

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 27 lutego 2020 r. powód T. K. wniósł przeciwko (...) Spółce akcyjnej w W. powództwo o ustalenie, że umowy zawierane między stronami stanowiły stosunek pracy począwszy od dnia 15 listopada 2017 r. do 15 października 2019r., przy czym w okresie 15 listopada 2017 – 30 października 2018 na stanowisku trenera, a w okresie 1 listopada 2018 – 20 września 2019 na stanowisku menadżera klubu fitness. Jednocześnie wniósł o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych (pozew k. 4-7).

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie na swoją rzecz kosztów procesu według przedłożonego spisu kosztów (odpowiedź na pozew k. 27-36).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 15 listopada 2017 r. T. K. (wykonawca) zawarł z (...) Spółką akcyjną w W. (zamawiający) ramową umowę o dzieło, której przedmiotem było wykonanie przez wykonawcę na rzecz zamawiającego szeregu dzieł polegających na przygotowaniu w formie pisemnej zindywidualizowanych programów ćwiczeń fitness lub siłowych dla klientów zamawiającego według określonych w umowie kryteriów. Wykonawca zobowiązał się wykonać dzieło osobiście, sumiennie, z należytą starannością, według swej najlepszej wiedzy. Za każde dzieło zamawiający zobowiązał się zapłacić wykonawcy 12 zł netto. Wynagrodzenie było płatne w okresach miesięcznych i było uzależnione od liczby opracowanych zestawów ćwiczeń, przy czym uznano, że jeden trening odpowiada jednej godzinie. Strony umówiły się, że żadne z postanowień umowy nie będzie uznawane za kreujące stosunek pracodawcy i pracownika. Umowę zawarto na czas nieokreślony, a każda ze stron mogła ją wypowiedzieć z zachowaniem miesięcznego terminu.

Dowód:

- ramowa umowa o dzieło k. 8-9, 47-48
- przesłuchanie powoda T. K. k. 182
- zeznania świadka K. Z. k. 183-184

W dniach od 30 listopada 2017 r. do 31 października 2018 r. T. K. wystawiał raz w miesiącu rachunki do umowy o dzieło nr 871/17/Dzieło z dnia 15 listopada 2017 r.

Dowód:

- rachunki k. 49-60

W dniu 31 października 2018 r. (...) S.A. z siedzibą w W. rozwiązała umowę o dzieło z dnia 15 listopada 2017 r. za porozumieniem stron.

Dowód:

- rozwiązanie umowy k. 61

W dniu 1 listopada 2018 r. T. K. rozpoczął wykonywanie działalności gospodarczej pod firmą (...). Oczekiwała tego od niego (...) S.A. W tym samym dniu T. K. zawarł z (...) S.A. z siedzibą w W. ustną umowę o świadczenie usług, które miały polegać na pełnieniu czynności administracyjnych koordynatora (managera) klubu (...) przy ul. (...) w S.. W ramach tej umowy T. K. koordynował działalność klubu (...) w S. w Centrum Handlowym (...), wykonywał treningi personalne oraz w dalszym ciągu przygotowywał programy treningowe dla klientów klubu fitness. W tym okresie nie

świadczył swoich usług na rzecz żadnego innego podmiotu. Strony umówiły się na wynagrodzenie ryczałtowe 4 500 zł za miesiąc.

Dowód:

- wydruk (...) k. 76
- wiadomość e-mail k. 11
- przesłuchanie powoda T. K. k. 182

W okresie od 1 grudnia 2018 r. do 19 września 2019 r. T. K. wystawiał (...) S.A. raz w miesiącu faktury VAT za usługi związane z poprawą kondycji fizycznej. Kwota faktury opiewała na wynagrodzenie ryczałtowe 4 500 zł oraz wynagrodzenie za przeprowadzone treningi.

Dowód:

- faktury VAT k. 68-77

Przed zawarciem umowy o dzieło T. K. był informowany, że jest to umowa tymczasowa, która ma obowiązywać do czasu docelowego zorganizowania fitness klubu. T. K. domagał się od menedżera regionalnego C. S. S. – K. Z. formalnego zawarcia umowy o pracę, lecz jego prośby nie uwzględniono.

Dowód:

- wiadomości e-mail k. 11
- zapis z komunikatora M. k. 16-17
- przesłuchanie powoda T. K. k. 182
- zeznania świadka K. Z. k. 183-184

W dniu 18 września 2019 r. T. K. wyszedł z siedziby C. S. S. około godziny 16:00, pomimo iż w tym dniu zgodnie z harmonogramem powinien był świadczyć usługi w godzinach 12:00-20:00.

