

Sygn. akt IV P 186/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 stycznia 2018 r.

Sąd Rejonowy w Nowym Sączu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Dariusz Rams

Protokolant:	st. sekr. sąd. Krystyna Olekszyk-Stobierska
--------------	---

po rozpoznaniu w dniu 30 stycznia 2018 r.

na rozprawie

sprawy z powództwa (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

przeciwko E. S.

o zapłatę

I. Zasądza od pozwanej E. S. na rzecz strony powodowej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. kwotę 6.000 zł (sześć tysięcy złotych) tytułem zwrotu bezpodstawnie wypłaconego odszkodowania z ustawowymi odsetkami od dnia 6 listopada 2013 r. do dnia zapłaty;

II. Oddała powództwo w pozostałym zakresie;

III. Zasądza od strony powodowej na rzecz pozwanej kwotę 6.400 zł (sześć tysięcy czterysta złotych) tytułem zwrotu części kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 186/17

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 30 stycznia 2018 r.

Strona powodowa (...) spółka z o.o. w W. domagała się do pozwanej E. S. zasądzenia kwoty 46.000 zł z odsetkami ustawowymi oraz kosztami procesu.

W uzasadnieniu pozwu (k.2-8) strona powoda wskazała, że wskazała iż pozwana jest byłym pracownikiem. W dniu 1.04.2009 r. strony zawarły umowę o zakazie konkurencji. Po rozwiązaniu stosunku pracy powódka powzięła informacje, że pozwana w okresie obowiązywania umowy o zakazie konkurencji, narusza obowiązujący zakaz konkurencji poprzez występowanie w charakterze (...) Kierownika Sprzedaży w spółce (...). Spółka ta prowadzi działalność konkurencyjną wobec powódki. Zgodnie z postanowieniem § 2 ust. 1 umowy, w czasie trwania umowy o pracę oraz w czasie 6 miesięcy po ustaniu zatrudnienia, pracownik zobowiązał się do powstrzymania się od wszelkiej działalności sprzecznej z interesami pracodawcy a zatem mającej charakter działalności konkurencyjnej. Pozwana wykonuje pracę na rzecz spółki (...), która jest beneficjentem jej pracy. Podstawą działalności powódki jest sprzedaż hurtowa i detaliczna napojów alkoholowych i bezalkoholowych. Dokładnie taką samą działalność prowadzi spółka

(...). Spółka (...) jest głównym konkurentem powódki na rynku polskim. Stosownie do § 5 umowy pracownik zobowiązany jest do zapłaty pracodawcy kary umownej w wysokości 40.000 zł za naruszenie zakazu konkurencji. Ponieważ powódka zgodnie z treścią § 3 ust. 1 i 2 umowy o zakazie konkurencji wywiązywała się z umowy, pozwanej po ustaniu stosunku pracy wypłacono odszkodowanie w łącznej wysokości 6.000 zł. Z uwagi na to, że pozwana naruszyła obowiązujący ją zakaz konkurencji, odszkodowanie to jest wypłacone bezpodstawnie i żądanie jego zwrotu jest uzasadnione.

Pozwana w odpowiedzi na pozew (k.50-52) oraz w toku procesu konsekwentnie wносиła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów postępowania. Podniosła, że nigdy nie była zatrudniona w spółce (...), natomiast zdecydowała się na pracę w Q. E., która była związana z jej dotychczasowym zatrudnieniem. Pozwana zajmuje się wyłącznie sprawami marketingowymi, prowadzi rozmowy handlowe także z pracownikami spółki (...). Spółka (...) jest partnerem handlowym spółki (...), która nie prowadzi sprzedaży alkoholu, nie jest więc firmą konkurencyjną w stosunku do powódki. Q. E. w zakresie prowadzenia działalności w KRS ma wprowadzić wykazaną sprzedaż alkoholu, jednak jej nie wykonuje, a nawet nie ma zezwolenia na sprzedaż alkoholu. Pozwana nadmieniła, że pod koniec pracy w powodowej spółce przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z zagrożoną ciążą, a następnie była na urlopie macierzyńskim. Po powrocie do pracy otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę z trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia. W czasie zwolnienia lekarskiego i urlopu macierzyńskiego nie kontaktowała się z innymi współpracownikami a po ponownym przyjściu do pracy nie miała dostępu do ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby powoda narazić na szkodę. Zdaniem pozwanej jej roczna nieobecność w pracy i w związku z tym brak dostępu do istotnych informacji stanowi podstawę do utraty mocy prawnej umowy o zakazie konkurencji. Pozwana nie posiadała informacji, których ujawnienie mogłoby narazić powoda na szkodę. Pozwana zarzuciła, że żądanie tak wysokiej kary umownej jest niezgodne z zasadami współżycia społecznego. Wysokość kary umownej pozostaje w znacznej dysproporcji z wypłacanym pozwanej odszkodowaniem. Kwota 6000 zł na pół roku nie jest wystarczająca aby utrzymać siebie i dziecko. Pozwana była w związku z tym zmuszona iść do pracy, która była zgodna z jej wykształceniem i kwalifikacjami. Dochodzona kwota przewyższa możliwości finansowe pozwanej.

