

UZASADNIENIE

Pozwem, który wpłynął do tut. Sądu w dniu 10 kwietnia 2017 r., A. S. wniósł o zasądzenie od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w T. kwoty 59.175,24 zł z ustawowymi odsetkami szczegółowo wskazanymi w treści pozwu tytułem odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej po ustaniu zatrudnienia, zgodnie z zawartą przez strony, jeszcze w czasie trwania stosunku pracy, klauzulą o zakazie konkurencji zawartą w treści umowy o pracę z dnia 1 grudnia 2010r.

W uzasadnieniu swego stanowiska powód wskazał, że zgodnie z § 7 umowy o pracę strony postanowiły, że w trakcie trwania stosunku pracy powód nie może prowadzić działalności konkurencyjnej w stosunku do pracodawcy, chyba że uzyska zgodę na prowadzenie takiej działalności. Zakaz ten miał obowiązywać także w okresie 12 miesięcy po wypowiedzeniu stosunku pracy. Powód podkreślił, że po rozwiązaniu stosunku pracy nie był zatrudniony przez pracodawcę będącego podmiotem konkurencyjnym w stosunku do dotychczasowego pracodawcy przez okres 12 miesięcy od dnia rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem.

Powód wskazał, że pismem z dnia 24 lutego 2017 r. wezwał bezskutecznie pozwaną do zapłaty odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji za okres od kwietnia 2014 r. do marca 2015 r. Dodał, że strony nie uregulowały w umowie o pracę wysokości odszkodowania, jednakże biorąc pod uwagę stanowisko Sądu Najwyższego nieuwzględnienie przez strony wysokości odszkodowania nie powoduje nieważności tej umowy. Wysokość odszkodowania została wyliczona przez powoda zgodnie z art. 101² § 3 k.p. i stanowi 25% wynagrodzenia otrzymanego przez powoda przed ustaniem stosunku pracy przez okres 12 miesięcy, tj. od kwietnia 2013 r. do marca 2014 r. W umowie strony nie określiły terminu zapłaty odszkodowania. Powód zatem przyjął, że terminy zapłaty odszkodowania przypadają w dniach określonych jako terminy wypłaty wynagrodzenia i od upływu tych terminów powinny zostać naliczane odsetki (k.2-6).

Nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym z dnia 18 lipca 2017 r. Sąd orzekł zgodnie z żądaniem pozwu (k. 23).

W sprzeciwie od tego nakazu pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w T. wniosła o oddalenie powództwa, podnosząc, że umowa o zakazie konkurencji obarczona jest wadą nieważności, gdyż została podpisana przez osobę nieupoważnioną do działania w imieniu spółki pomiędzy nią członkiem zarządu. Odnosząc się do orzecznictwa wskazała, że zawarcie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy przez osobę nieuprawnioną do podejmowania w imieniu pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy powoduje nieważność tej umowy. Podkreśliła, że w umowach między członkami zarządu a spółką oraz w sporach między tymi podmiotami, spółka reprezentowana jest przez radę nadzorczą. Wymóg ten oznacza konieczność kolegialnego działania rady, a nie jej poszczególnych członków, czy pełnomocników. Zauważyła, że stwierdzenie nieważności czynności prawnej ze względu na jej sprzeczność z bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa i w związku z tym przyjęcie, że czynność taka nie rodzi skutków prawnych, jest niezależne od ustalenia, czy przy dokonywaniu tej czynności strony miały świadomość naruszenia bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa, czy też miały świadomość bezprawności swojego działania.