W dniu 19 września 2019 r. T. K. był nieobecny w siedzibie C. S. S. o godzinie 10:56, pomimo iż w tym dniu zgodnie z harmonogramem powinien był świadczyć usługi od godziny 10:00. W związku z tym C. F. rozwiązało jego umowę ze skutkiem natychmiastowym z dniem 20 września 2019 r. W uzasadnieniu wskazano, że zgodnie z dotychczasowym modelem współpracy stron i specyfiką usługi świadczenie wynikające z umowy T. K. miał wykonywać w klubie fitness na podstawie miesięcznego harmonogramu przygotowywanego zgodnie z zadeklarowaną przez niego dyspozycyjnością.

Bezsporne, a nadto dowód:

- wiadomości e-mail k. 11
- wypowiedzenie k. 18
- zeznania świadka A. R. – k. 241-242

Przed rozpoczęciem wykonywania umowy o dzieło w charakterze trenera i w trakcie jej realizacji T. K. zgłaszał menadżerowi klubu daty, w których jest dyspozycyjny, wskazywał ile dni w miesiącu chciałby przepracować – według własnego uznania. Trenerzy nie mieli obowiązku przepracowania określonej liczby godzin w miesiącu, tygodniu albo

w danym dniu. Jeżeli w trakcie miesiąca zmieniała się ich dyspozycyjność mogli dokonywać zamian w grafiku z innymi trenerami, bez potrzeby informowania o tym menadżera.

Jeżeli któryś z trenerów wykazywał niską dyspozycyjność lub nie przychodził do klubu w godzinach wskazanych w grafiku manager regionalna K. Z. sygnalizowała menadżerowi klubu rozważenie rozwiązania umowy.

W razie niezdolności do pracy wywołanej chorobą trener nie musiał przedkładać zwolnienia lekarskiego – przekazywał jedynie informację i w miarę możliwości zamienić się swoją zmianą.

Klub (...) był otwarty od poniedziałku do piątku w godzinach 6:00-23:00, a w weekendy 8:00-20:00. W recepcji klubu był dostępny zeszyt konsultacji, w którym zawarta była informacja dla klientów o tym w jakim dniu, w jakich godzinach który trener będzie dostępny w siedzibie klubu. Klienci klubu mogli umawiać się z trenerem bezpośrednio lub za pośrednictwem recepcji.

(...) S.A. planował w klubie różne wydarzenia („eventy”) K. Z. prosiła trenerów o stawienie się w określonym miejscu i czasie celem jego organizacji. Trener mógł odmówić stawiennictwa na ewencie, jeżeli mu to nie pasowało.

Trenerzy otrzymywali wytyczne co do obsługi klientów. Czasami K. Z. polecała trenerom sprzątanie, pomoc danemu klientowi, przeniesienie czegoś, rozpakowanie towaru.

Początkowo plany treningowe, które mieli sporządzać dla klientów trenerzy były ustalane niezależnie przez trenerów. Z czasem jednak spółka skierowała do trenerów wytyczne, aby plany nie były nazbyt kompleksowe, co miało skłaniać klienta do ponownych odwiedzin klubu fitness. Polecenia dotyczyły tylko objętości planów treningowych. Były one wrywkowo sprawdzane i weryfikowane merytorycznie. Spółka organizowała szkolenia na temat tworzenia planów treningowych.

Dowód:

- zapis rozmowy w komunikatorze M. k. 62
- zeznania świadka B. K. k. 182-183
- częściowo zeznania świadka K. Z. k. 183-184
- zeznania świadka M. D. k. 184
- zeznania świadka A. S. k. 185
- przesłuchanie powoda T. K. k. 182

Począwszy od 1 listopada 2018 r. T. K., jako menadżer klubu pracował w określone z góry dni i godziny – średnio co najmniej po 8 godzin dziennie, co wynikało z wytycznych spółki. Miał pracować od poniedziałku do środy od 10:00 do 20:00, od czwartku do piątku od 8:00 do 15:00 oraz jeden weekend w miesiącu. Nie miał możliwości bieżącego modyfikowania tych godzin. Obecność menadżera w określonych porach w klubie była konieczna do nadzoru nad trenerami, sprawdzania, czy trener jest w siedzibie klubu w godzinach przewidzianych grafikiem, zastąpienia trenera w razie jego nagłej absencji i braku możliwości dokonania zamiany w grafiku, odpowiadania na uwagi klientów, organizowania serwisu sprzątającego i technicznego, kontaktu z zarządcą centrum handlowego, prowadzenia szkoleń i zakupów.

