I. (...) w W. Oddział w O. J. S. Inspektor Pracy – Specjalista wniósł na rzecz powoda K. S. (2) o ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy K. S. (2), a pozwaną W. F. prowadzącą działalność gospodarczą pod nazwą W. F. Firma (...) z siedzibą w W. w okresie od dnia 17 stycznia 2013 roku do dnia 1 czerwca 2013 roku oraz od dnia 1 stycznia 2014 roku do dnia 31 stycznia 2014 roku. W uzasadnieniu pozwu Inspektor Pracy podnosił, że powód w okresie od dnia 17 stycznia 2013 roku do dnia 1 czerwca 2013 roku był zatrudniony u pozwanej bez zgłoszenia jego zatrudnienia do ubezpieczenia społecznego i bez zawarcia pisemnej umowy potwierdzającej warunki zatrudnienia zgodnie, z którymi zajmował się sprzątnięciem wyznaczonych nieruchomości za wynagrodzeniem w wysokości 800 zł brutto miesięcznie. Wskazał, że w okresie od dnia 1 czerwca 2013 roku do dnia 31 stycznia 2014 roku K. S. (2) był zatrudniany na podstawie zawieranych umów zleceń, jednakże samo nazywanie umową zlecenia stosunku pracy łączącego strony nie może zmieniać jej charakteru, gdyż powód był podporządkowany pozwanej przy wykonywaniu pracy. Ponadto był obowiązany wykonywać czynności każdego dnia w miejscu wyznaczonym przez pozwaną, za określone wynagrodzenie, a jego praca podlegała jej ocenie. Interes prawny powoda przy ustaleniu stosunku pracy miałby mu zapewnić podleganie ubezpieczeniu zdrowotnemu i społecznemu i z tego tytułu mógłby korzystać z przysługujących mu w przyszłości świadczeń. Powód zwrócił się pismem w dniu 25 kwietnia 2014 roku do inspektora pracy o pomoc i wniesienie w jego imieniu w.w. powództwa.

(pozew – k. 1-2)

Na rozprawie w dniu 12 stycznia 2016 roku powód zmodyfikował powództwo wnosząc o ustalenie stosunku pracy także za okres od 3 czerwca 2013 roku do dnia 31 stycznia 2014 roku. Ponadto powód podnosi, że jego interes prawny w ustaleniu stosunku pracy to różnica wynagrodzenia jakie otrzymywałby na jego podstawie, a także przysługiwałby mu urlop wypoczynkowy, bądź ekwiwalent za niewykorzystany urlop.

(protokół z rozprawy z dnia 12 stycznia 2016 roku – k. 63)

Ostatecznie na rozprawie w dniu 14 listopada 2017 roku powód doprecyzował swoje stanowisko rozszerzając powództwo o ustalenie stosunku pracy za łączny nieprzerwany okres od dnia 17 stycznia 2013 roku do dnia 31 stycznia 2014 roku.

(protokół z rozprawy z dnia 14 listopada 2017 roku – k. 112)

W odpowiedzi na pozew z dnia 3 lipca 2014 roku (data wpływu), pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. W ocenie pozwanej K. S. (2) pracował u pozwanej w okresie od 1 czerwca 2013 roku do dnia 31 stycznia 2014 roku na podstawie zawieranych umów zlecenie, zaś w okresie od dnia 17 stycznia 2013 roku do dnia 1 czerwca 2013 roku w ogóle nie pracował. Ponadto powód został uprzedzony o charakterze zawieranej umowy zlecenie i zaakceptował ją, pracował 4 – 6 godzin dziennie, nie podpisywał listy obecności i nie był rozliczany z czasu pracy, sam decydował o godzinach rozpoczęcia i zakończenia pracy, która miała charakter zadaniowy. Wolą stron nie było zawarcie umowy o pracę, nie było stosunku kierowniczego podporządkowania.

(odpowiedź na pozew – k. 9-12)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

K. S. (2) był zatrudniony od dnia 17 stycznia 2013 roku do dnia 31 stycznia 2014 roku w Firmie (...) z siedzibą w W., otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 800,00 zł brutto miesięcznie płatne do 30 dnia każdego miesiąca gotówką do ręki.