Wyrokiem z dnia 19 grudnia 2014 r. tut. Sąd (sygn. IV P 351/13) zasądził od pozwanej na rzecz strony powodowej w sumie kwotę 16.000 z odsetkami ustawowymi od 21.10.2013 r., w pozostałym zakresie powództwo oddalił (pkt III wyroku), koszty postępowania wzajemnie zniósł.

Na skutek apelacji pozwanej wniesionej w zakresie pkt I, II i IV w/w wyroku tut. Sądu, Sąd Okręgowy w Nowym Sączu wyrokiem z 30.08.2017 r. (sygn. IV Pa 10/17) uchylił zaskarżony wyrok tut. Sądu i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Firma (...) S.A. w P. (dalej jako D.) prowadziła działalność gospodarczą, której przedmiotem było prowadzenie sprzedaży produktów alkoholowych (bezsporne).

Pozwana zatrudniona była w firmie (...) w okresie od 1.04.2009 r. do 31.12.2011 r., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Pozwana pracowała na stanowisku (...) Kierownika Sprzedaży, czynności wykonywała na terenie województwa (...), obowiązki powódki polegały w szczególności na koordynowaniu i nadzorowaniu pracy grupy przedstawicieli handlowych, realizacji planów sprzedaży, sprawowała nadzór nad cennikami, kontaktami z klientami, płatnościami (bezsporne).

W dniu 1.04.2009 r. pozwana zawarła z firmą (...) umowę o zakazie konkurencji (dalej jako (...)). Zgodnie z postanowieniem § 2 Umowy, w czasie trwania umowy o pracę oraz w czasie 6 miesięcy po ustaniu zatrudnienia, pracownik zobowiązał się do niepodejmowania i nieprowadzenia jakichkolwiek działań sprzecznych z interesami pracodawcy a zatem mających charakter działalności konkurencyjnej.

Zgodnie z § 2 umowy za działalność konkurencyjną strony przyjęły świadczenie przez pracownika pracy w oparciu o umowę o pracę, umowę zlecenia, umowę o dzieło lub inną podstawę, na rzecz jakiegokolwiek podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną wobec pracodawcy, względnie pośredniczącego w takowej, w szczególności którego przedmiotem działalności jest produkcja alkoholi, hurtowy lub detaliczny obrót jakimikolwiek wyrobami alkoholowymi stanowiącymi przedmiot działalności pracodawcy.

Stosownie do § 3 umowy pracodawca w czasie trwania klauzuli konkurencyjnej, po zakończeniu współpracy z pracownikiem zobowiązał się do wypłaty pracownikowi odszkodowania karencyjnego w wysokości 25 % wynagrodzenia podstawowego brutto.

Z kolei § 5 umowy przewidywał, że za naruszenie przez pracownika umowy, pracownik zobowiązany jest do zapłaty pracodawcy kary umownej w wysokości 40.000 zł (bezsporne).

Strona powodowa (...) spółka z o.o. w W. prowadzi działalność gospodarczą, której przedmiotem jest hurtowa sprzedaż napojów alkoholowych i bezalkoholowych, detaliczna sprzedaż napojów alkoholowych i bezalkoholowych w wyspecjalizowanych sklepach (bezsporne).