W razie braku możliwości przyścia do klubu nie mógł go zastąpić nikt inny – ze względu na dostęp do dokumentacji klubu, za wyjątkiem menadżer regionalnej K. Z.. Ona też kontrolowała, czy menadżer jest obecny na miejscu w godzinach wynikających z grafika. Gdy powzięła wiadomość o tym, że manager klubu nie stawiał się w nim w godzinach przewidzianych w grafiku dzwoniła z pytaniem o przyczynę takiej sytuacji.

Wydawała T. K. zalecenia dotyczące ogłaszania konkursów, eventów, odpowiedzi na skargi klientów, sprawdzania stanu lokalu i alarmu.

Faktury wystawiane przez managerów były przygotowywane według wytycznych (...) S.A.

Dowód:

- wiadomość e-mail k. 10, 12, 13
- rozmowa na M. k. 62
- przesłuchanie powoda T. K. k. 182
- zeznania świadka B. K. k. 182-183

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo okazało się zasadne w części dotyczącej okresu od 1 listopada 2018 r. do 20 września 2019 r., kiedy powód zajmował stanowisko menadżera klubu fitness, a podlegało oddaleniu za okres od 15 listopada 2017 r. do 30 października 2018r. – dotyczący umowy na stanowisku trenera.

W sprawie bezsporne było, że T. K. od 15 listopada 2017 r. do 31 października 2018 r. wykonywał obowiązki trenera, a od 1 grudnia 2018 r. do 19 września 2019 r. - obowiązki managera klubu (...), który to klub jest jedną z placówek (...) S.A. z siedzibą w W.. Strony nie wiodły sporu także co do okoliczności zakończenia współpracy między nimi. Bezsporny był też zakres obowiązków trenera i managera klubu. Strony spierały się co do istnienia między nimi stosunku pracy, gdyż zdaniem pozwanego stosunek ich łączący nie miał wszystkich cech konstytutywnych stosunku pracy. Powód twierdził przeciwnie.

Podstawą prawną powództwa był art. 22 § 1 k.p. i art. 189 k.p.c. Zgodnie z art. 189 k.p.c powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. W sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy właściwe jest elastyczne podejście do kwestii spełnienia materialnoprawnej przesłanki istnienia interesu prawnego. Generalnie przyjmuje się, że interes prawny w takich sprawach występuje zawsze chociażby dlatego, że istnienie stosunku pracy rzutuje na objęcie określonej osoby ubezpieczeniem społecznym i przyszłe potencjalne uprawnienia pracownicze. Kwestia ta nie była ponadto przedmiotem sporu pomiędzy stronami.

Z kolei zgodnie z art. 22 § 1 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. Przepis ten reguluje swoiste jądro stosunku pracy, jednak nie wyczerpuje tematyki cech stosunku pracy. Wiele z nich pokrywa się z cechami różnych stosunków cywilnoprawnych. Niekiedy ustalenie z jakim stosunkiem prawnym mamy do czynienia może nastęrczać poważnych trudności. Jeśli w danej sytuacji nie można mówić o przeważającej liczbie cech właściwych jednemu albo drugiemu stosunkowi, decydujące znaczenie należy przypisać zgodnej woli stron. Dokonując tej analizy należy mieć na uwadze, że nie istnieje domniemanie stosunku pracy. W szczególności domniemania takiego nie można wyprowadzać z art. 22 § 1¹ k.p., który stanowi, że zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Zgodnie z art. 353¹ k.c. strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Ocena istnienia stosunku pracy (albo stosunku cywilnego regulowanego przez kodeks cywilny) opiera się na badaniu natury danego stosunku przez pryzmat jego rzeczywistego wykonywani. Zważyć należy, że zawarcie umowy o pracę nie wymaga zachowania formy pisemnej, podobnie jak zresztą zawarcie najpopularniejszych umów kamuflujących niekiedy istnienie stosunku pracy: zlecenia, świadczenia usług, dzieła.