(dowód: zeznania powoda Inspektora J. B. protokół z rozprawy z dnia 12 stycznia 2016 roku – k. 60 verte – 61)

W dniu 16 stycznia 2013 roku w bezpłatnej gazecie (...) ukazało się ogłoszenie, w którym Firma (...) z siedzibą w W. zamieściła informację, że poszukuje osoby do sprzątnięcia. Powód po wykonaniu telefonu pod wskazany w ogłoszeniu numer udał się na ul. (...) (Ż.), gdzie spotkał się z M. K., który przekazał mu zakres obowiązków, który będzie do niego należał.

(dowód: zeznania powoda K. S. (2) protokół z rozprawy z dnia 14 listopada 2017 roku – k.112 – 113 verte)

Do obowiązków powoda należało wykonywanie prac polegających na sprzątnięciu nieruchomości między innymi koszenie trawy, zmiatanie, grabienie liści, opróżnianie śmietników, odśnieżanie na terenie Ż. (...) (ul. (...)).

(dowód: zeznania świadka M. K. protokół z rozprawy z dnia 23 kwietnia 2015 roku – k. 52 – 53, zeznania pozwanej W. F. protokół z rozprawy z dnia 12 stycznia 2016 roku – k. 61 verte – 63, zeznania powoda K. S. (2) protokół z rozprawy z dnia 14 listopada 2017 roku – k.112 – 113 verte)

K. S. (2) pracował codziennie, przyjeżdżał do spółdzielni o godzinie 6:00 rano, polecenia odnośnie tego czym ma się zajmować danego dnia otrzymywał głównie od bezpośredniego przełożonego M. K., czasami od pozwanej W. F.. Zakres obowiązków był ustalany ustnie. Narzędzia pracy znajdowały się w osiedlowym garażu, który codziennie otwierał. Powód współpracował z innym pracownikiem pozwanej sprzątającym to osiedle, czekał na niego, po czym zaczęli pracować każdy na swoim terenie.

Praca z dnia poprzedniego była kontrolowana i oceniana przez M. K. następnego dnia.

Powód tylko raz nie przyszedł do pracy i poinformował o tym przełożonego.

(dowód: zeznania świadka M. K. protokół z rozprawy z dnia 23 kwietnia 2015 roku – k. 52 – 53, zeznania powoda K. S. (2) protokół z rozprawy z dnia 14 listopada 2017 roku – k.112 – 113 verte)

Pozwana zatrudniała innych pracowników na podstawie umowy o pracę, nie stać ją było na zatrudnienie na tej podstawie K. S. (2). Sposób nadzoru innych pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę przez M. K. nie różnił się od tego, jak był kontrolowany powód. Zakres obowiązków był ustalany ustnie tak samo jak w przypadku powoda.

(dowód: zeznania świadka M. K. protokół z rozprawy z dnia 23 kwietnia 2015 roku – k. 52 – 53, zeznania powoda Krzysztofa Sujeckiego protokół z rozprawy z dnia 14 listopada 2017 roku – k.112 – 113 verte)

Powód od dnia 3 czerwca 2013 roku podpisywał z pozwaną umowy zlecenia, które trwały do 31 stycznia 2014 roku.

(dowód: umowa zlecenia z dnia 3 czerwca 2013 roku, umowa zlecenia z dnia 30 sierpnia 2013 roku, umowa zlecenia z dnia 3 stycznia 2014 roku, rachunek z dnia 22 stycznia 2014 roku, rachunek z dnia 28 czerwca 2013 roku, rachunek z dnia 31 lipca 2013 roku, rachunek z dnia 30 sierpnia 2013 roku, rachunek z dnia 31 października 2013 roku, rachunek z dnia 28 listopada 2013 roku, rachunek z dnia 31 grudnia 2013 roku – akta osobowe powoda)

Pozwana nie prowadziła ewidencji czasu pracy. Żaden z pracowników pozwanej nie podpisywał listy obecności.

(dowód: zeznania świadka M. K. protokół z rozprawy z dnia 23 kwietnia 2015 roku – k. 52 – 53, zeznania pozwanej W. F. protokół z rozprawy z dnia 12 stycznia 2016 roku – k. 61 verte – 63, zeznania powoda K. S. (2) protokół z rozprawy z dnia 14 listopada 2017 roku – k.112 – 113 verte)

Do P. (...)wpłynęła skarga pracownicza. Inspektor Pracy - J. B. udał się do siedziby zakładu w W. w celu przeprowadzenia kontroli. W wyniku kontroli stwierdził, że pozwana zatrudnia kilka osób na umowę zlecenie (3) i kilka osób na umowę o pracę (8). Zdaniem Inspektora osoby te wykonywały taki sam zakres czynności.