Pismami z dnia 21.11.2011 r. otrzymanymi od firmy (...) oraz strony powodowej, pozwana została poinformowana, że z dniem 1 stycznia 2012 r. na podstawie art. 23¹ kp nastąpi przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę, którym będzie strona powodowa. Przyczyną przejścia zakładu jest połączenie spółek na podstawie art. 492 § 1 pkt 1 ksh poprzez przejęcie spółki (...) przez stronę powodową. Strona powodowa z dniem 1.01.2012 r. stanie się stroną stosunków pracy, warunki wynikające z zawartej umowy o pracę będą dla nowego pracodawcy wiążące.

Pozwana nie została poinformowana w żaden sposób, że nadal będą ją obowiązywały postanowienia umowy o zakazie konkurencji z dnia 1.04.2009 r.

Dowód: pisma k.36-37

Pozwana przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z zagrożoną ciążą w okresie od 10.01.2012 r. do 23.07.2012 r., a następnie była na urlopie macierzyńskim w okresie od 24.07.2012 r. do 28.01.2013 r. (bezsporne).

Strona powodowa rozwiązała z pozwaną umowę o pracę za wypowiedzeniem ze skutkiem na dzień 30 kwietnia 2013 r.

W okresie wypowiedzenia (od 29.01.2013 r. do 30.04.2013 r.) pozwana nie świadczyła pracy na rzecz strony powodowej (bezsporne).

Z dniem 6 maja 2013 r. pozwana została zatrudniona w (...) spółce z o.o. na podstawie umowy o pracę. Pozwana objęła stanowisko specjalisty do spraw marketingu, do jej zadań należało w szczególności przygotowywanie założeń do działań promocyjnych na produkty spółki, realizacja strategii marketingowej, kreowanie wizerunku firm oraz wybranych grup produktów, zbieranie informacji z rynku na temat skuteczności działań spółki (bezsporne).

Przedmiotem działalności Q. E. jest świadczenie usług marketingowych na rzecz spółki Przedsiębiorstwo (...) S.A. z siedzibą w T., firma ta zajmuje się hurtową sprzedażą produktów alkoholowych na terenie całego kraju. Firma (...) to spółka celowa, jedynym udziałowcem jest spółka (...) i tylko dla tej spółki świadczone były usługi marketingowe. Q. E. świadczy usługi na rzecz spółki (...) i korzysta ze środków technicznych tej spółki, np. samochodu służbowego i telefonów. Do zadań spółki (...) należało m. in. opracowanie i przygotowanie serwisu promocyjnych, analiza cen i opracowanie ekspresu motywacyjnego, zarządzania bieżącymi promocjami od dostawców, monitoring cen konkurencji w kwartale i cen sprzedaży produktów własnych. Od stycznia 2014 r. przedmiotem działania spółki (...) był również obrót detaliczny napojami alkoholowymi.

Dowód: zeznania B. P. k.90, zeznania P. G. k.145-146, zeznania pozwanej k.90-91, informacja k.108

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zeznań pozwanej, świadków, zebranych w sprawie dokumentów oraz twierdzeń stron.

Okoliczności określone powyżej jako niesporne wynikały z twierdzeń stron, które zostały wprost przyznane (art. 229 kpc), bądź które Sąd – z uwagi na brak zaprzeczenia przez stronę pozwaną – uznał za przyznane mając dodatkowo na uwadze całokształt okoliczności sprawy (art. 230 kpc).

Dokumenty zebrane w sprawie nie budzą wątpliwości co do ich zgodności z rzeczywistym stanem, nie były kwestionowane przez strony i Sąd w całości się na nich oparł dokonując ustaleń w sprawie. Pozwoliły one na bardziej dogłębną weryfikację twierdzeń stron odnośnie istotnych dla sprawy okoliczności.

Ocena zeznań pozwanej i świadków związana jest również ze sposobem wywiązania się przez strony z obowiązku wykazania okoliczności, na które się powoływały, dotyczy to w szczególności kwestii obowiązywania zakazu konkurencji.

Odnośnie zeznań pozwanej należy wskazać, iż są one w ocenie Sądu wiarygodne i znajdują potwierdzenie w zebranych w sprawie dokumentach. Pozwana przedstawiła okoliczności swojej pracy dla strony powodowej i jej poprzednika prawnego, jak również kwestie związane z pracą dla firmy (...) i relacją tej firmy z firmą Przedsiębiorstwo (...) S.A.

Jako wiarygodne ocenił Sąd zeznania świadka P. G., brak podstaw do kwestionowania wypowiedzi świadka, korespondują one z zebraną w sprawie dokumentacją dotyczącą relacji spółek (...) oraz J..