Dla uznania umowy za umowę o pracę podstawowe, konstrukcyjne znaczenie ma podporządkowanie pracowniczemu (por. wyrok z dnia 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965 nr 9, poz. 157). Dla stwierdzenia, że występuje ono w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy, jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności (wyrok (...) w K. z dnia 18 grudnia 1975 r., II U 2867/75, Służba (...) 1976 nr 10, s. 28); podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy (wyrok z dnia 27 lutego 1979 r., II URN 19/79, Nowe Prawo 1981 nr 6, s. 82); obowiązek wykonywania bieżących poleceń przełożonych (wyrok z dnia 11 kwietnia 1997 r., I PKN 89/97, OSNAPiUS 1998 nr 2, poz. 35); dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania (wyrok z dnia 22 grudnia 1998 r., I PKN 517/98, OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 138). Przy czym w sytuacji, gdy strony wyraźnie wyartykułowały swoją wolę na piśmie, niezbędnym warunkiem dla zakwalifikowania umowy o świadczenie usług jako umowy o pracę jest ustalenie, że cechy istotne dla umowy o pracę mają charakter przeważający (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 września 1998 r. sygn. I PKN 334/98, opubl. OSNP z 1999 r. nr 20 poz. 646).

Powód wykonywał swoje obowiązki zawsze w miejscu wyznaczonym przez pozwaną. Był to albo klub (...) przy ul. (...) w S., albo inne miejsce wyznaczone w trakcie eventów organizowanych przez pozwanego. Powód nie mógł wykonywać umowy w żadnym innym miejscu, co wynikało ze specyfiki tej pracy. Mianowicie, jako trener powód pracował z klientami siłowni właśnie na tej siłowni. Z kolei jako manager powód miał obowiązek czuwania nad klubem pod każdym aspektem, co zasadniczo wymagało jego obecności w klubie.

Natomiast inaczej kształtowało się podporządkowanie co do czasu pracy na dwóch stanowiskach pracy powoda – co przesądziło o kształcie rozstrzygnięcia sprawy. Na stanowisku trenera powód zgłaszał swoją dyspozycyjność przed rozpoczęciem miesiąca. Mógł kształtować ją zupełnie dowolnie i nie miał wyznaczonego minimalnego limitu godzin. Nawet jeżeli wyznaczano zdarzenie niecykliczne (tzw. „event”), to obecność na nim trenera zależała tylko od jego własnej deklaracji. Co więcej – w trakcie miesiąca trenerzy mogli zamieniać się między sobą zmianami, bez potrzeby uzyskania zgody menadżera klubu. Potwierdzili to wszyscy przesłuchani w sprawie świadkowie, łącznie z wnioskowanym przez powoda B. K., którego zeznania miały dla sądu największą moc dowodową, ze względu na brak powiązania tej osoby z żadną ze stron, a jednocześnie wykonywanie w przeszłości zajęć zarówno na stanowisku trenera, jak i menadżera klubu. Świadek zeznawał przy tym spójnie i spontanicznie. Natomiast z zeznań samego powoda wynikało, że utożsamiał on deklarowany przez siebie czas pracy z chęcią uzyskania możliwie dużego zarobku, a nie z podporządkowaniem jako takim.

Zatem brak podporządkowania co do czasu pracy prowadził do oddalenia powództwa za okres pracy powoda na stanowisku trenera. Występowały tu niektóre cechy stosunku pracy, jak wyznaczone miejsce pracy, przerzucenie całego ciężaru organizacyjnego (lokalowego, sprzętowego, kadrowego, ubioru) na pozwaną, czy zdawkowe polecenia służbowe. Jednak nie dominowały w sposobie wykonywania umowy, a przy swobodzie w kształtowaniu czasu pracy, nie pozwoliły na ustalenie, że wyraźnie nazwana przez strony umowa zawarta na piśmie, stanowiła stosunek pracy.

Natomiast inna ocena dotyczy pracy na stanowisku menadżera. W tym wypadku pozwana oczekiwała znacznie większej dyspozycyjności i obecności na miejscu w klubie, co wiązało się z istotnymi zadaniami menadżera klubu: nadzorem nad trenerami, sprawdzaniem, czy trener jest obecny w godzinach przewidzianych grafiką, zastąpienia trenera w razie jego nagłej absencji i braku możliwości dokonania zamiany w grafiku, odpowiadania na uwagi klientów, organizowania serwisu sprząającego i technicznego, kontaktu z zarządcą centrum handlowego, prowadzenia szkoleń i zakupów. Tego typu zadań nie dało się wykonać spoza klubu albo podczas krótkich lub przerywanych obecności. W rezultacie menadżer regionalna K. Z. wyznaczyła powodowi konkretne dni i godziny pracy: od poniedziałku do środy od 10:00 do 20:00, od czwartku do piątku od 8:00 do 15:00 oraz jeden weekend w miesiącu. Takie ramy czasowe są charakterystyczne dla stosunku pracy, a zupełnie obce prowadzeniu działalności gospodarczej. Zeznał o tym w sposób przekonujący świadek B. K. oraz spójnie z nim – sam powód. Zeznania świadka są o tyle przekonujące, że nie przybrał jednej linii zeznań, lecz częściowo zeznawał na korzyść powoda, a częściowo na niekorzyść.