Pozwana wskazała, że podpisujący z powodem umowę o zakazie konkurencji S. J. był jedynym członkiem rady nadzorczej pozwanej i nie miał upoważnienia do samodzielnego działania w imieniu całego organu. Nie posiadał również pełnomocnictwa udzielonego uchwałą zgromadzenia wspólników spółki. S. J. nie został w prawidłowy sposób upoważniony przez spółkę do jej reprezentowania zgodnie z art. 210 § 1 k.s.h. Pozwana podniosła, że rada nadzorcza spółki nigdy nie wyraziła kolegialnie woli zawarcia z powodem umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Natomiast brak kolegialnej woli rady nadzorczej spółki zawarcia umowy o zakazie konkurencji z członkiem zarządu po ustaniu jego zatrudnienia nie może być zastąpiony praktyką lub zwyczajem zawierania takich umów z innymi członkami zarządu. Odnosząc się do okoliczności, iż umowa o pracę również została podpisana przez S. J. bez stosownego upoważnienia wskazała, że zgodnie z treścią art. 29 § 2 k.p. umowa o pracę wymaga formy pisemnej bez rygору nieważności, inaczej niż w przypadku umowy o zakazie konkurencji, która dla swej ważności wymaga bezwzględnej formy pisemnej. Pozwana wskazała, że spółka wielokrotnie potwierdzała fakt zawarcia umowy o pracę z powodem, chociażby poprzez wypłatę wynagrodzenia, udzielanie urlopów, czy udzielanie absolutorium ze

sprawowania funkcji prezesa zarządu. Dodała, że w jej ocenie ewentualna rekompensata dla powoda za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej została już uiszczona. Po rozwiązaniu umowy o pracę powód otrzymał od pozwanej kwotę 412 000 zł tytułem dodatkowego wynagrodzenia stanowiącego równowartość jego rocznych zarobków, która to kwota miała wyczerpywać wszystkie przyszłe roszczenia powoda (k. 27-29).

Każda ze stron wystąpiła o zasądzenie od przeciwnika na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Od dnia 1 grudnia 2010 r. A. S. został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w T., na stanowisku Dyrektora Zarządzającego i Prezesa Spółki, na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem zasadniczym brutto w wysokości miesięcznej kwoty określonej w załączniku do umowy, tj. 20.000 zł.

W tym dniu A. S. i S. J. podpisali dokument zatytułowany „Umowa o pracę na czas nieokreślony”, w którym szczegółowo określono szczegóły łączącego strony stosunku pracy, prawa i wzajemne obowiązki stron. S. J. podpisał dokument jako pracodawca zaś A. S. jako pracownik.

W treści dokumentu z dnia 1 grudnia 2010 r. w § 7 została zawarta klauzula o zakazie konkurencji, zgodnie z którą w trakcie trwania umowy o pracę A. S. nie mógł prowadzić działalności konkurencyjnej w stosunku do pracodawcy, chyba że uzyska zgodę pracodawcy na prowadzenie takiej działalności. Z kolei z treści § 8 wynikało, że zakaz ten obejmował również okres 12 miesięcy, liczony od dnia wypowiedzenia stosunku pracy.

Aneksami z na 9 stycznia 2010 r. strony ustaliły, że miesięczne wynagrodzenie A. S. w roku 2014 r będzie wynosić 27.500 zł.

Niesporne, nadto: umowa o pracę z dnia 1 grudnia 2017 r. z aneksami – k. 8-10 oraz k. 1-2 i 18 części B akt osobowych powoda.

Jedynym wspólnikiem (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w T. jest Garo A. z siedzibą w G. (szwedzka spółka z ograniczoną odpowiedzialnością) mająca uprawnienia przysługujące zgromadzeniu wspólników.

S. J. jest jednym z trzech członków zarządu tej spółki i dyrektorem zarządzającym. Spółkę mogą reprezentować łącznie dwaj członkowie zarządu spółki. Dyrektor zarządzający jest uprawniony do reprezentacji spółki w zakresie swoich normalnych czynności biznesowych.

Niesporne, a nadto dowód: wypis ze szwedzkiego rejestru z tłumaczeniem – k. 101-109.

W skład rady nadzorczej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w T. wchodziło trzech członków: S. J., L. K., L. S.. Zgodnie z umową spółki (...) rady nadzorczej były podejmowane w obecności przynajmniej połowy jej członków zwykłą większością głosów. Umowa dopuszczała oddawanie głosów na piśmie za pośrednictwem innego członka rady. Dopuszczalne było również podejmowanie uchwał w trybie pisemnym lub przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość. W spółce nie uchwalono regulaminu rady nadzorczej. Z reguły w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w T. uchwały rady nadzorczej były podpisywane przez wszystkich członków.