Przekonujące zeznania świadków M. J. i B. P. nie wniosły nic istotnego do sprawy, świadkowie wypowiadali się o kwestiach, które nie były sporne między stronami.

Sąd oddalił wniosek strony powodowej o ponowne przesłuchanie w/w świadków, osoby te były już przesłuchane na okoliczności, które wskazywała strona powodowa, nie zostało sprecyzowane na jakie ewentualnie inne jeszcze okoliczności te osoby miałyby zostać przesłuchane. Ponawianie więc tych czynności procesowych byłoby całkowicie zbędne.

Sąd zważył, co następuje:

Zgodnie z obowiązującymi przepisami warunkiem domagania się odszkodowania przewidzianego w art. 101² kp jest zawarcie stosownej umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Umowa taka powinna być zawarta pod rygorem nieważności na piśmie.

W sprawie jest niesporne, że umowa o zakazie konkurencji została zawarta w dniu 1.04.2009 r. między pozwaną a firmą (...) S.A. z siedzibą w P..

Kwestią sporną w sprawie było to, czy umowa ta wywierała skutki między pozwaną, a stroną powodową (...) spółka z o.o. w W., która z dniem 1.01.2012 r. na mocy art. 23¹ kp stała się stroną łączącego pozwaną z firmą (...) S.A. stosunku pracy.

Kwestia ta była poruszana w orzecznictwie. Jak wskazał SN już w uchwale z 6.05.2015 r. (III PZP 2/15) umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie jest elementem stosunku pracy, który podlega regulacji z art. 23¹ kp, w związku z czym wynikające z niej zobowiązanie do wypłaty odszkodowania nie przechodzi na nowego pracodawcę. Identyczne stanowisko zostało wyrażone przez SN w wyroku z 11.02.2015 r. (I PK 123/14). Stanowisko SN jest w tej kwestii jednolite.

Niemniej jednak SN dopuszcza możliwość przejścia klauzuli konkurencyjnej na nowego pracodawcę na innej podstawie prawnej niż art. 23¹ kp, np. w wyroku SN z 4.10.2017 r. (III PK 143/16). Nowy pracodawca może bowiem stać się stroną tej klauzuli w okolicznościach, w których podstawę prawną przejścia zakładu pracy stanowiły inne przepisy

przewidujące sukcesję praw i obowiązków, w tym art. 494 § 1 ksh (wyrok SN z 19.01.2017 r., I PK 275/16). Przeniesienie majątku jednej spółki kapitałowej na drugą może być dokonane przez tzw. przejęcie (art. 492 § 1 pkt 1 ksh), bądź przez zawiązanie nowej spółki (art. 492 § 1 pkt 2 ksh). Zgodnie z art. 494 § 1 ksh spółka przejmująca albo spółka nowo zawiązana wstępuje we wszystkie prawa i obowiązki spółki przejętej albo spółek łączących się przez zawiązanie nowej spółki. Łączenie się spółek następuje zatem na zasadzie sukcesji uniwersalnej, czyli następstwa prawnego pod tytułem ogólnym, w wyniku którego nabycie majątku danego podmiotu dokonuje się kumulatywnie mocą jednego zdarzenia prawnego. Sukcesja uniwersalna skutkuje nabyciem przez następcę nie tylko praw podmiotowych objętych zakresem sukcesji, ale także związanych z tymi prawami obowiązków. Oznacza to, iż nabywca wchodzi w całą sytuację prawną swojego poprzednika.

Roszczeń z umowy o zakazie konkurencji dochodzi strona powodowa, cała argumentacja przywołana na uzasadnienie dochodzonego roszczenia opiera się na twierdzeniu, że umowa o zakazie konkurencji z 1.04.2009 r. jest wiążąca tak dla strony powodowej, jak i dla pozwanej. Strona powodowa jednak tej okoliczności nie wykazała w żaden sposób, nie podjęła nawet próby jej wykazania. Sąd działając z urzędu zwrócił się do strony powodowej o przedłożenie stosownej dokumentacji dotyczącej połączenia spółek: (...) S.A. oraz (...) spółka z o.o. pod rygorem negatywnych skutków procesowych (k.262), pełnomocnik strony powodowej wskazał, że spółki nie zostały połączone (k.264). Skoro spółki nie zostały połączone, to z oczywistych względów nie ma podstaw do przyjmowania koncepcji sukcesji generalnej i przejścia klauzuli konkurencyjnej na stronę powodową. Strona powodowa miała świadomość konieczności wykazania tej okoliczności, stosownej inicjatywy nie podjęła. Pozwana nie została poinformowana w żaden sposób, że klauzula konkurencyjna z umowy z 1.04.2009 r. obowiązuje również w stosunku do strony powodowej. Już w odpowiedzi na pozew (k.52) pozwana podnosiła, że zakaz konkurencji jej nie obowiązywał, pogłębiając argumentację w tym zakresie przedstawiła również w skardze konkurencyjnej. Była to kwestia sporna między stronami i wymagała stosownej aktywności procesowej strony powodowej.