(dowód: zeznania powoda Inspektora J. B. protokół z rozprawy z dnia 12 stycznia 2016 roku – k. 60 verte – 61, protokół kontroli PIP z dnia 2 kwietnia 2014r. – k. 122 - 126)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dowody dołączone do akt sprawy. Sąd oparł się również na zeznaniach świadków i stron, nie dając jednak wszystkim zeznaniom wiary w całości.

Sąd ocenił zeznania świadka M. K. w znacznej części jako wiarygodne, albowiem były spójne ze sobą i z pozostałym materiałem zgromadzonym w sprawie. Świadek pracował u pozwanej od 2009 roku na etacie jako manager. Potwierdził, że pozwana nie prowadziła ewidencji czasu pracy, oraz że powód pracował dla pozwanej, codziennie przychodził do pracy rano i wykonywał zlecone przez niego czynności sprzątające. Nadzorowanie jego pracy niczym się nie różniło od wydawania poleceń i nadzorowania pracy pozostałych osób zatrudnionych przez pozwaną na podstawie umowy o pracę. Ponadto świadek zeznał zgodnie z twierdzeniami powoda, że kontaktował się z powodem telefonicznie w okresie od 17 stycznia 2013 roku.

Sąd odmówił wiarygodności zeznaniom pozwanej, w zakresie w którym twierdziła, że praca powoda i pozostałych zatrudnionych osób różniła się oraz, że powód przychodził do pracy na 2-3 godziny nieregularnie, gdyż jest to sprzeczne z zeznaniami świadka M. K., który nadzorował pracę powoda i zeznał, że powód przychodził do pracy codziennie rano i wykonywał takie same czynności jak pozostali pracownicy. Pozwana w zeznaniach co do okoliczności kontaktów telefonicznych z powodem, twierdziła że miało to prawdopodobnie miejsce w styczniu 2013, jak dodała ogłoszenie o poszukiwaniu pracownika. Zdaniem Sądu nie jest logicznym, aby powód czekał do czerwca 2013 roku, aż zwolni się miejsce pracy, a także dawanie ogłoszenia przez pozwaną bez wolnego stanowiska do zatrudnienia. Pozwana nie wykazała aby zatrudniła kogoś innego zamiast powoda od stycznia 2013 roku. Powód miał - zdaniem pozwanej - dzwonić i czekać, aż go zatrudni w czerwcu 2013 roku, jak zwolni się jakieś miejsce pracy. Ponadto zeznania pozwanej

są sprzeczne, odnośnie okoliczności opuszczania miejsca pracy po skończonych czynnościach. Zarówno powód, jak i pozostałe pracownice, które sprzątały klatki schodowe mogli opuścić miejsce pracy, jak skończyli sprzątać, co oznacza, że powód był traktowany tak samo jak pozostałe pracownice zatrudnione na podstawie umów o pracę. W dalszej części zeznań twierdziła, że pracownicy zatrudnieni na podstawie stosunku pracy pracowali 8 godzin od 6:00 do 14:00.

Zeznania pozwanej W. F. w części dotyczącej nie prowadzenia ewidencji czasu pracy pracowników oraz zakresu wykonywanych przez powoda obowiązków pokrywały się z zeznaniami świadka M. K. i w tej części zostały uznane za wiarygodne.

Zeznania powoda J. B. Sąd uznał za wiarygodne w całości, gdyż znalazły one potwierdzenie w zebranych w sprawie materiale dowodowym w postaci dokumentów w tym protokole kontroli PIP z dnia 2 kwietnia 2014 roku (k. 122 – 126).

Sąd odmówił wiarygodności zeznaniom powoda K. S. (2) w zakresie, w jakim powód twierdził, że umówiony był na wynagrodzenie w wysokości 1.400 zł. netto plus dodatek za każdą sobotę w wysokości 100 zł., gdyż nie znajduje to potwierdzenia w zebranych w sprawie materiale dowodowym w postaci dokumentów i zeznań świadków.

W pozostałym zakresie dotyczącym ustalenia okoliczności czasu zawarcia ustnej umowy oraz faktycznego rozpoczęcia pracy i zakresu wykonywanych obowiązków Sąd dał wiarę zeznaniom powoda, gdyż nie budziły one wątpliwości, zaś w dużej mierze zostały potwierdzone przez zeznania świadka M. K. i częściowo zeznania pozwanej W. F. w zakresie w jakim Sąd dał im wiarę.

Powód K. S. (2) na rozprawie w dniu 14 listopada 2017 roku cofnął wniosek o przesłuchanie świadka J. G..