Dowód:

- odpis KRS – k.32-35,

- akt notarialny – k. 36-40,

- ujednolicony tekst umowy spółki – k. 41-44,
- zeznania świadka S. J. – k. 92v.-94v.,
- zeznania świadka A. P. – k. 95v.-96.

S. J. nie był upoważniony do działania w imieniu (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w T. w czynnościach pomiędzy nią a członkiem zarządu A. S.. Nie posiadał również pełnomocnictwa udzielonego uchwałą zgromadzenia wspólników spółki do dokonywania tego typu czynności.

S. J. był jednym z członków rady nadzorczej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w T. i nie miał upoważnienia do samodzielnego działania w imieniu całego organu. Rada Nadzorcza (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w T. nigdy nie wyraziła kolegiąlnie woli zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z powodem.

Dowód:

- odpis KRS – k.32-35,
- akt notarialny – k. 36-40,
- przesłuchanie M. S. – k. 115-116.

Z dniem 31 marca 2014 r. stosunek pracy łączący A. S. ze spółką (...) został rozwiązany na mocy porozumienia stron .

Niesporne, a nadto dowód: świadectwo pracy z dnia 31 marca 2014r.- k. 9a cz. C akt osobowych powoda.

W dniu 31 marca 2014 r. A. S. i S. J. podpisali porozumienie, zgodnie z którym uzgodniono, że:

- oprócz wynagrodzenia należnego A. S. za marzec 2014 r. będzie mu przysługiwać od spółki (...) wynagrodzenie dodatkowe w wysokości 12-krotności miesięcznego wynagrodzenia, tj. kwota 330.000 zł,
- spółka (...) wypłaci A. S. ryczałt za samochód w wysokości 36.000 zł,
- A. S. będzie od spółki (...) należny bonus za wyniki w roku 2014 w kwocie 46.000 zł,
- A. S. będzie pomagał dotychczasowemu pracodawcy przy transferze jego obowiązków oraz informacji osobie wyznaczonej przez Zgromadzenie Wspólników,
- A. S. nie może zatrudniać pracowników spółki (...) przez okres 12 miesięcy, licząc od dnia 31 marca 2014 r.

Postanowienia porozumienia zostały zrealizowane.

Dowód:

- porozumienie – k. 19,
- zeznania świadka S. J. – k. 92v.-94v.,
- zeznania świadka A. P. – k. 95v.-96

Pismem z dnia 24 lutego 2017 r. A. S. wezwał (...) sp. z o.o. w T. do zapłaty kwoty co najmniej 82.500 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie w zapłacie od każdej miesięcznej płatności co najmniej 6.875 zł za miesiące kwiecień 2014 r.-marzec 2015 r. z tytułu odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej w stosunku do spółki (...). Spółka odmówiła wypłacenia żądanej kwoty wskazując na zapłacenie A. S. dodatkowego rocznego wynagrodzenia w związku z rozwiązaniem umowy o pracę.

Dowód:

- wezwanie do zapłaty – k. 14,
- odpowiedź na wezwania – k. 45-46,49-50

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo okazało się niezasadne.

W niniejszej sprawie powód domagał się od pozwanej odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji obejmującego okresu 12 miesięcy po zakończeniu łączącego uprzednio strony stosunku pracy.

Przepisy prawa pracy w sposób odmienny regulują kwestie dotyczące umowy o zakazie konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy i umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. I tak: w myśl art. 101¹ k.p. w zakresie określonym w odrębnej umowie, pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy, ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji). Pracodawca, który poniósł szkodę wskutek naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji przewidzianego w umowie, może dochodzić od pracownika wyrównania tej szkody na zasadach określonych w przepisach rozdziału I w dziale piątym (§2). Art. 101² §1 k.p. stanowi zaś, że przepis art. 101¹ § 1 k.p. (a zatem już nie art. 101¹ §2 k.p.) stosuje się odpowiednio, gdy pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, zawierają umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W umowie określa się także okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy, z zastrzeżeniem przepisów §2 i 3. W myśl art. 101² §2 k.p. zakaz konkurencji, o którym mowa przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa przewidziana w tym przepisie, w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania. Odszkodowanie, o którym mowa w §1, nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji; odszkodowanie może być wypłacane w miesięcznych ratach (§3).