Skoro nie zostało wykazane, by klauzula konkurencyjna przeszła z poprzedniego pracodawcy na stronę powodową, nie ma przesłanek do domagania się na tej jej podstawie zapłaty przez pozwaną kary umownej za naruszenie zakazu konkurencji.

Przy ocenie roszczenia strony powodowej należy zwrócić uwagę na jeszcze jedną kwestię natury ogólnej, związanej z istotą zakazu konkurencji.

Podstawowe kryterium rozstrzygające o prowadzeniu (lub nieprowadzeniu) przez pracownika działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy stanowi przedmiot działalności przedsiębiorstwa byłego pracodawcy oraz przedsiębiorstwa, w którym pracownik realizuje swoją aktywność zawodową po ustaniu stosunku pracy. Działalność konkurencyjna występuje zaś zasadniczo wtedy, gdy oba te podmioty zajmują się produkcją takich samych lub zbliżonych (o charakterze substytucyjnym) dóbr lub usług. Naruszeniem łączącej byłego pracownika z byłym pracodawcą umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest więc sytuacja, w której pracownik podejmuje zatrudnienie u innego pracodawcy z tej samej branży, który działa na tym samym obszarze terytorialnym, co był pracodawca, a przedmiotowe zakresy działalności obu tych podmiotów choćby częściowo krzyżują się i są skierowane do tego samego kręgu odbiorców. Pojęcie podmiotu konkurencyjnego należy ujmować szeroko i uznawać za konkurencyjną działalność nawet częściowo zbieżną z zakresem działania danego podmiotu bez względu na jej rozmiar, jeśli mogłaby wpłynąć niekorzystnie na jego sytuację ekonomiczną, sytuację na rynku lub osiągnięte wyniki finansowe.

Niewątpliwie strona powodowa i firma Przedsiębiorstwo (...) S.A. z siedzibą w T. są podmiotami konkurencyjnymi. Obie firmy zajmują się sprzedażą wyrobów alkoholowych na tym samym rynku (cały kraj).

Pozwana nie była pracownikiem firmy (...). Należy jednak wskazać, że umowa o zakazie konkurencji obejmowała również swoim zakresem świadczenie pracy na rzecz podmiotu pośredniczącego w prowadzeniu działalności konkurencyjnej. Firma (...) spółce z o.o., w której zatrudniona była pozwana, była spółką celową i świadczyła usługi na rzecz firmy (...). Do zadań spółki (...) należało m. in. opracowanie i przygotowanie serwisu promocyjnych, analiza cen i

opracowanie ekspresu motywacyjnego, zarządzenia bieżącymi promocjami od dostawców, monitoring cen konkurencji w kwartale i cen sprzedaży produktów własnych. Tymi kwestiami zajmowała się pozwana. Sytuacja taka jest objęta postanowieniami umowy o zakazie konkurencji.

Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy wymaga dla swojego bytu spełnienia przesłanki dostępu do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie narażałoby pracodawcę na szkodę. Pozwana kwestionowała posiadanie wiedzy o takich informacjach, co podnosiła już w odpowiedzi na pozew, jak również w trakcie przesłuchania przed sądem.

Strona powodowa nie wykazała, by rzeczywiście pozwana miała wiedzę o szczególnie ważnych informacjach o spółce (...). W realiach sprawy takie twierdzenie można uznać za zasadne.