Zresztą sama świadek K. Z. – powiązana ze stroną pozwaną i pełniąca dla niej ważne funkcje – przyznała, że oczekiwała od menadżera pracy przez około 8 godzin dziennie, a więc tyle, ile trwać powinien przeciętny dobowy czas pracy w podstawowym systemie czasu pracy (art. 129 § 1 k.p.). Świadek K. Z. zeznała co prawda, iż możliwa byłaby sytuacja, aby manager pracował np. 5 godzin dziennie, gdyby wyrobił się ze swoimi obowiązkami w takim czasie. Owo teoretyzowanie nie zmienia jednak oceny sądu w tym zakresie, gdyż w praktyce świadek nie słyszała o takiej sytuacji.

Co więcej, pomimo braku formalnej ewidencji czasu pracy manager regionalna K. Z. kontrolowała pozostawianie menadżera klubu w jego siedzibie. Świadczy o tym przywoływana już sytuacja mająca miejsce bezpośrednio przed rozwiązaniem umowy stron, kiedy to manager regionalna wiedziała niemal natychmiast, że powód nie stawiał się w klubie w wyznaczonych godzinach. Nadto, należy wskazać, że ewidencja czasu pracy nie musi być prowadzona w przypadku osób zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, a do takich należy menadżer klubu.

Ostatecznie podporządkowanie co do czasu pracy zostało potwierdzone przyczyną rozwiązania umowy dokonany przez stronę pozwaną.

Kolejną kwestią jest osobiste wykonywanie pracy menadżera. Jak wynika z art. 22 § 1 k.p. praca musi być wykonywana przez pracownika osobiście. Nie może on wyznaczyć swojego zastępcy. W razie niemożności świadczenia pracy, czy to z powodu choroby, czy urlopu, zastępstwo winien zorganizować we własnym zakresie pracodawca. Jest to związane z ryzykiem socjalnym i gospodarczym, które ponosi pracodawca. W przypadku menadżera nie wchodziła w grę swobodna wymiana zmianą – jak u trenera. W razie nieobecności mogła go zastąpić tylko K. Z..

Kolejną cechą stosunku pracy na stanowisku menadżera były polecenia otrzymywane od menadżer regionalnej, a dotyczące sposobu organizowania eventów, marketingu, odpowiadania na skargi klientów, zastępowania trenerów, dbania o lokal i jego zabezpieczenia. Wynika to nie tylko z zeznań świadka B. K. i powoda, ale także z treści korespondencji mailowej złożonej przez powoda. Stosunek pracy nie musi oznaczać, że pracownik znajduje się pod nieustającą kontrolą pracodawcy i otrzymuje ciągle instrukcje co do sposobu wykonywania zadania stając się de facto narzędziem w rękach pracodawcy. Podporządkowanie pracownika w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. może polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu zadań, natomiast co do sposobu ich realizacji pracownik ma pewien zakres swobody, zwłaszcza jeżeli wykonuje zawód twórczy (wyrok SN z dnia 7 września 1999 r., I PKN 277/99). W tym wypadku wytyczne udzielane powodowi, jako menadżerowi klubu wskazywały na bardziej pracowniczy charakter podporządkowania, a z pewnością nie na swobodę przedsiębiorcy.

Odnosnie do wynagrodzenia za świadczone usługi menadżera powód otrzymywał je raz w miesiącu i w stawce ryczałtowej (4 500 zł). Taki sposób rozliczania koresponduje z czasem pracy wyznaczanym mu według ścisłych reguł i oczekiwanym podporządkowaniem. Nie było zależne od wolumenu jego zadań w danym okresie, przepracowanych godzin, czy osiągniętych wyników. Zgodnie z art. 85 § 1 k.p. wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie.

Założenie działalności gospodarczej przez powoda z dniem 1 listopada 2018 r. nastąpiło z inicjatywy pozwanego, a wręcz zostało przez niego wymuszone pod rygorem niekontynuowania współpracy. Sąd ustalił, że powód prowadził tę działalność w okresie od 1 listopada 2018 r. do 30 września 2019 r. Termin zakończenia działalności gospodarczej mniej więcej pokrywa się z dniem, w którym pozwany zawiadomił powoda o rozwiązaniu umowy o świadczenie usług (20 września 2019 r.). Zachowanie powoda wskazuje na to, że działalność ta potrzebna była powodowi tylko po to, aby współpracować z pozwanym.