Strony nie wnosiły o uzupełnienie materiału dowodowego.

Sąd zważył, co następuje:

W rozpoznawanej sprawie powód K. S. (2) domagał się ustalenia istnienia stosunku pracy pomiędzy stronami w okresie od dnia 17 stycznia 2013 roku do dnia 31 stycznia 2014 roku.

Powództwo o ustalenie, oparte na przepisie art. 189 kodeksu postępowania cywilnego oraz art. 22 § 1 kodeksu pracy, okazało się – w ocenie Sądu - w całości zasadne.

W pierwszej kolejności należało zbadać istnienie interesu prawnego. Zgodnie z art. 189 k.p.c., powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy niesie za sobą szerokie skutki prawne, dotyczące nie tylko aktualnych stosunków majątkowych, ale także uprawnień pracownika, które mogą zaktualizować się w przyszłości, w tym również w ramach ubezpieczenia społecznego. Należy wskazać wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2009 r. (I PK 156/09, LEX nr 577459), w którym Sąd stwierdził, że skoro sam ustawodawca wyodrębnił jako samodzielną sprawę o ustalenie stosunku pracy (art. 23¹ k.p.c., art. 461¹(1) k.p.c., art. 63¹ k.p.c.), to oznacza to, że są to regulacje szczególne do art. 189 k.p.c. i potwierdzają jedynie, że w takim powództwie o ustalenie zawsze zawiera się interes prawny, o który chodzi w tym przepisie. 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. W niniejszym postępowaniu istnienie stosunku pracy było sporne. W przypadku żądania zapłaty wynagrodzenia istotą sporu jest wykonanie obowiązku wynikającego ze stosunku pracy, którego istnienie nie jest sporne. Tym różni się takie roszczenie od powództwa o ustalenie (art. 189 k.p.c.), w którym istota sporu polega na stwierdzeniu istnienia stosunku pracy. W ocenie Sądu powód miał interes prawny w dochodzeniu ustalenia, że strony łączył stosunek pracy.

W drugiej kolejności należało zbadać merytoryczne przesłanki powództwa o ustalenie tj. charakter prawny umowy łączącej strony. Zgodnie z art. 22 k.p., 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. Stosunek pracy to więc prawna

o charakterze dobrowolnym i trwałym, łącząca pracownika i pracodawcę. Wymaga podkreślenia, że zatrudnienie (wbrew wyobrażeniu powoda) nie musi mieć zawsze charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (orzeczenie Sądu Najwyższego z 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, OSNP 2001/9/310). Umowa o pracę posiada cechy stosunku zobowiązaniowego – jest dwustronnie zobowiązująca, konsensualna i odpłatna. Posiada jednak również cechy wyróżniające ją od innych stosunków zobowiązaniowych, w szczególności zaś od umowy o dzieło, uregulowanej w art. 627 i nast. kodeksu cywilnego, od umowy zlecenia, uregulowanej w art. 734 i nast. kodeksu cywilnego czy też od umowy agencji, uregulowanej w art. 758 i nast. kodeksu cywilnego. Decydującym kryterium odróżniającym umowę o pracę od innych umów jest świadczenie, wykonywanie pracy określonego rodzaju - przez którą należy rozumieć zasadnicze obowiązki pracownika oraz miejsce i czas wykonywania pracy - pod kierownictwem pracodawcy. Pracownik obowiązany jest więc świadczyć pracę w zorganizowanym zespole pracowniczym, podporządkowanym pracodawcy w granicach wynikających z charakteru pracy i potrzeb pracodawcy oraz zastrzeżonych ustawowo praw pracownika.