Pozwana po zmianie pracodawcy z dniem 1.01.2012 r. praktycznie nie świadczyła pracy na rzecz strony powodowej. Przebywała na zwolnieniu chorobowym, później na urlopie macierzyńskim, a po powrocie stosunek pracy został rozwiązany i w okresie wypowiedzenia pozwana nie świadczyła pracy. Nie miała dostępu do żadnych danych związanych stricte z funkcjonowaniem strony powodowej. Skoro spółki się nie połączyły, to nie jest wiadomym na ile kwestie związane z funkcjonowaniem firmy (...) były istotne dla funkcjonowania strony powodowej. Strona powodowa nie wykazała, by wiedza powódki dotycząca spółki (...) była szczególnie ważna również dla spółki (...), a skoro tak, to nie ma podstaw do przyjmowania by pozwana miała dostęp do szczególnie ważnych informacji dotyczących strony powodowej. Tym bardziej nie było podstaw do przyjmowania tezy, że pozwaną łączyła klauzula konkurencyjna ze stroną powodową.

W tym stanie rzeczy domaganie się przez stronę powodową zapłaty kary umownej wynikającej z umowy o zakazie konkurencji jest niezasadne i w tej części powództwo podlegało oddaleniu. W niniejszym postępowaniu chodziło o kwotę 10.000 zł, gdyż wyrokiem tut. Sądu z 19.12.2014 r. zostało prawomocnie oddalone roszczenie w zakresie kwoty 30.000 zł. Apelacja była wniesiona tylko przez pozwaną w zakresie pkt I, II i IV w/w wyroku, pkt III wyroku nie był skarżony, w tej części w/w wyrok jest więc już prawomocny (Sąd porusza te kwestie z uwagi na mało precyzyjne sformułowanie sentencji wyroku wydanego przez SO w Nowym Sączu z dnia 30.08.2017 r.).

Skoro klauzula konkurencyjna nie wiązała pozwanej, to równocześnie nie wiązała ona strony powodowej. Spełnione więc świadczenie na podstawie umowy z 1.04.2009 r. było nienależne i podlega zwrotowi, czego domaga się strona powodowa w pozwie (k.2 i 7). Stosownie bowiem do treści art. 410 § 2 kc świadczenie jest nienależne, jeżeli ten, kto je spełnił, nie był w ogóle zobowiązany albo jeżeli podstawa świadczenia odpadła. Pozwana w odpowiedzi na pozew podnosiła, że „zakaz konkurencji mnie od tego momentu nie obejmował i była o tym przekonana” (k.52). Skoro pozwana była przekonana, że zakaz konkurencji jej nie obowiązywał, to tym samym musiała być świadoma, że wypłacone jej z tytułu obowiązywania tego zakazu odszkodowanie w kwocie 6.000 zł nie jest należne. W tym zakresie strona powodowa zasadnie może domagać się zwrotu tego świadczenia i Sąd zasądził kwotę 6.000 zł z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia następnego po dniu doręczenia pozwu pozwanej (k.78). Od tego momentu bowiem pozwana wiedziała, że strona powodowa żąda od niej świadczenia nienależnie jej wypłaconego, żądanie odsetek ustawowych od dnia wniesienia pozwu było nieuprawnione.

Jeśli chodzi o koszty procesu Sąd zastosował zasadę stosunkowego ich rozdzielenia (art. 100 kpc). Strona powodowa wygrała sprawę w zakresie 13%, pozwana zaś wygrała sprawę w zakresie 87% kwoty roszczeń objętych postępowaniem.

Koszty strony powodowej to: opłata od pozwu – 2.300 zł oraz koszty pełnomocnika zawodowego – 2.700, 13% z sumy daje kwotę 650 zł.

Pozwana domagała się tytułem kosztów pięciokrotności stawki wynagrodzenia pełnomocnika (k.273). W ocenie Sądu zasadnie może domagać kosztów w wysokości trzykrotności stawki minimalnej, Sąd miał na uwadze wkład pozwanej w wyjaśnienie okoliczności sprawy oraz to, że pozwana skutecznie wniosła apelację i skargę kasacyjną. W sumie daje to: $3 \times 2.700 \text{ zł} = 8.100 \times 87\% = 7.050$.

Różnica kwot należnych stronom wynosi 6.400 zł i taką też kwotę tytułem kosztów procesu Sąd zasądził od strony powodowej na rzecz pozwanej.

S/

- odnotować uzasadnienie,

- odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnom. strony powodowej,

K.. 14 dni

N., 9.02.2018 r.