Sąd oddalił powództwo w zakresie, w jakim powód żądał ustalenia, że stosunek pracy łączył strony od 21 września 2019 r. do 15 października 2019 r. Data końcowa nie wynika z żadnego dowodu, powód nie wyjaśnił też w jaki sposób ją obliczył. Sąd zważył, że pozwany rozwiązał łączącą strony umowę e-mailem z dnia 19 września 2019 r., który dotarł do powoda w dniu 20 września 2019 r. Wtedy też zostało powodowi złożone oświadczenie o rozwiązaniu umowy (art. 61 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Z oświadczenia wynikało, że rozwiązanie następuje w trybie natychmiastowym.

Stan faktyczny w sprawie sąd ustalił stosownie do treści art. 327¹ § 1 k.p.c. na podstawie powołanych wyżej dowodów, których wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości.

Sąd częściowo nie dał wiary zeznaniom K. Z. jakoby uzyskanie dnia wolnego lub nieprzyjście do klubu przez trenera czy managera nie było uzależnione od jej zgody. Po pierwsze, odmienne zeznania złożył świadek B. K.. Po drugie, nie można zapominać o okolicznościach zakończenia współpracy między stronami. Jak sąd ustalił, powód chcąc przetestować co się stanie, gdy rzeczywiście zacznie się zachowywać jak osoba „samozatrudniona” bardzo szybko przekonał się, że nie ma możliwości samodzielnego ustalania sobie godzin pracy. K. Z. zwróciła się do powoda o wyjaśnienie nieobecności w klubie już około 3 godziny po opuszczeniu go przez T. K. w dniu 18 września 2019 r. i po około godzinie od chwili, gdy powód miał zgodnie z grafikiem stawić się w klubie w dniu 19 września 2019 r. Tego samego dnia pozwany rozwiązał współpracę z powodem.

Również odnośnie do twierdzeń świadka K. Z. jakoby nie sprawdzała czy manager jest w klubie zgodnie z grafikiem należy wskazać, że pozostają one w sprzeczności z zeznaniami świadka B. K., jak również są niewiarygodne z punktu widzenia okoliczności zakończenia współpracy między stronami. Ponownie podkreślić należy, że świadek miała wiedzę o tym, że powód nie jest w siedzibie klubu w czasie, gdy powinien w nim być niemalże natychmiast. Twierdzenie, iż dwukrotna wizyta świadka w klubie przy ul. (...) akurat wtedy, gdy powoda w nim nie było stanowi przypadek jest mało wiarygodne.

Świadkowie M. D. i A. S. nie zeznawali na temat wykonywania umowy na stanowisku menadżera – opisywali zakres podporządkowania na stanowisku trenera i sąd uznał ich relacje za wiarygodne.

Natomiast zeznania świadka A. R. oraz przesłuchanego za stronę pozwaną M. N. nie były w pełni wiarygodne, ponieważ są to osoby pełniące kluczowe funkcje u pozwanej, zainteresowane w utrzymaniu ustalonego statusu zatrudnianych osób. Poza tym wykonują swoją pracę poza S., rzadko albo w ogóle nie bywają na miejscu i z tego względu mogli nie mieć wystarczającej wiedzy o sposobie podporządkowania powoda (na stanowisku menadżera) poleceniom K. Z..

O kosztach procesu sąd orzekł w punkcie trzecim wyroku na podstawie art. 100 zdanie 2 k.p.c. Sąd uwzględnił w zasadzie połowę powództwa, co nakazywało znieść te koszty pomiędzy stronami.

Nieuiszczone koszty sądowe postanowiono w punkcie IV wyroku pobrać od pozwanej w zakresie, w jakim przegrała sprawę, na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jedn.: Dz.U. z 2020 r. poz. 755) w zw. z art. 100 zdanie 2 k.p.c. Na ich sumę złożyła się opłata od pozwu, od której poniesienia powód był zwolniony na podstawie art. 35 u.k.s.c. Opłata wyniosła 1 800 zł, jako 5% z wartości przedmiotu sporu wynoszącej 36 000 zł (k. 85), a pozwaną obciążono połową tej kwoty.

Zarządzenia:

1. (...)

2. (...)

3. (...)

1.12.2021