Należy zauważyć, że cechą umowy o pracę nie jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, bo to może występować też w umowach cywilnoprawnych, lecz wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej). Ta cecha ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy. Dla stwierdzenia, że występuje ona w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy, jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa, co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej, stała dyspozycyjność, czy dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005r., I UK 68/05, Wokanda 2006/4/26). Gdyby te same zadania mogły być wykonywane zarówno w ramach umowy o pracę, jak i w ramach umowy cywilnoprawnej (np. zlecenie, dzieło), to w takiej sytuacji kwalifikacji prawnej umowy (umów) łączącej strony należy dokonać za pomocą metody typologicznej, tj. przez rozpoznanie i wskazanie jej cech dominujących. Ustalenie, że przeważają elementy umowy o pracę prowadzi do oceny – nawet wbrew nazwie umowy zawartej przez strony i wbrew treści jej poszczególnych postanowień - że strony łączy stosunek pracy. Z kolei w razie ustalenia, że zawarta przez strony umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, rozstrzygający o jej typie powinien być zgodny zamiar stron i cel umowy (art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.), który może być także wyrażony w nazwie umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 1998r., I PKN 191/98, OSNAPiUS z 1999 r., Nr 14, poz. 449). Podkreślenia przy tym wymaga, że w przepisie art. 22 §1¹ k.p. została rozwinięta cywilistyczna zasada, zgodnie z którą w umowach należy raczej badać jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu – art. 65 §2 k.c. O wyborze podstawy prawnej zatrudnienia decydują bowiem same zainteresowane strony (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13.04.2000r., I PKN 594/99, OSNP 2001/21/637), natomiast warunkiem koniecznym dla uznania, że umowa o pracę trwa i doszło do faktycznego jej zawarcia jest ustalenie, że także pracodawca miał zamiar zatrudnienia danej osoby na określonym stanowisku na podstawie umowy o pracę. Umowa o pracę jest bowiem dwustronną czynnością prawną, dochodzącą do skutku, gdy obie strony, tj. pracownik i pracodawca złożą zgodne oświadczenie woli co do wszystkich warunków przyszłej umowy o pracę, które były przedmiotem rokowań (art. 72 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

W judykaturze podkreśla się również, że w art. 22 §1¹ k.p. nie ustanowiono domniemania, że nawiązany stosunek prawny jest stosunkiem pracy. Powyższe oznacza, że ciężar dowodu co do okoliczności przemawiających za przyjęciem pracowniczego charakteru zatrudnienia w sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy obciąża powoda, jako osobę, która z tego faktu wywodzi skutki prawne (art.6 k.c. w zw. z art.300 k.p.).

W ocenie Sądu w niniejszej sprawie istniała zgodna wola stron, co do faktu zawarcia samej umowy o pracę, jak i zebrany w sprawie materiał dowodowy pozwolił na ustalenie, że powód świadczył pracę w sposób ciągły, podporządkowany, a tym samym, że łączył go ze stroną pozwaną stosunek pracy. Umowa o pracę jest bowiem dwustronną czynnością prawną, dochodzącą do skutku, gdy obie strony, tj. pracownik i pracodawca złożą zgodne oświadczenie woli, określające rodzaj i warunki umowy, zwłaszcza rodzaj pracy, miejsce jej wykonywania, termin jej rozpoczęcia oraz

wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi umowy. W niniejszej sprawie strony ustnie na pierwszym spotkaniu na terenie Ż. (...) (ul. (...)) ustaliły warunki, na jakich powód zaczął świadczyć pracę. Powód zawarł ustną umowę na podstawie, której otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 800 zł brutto płatne do 30 dnia każdego miesiąca. Istotnym elementem stosunku pracy, który został wykazany w niniejszym postępowaniu to podporządkowanie pracownicze powoda tj. otrzymywanie wiążących poleceń co do sposobu i rytmu wykonywanej pracy. Powód twierdził, że wykonywał polecenia bezpośredniego przełożonego M. K., natomiast świadek przyznał, że faktycznie tak było. Nadto świadek M. K. zeznał, że pozostali pracownicy (również zatrudnieni na podstawie umów o pracę) byli przez niego kontrolowani i wykonywali jego polecenia. W podaniu skierowanym do PIP o pomoc w skierowaniu w.w. pozwu, K. S. (2) wyraźnie wskazał, że pracował po 8 godzin dziennie bez zarejestrowania i jakiegokolwiek umowy do 1 czerwca 2013 roku, a następnie podpisał z pozwaną od 1 czerwca 2013 roku do 31 stycznia 2014 roku umowy zlecenia. Ponadto powód wskazał, że jego intencją było zawarcie umowy o pracę. Pozwana potwierdziła, że nie „było jej stać” na zatrudnienie kolejnej osoby na umowę o pracę.

W związku z ustaleniami poczynionymi w oparciu o zgromadzone w aktach sprawy dokumenty oraz zeznania, Sąd stwierdził, że strona powodowa wykazała, że K. S. (2) i W. F. faktycznie wiązała umowa o pracę, oraz że powód świadczył pracę na rzecz pozwanej w ramach stosunku pracy, pod zwierzchnictwem i nadzorem pracodawcy, w określonym miejscu, a przy tym w sposób ciągły i zgodny z harmonogramem czasu pracy. W rezultacie powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy podlegało uwzględnieniu.