Umowa o zakazie konkurencji jest odrębną umową w tym znaczeniu, że stanowi odrębne zobowiązanie, a nie dlatego, że każdorazowo musi być sporządzona w odrębnym dokumencie. (...) umowa o zakazie konkurencji może być zawarta (zamieszczona) w dokumencie umowy o pracę (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 2 października 2003 r., I PK 453/02, OSNP 2004 nr 19, poz. 331; z 12 listopada 2003 r., I PK 591/02, OSNP 2004 nr 20, poz. 349). Umowa o zakazie konkurencji wraz z umową o pracę mogą przybrać formę jednolitego dokumentu.

W niniejszej sprawie sam fakt zawarcia klauzuli o zakazie konkurencji w umowie o pracę z dnia 1 grudnia 2010 r. stanowił okoliczność bezsporną. Spór koncentrował się na ocenie, czy doszło w dniu 1 grudnia 2010 r. do zawarcia pomiędzy stronami ważnej umowy o zakazie konkurencji. W związku z tym należało zweryfikować, czy przeświadczenie powoda o skuteczności związania go zakazem konkurencji i posiadaniu przez S. J. upoważnienia do samodzielnego działania w imieniu spółki w imieniu jedyne go wspólnika lub jej rady nadzorczej było słuszne.

Sporna umowa z dnia 1 grudnia 2010 r. została podpisana przez członka zarządu spółki, a jednym z trzech członków rady nadzorczej. Stąd też badając okoliczności, w których doszło do wyrażenia woli obu stron danej czynności prawnej, w tym przypadku umowy pomiędzy spółką a członkiem zarządu, należy sięgnąć do przepisów prawa handlowego. W spółkach z ograniczoną odpowiedzialnością stosownie do art. 210§1 k.s.h. w umowie między spółką a członkiem zarządu spółkę reprezentuje rada nadzorcza lub pełnomocnik powołany uchwałą wspólników. Zatem kodeks spółek handlowych nie przewiduje możliwości zawarcia jakiegokolwiek umowy cywilnoprawnej pomiędzy członkiem zarządu, a spółką reprezentowaną przez innego członka zarządu, jak również możliwości zawarcia umowy pomiędzy zgromadzeniem wspólników, a członkiem zarządu spółki. Umowy takie może zawierać wyłącznie rada nadzorcza lub pełnomocnik powołany uchwałą wspólników. Przepis art. 210 § 1 k.s.h. dotyczy zarówno umów

związanych z pełnioną funkcją w zarządzie spółki, jak i umów zawieranych z członkami zarządu poza stosunkiem organizacyjnym. Przepisy Kodeksu spółek handlowych w zakresie, w jakim nie odsyłają do możliwości odrębnych uregulowań w statucie spółki mają charakter przepisów bezwzględnie obowiązujących. Dlatego też sporna umowa jest umową nieważną w rozumieniu art. 58§1 k.c. w zw. z art. 2 k.s.h., albowiem została zawarta w sposób sprzeczny z art. 210 k.s.h. Umowa zawarta pomiędzy spółką a członkiem zarządu przez inny podmiot niż wskazany w tym przepisie jest nieważna od dnia jej podpisania i nie rodzi żadnych skutków. Umowa o zakazie konkurencji, która jest nieważna ze względu na niewłaściwą reprezentację spółki przy jej zawieraniu, nie może być konwalidowana przez fakt, że rada nadzorcza/zgromadzenie wspólników o niej wiedziało i ją akceptowało. Sytuacja ta nie oznacza jednak automatycznie, że członek zarządu nie stanie się w takiej sytuacji pracownikiem spółki, gdyż do nawiązania stosunku pracy może dojść na skutek tzw. czynności dorozumianych – na skutek rozpoczęcia wykonywania pracy, wypłacania wynagrodzenia oraz rzeczywistego wykonywania zadań. W tej sytuacji podstawą powstania stosunku pracy nie jest nieważna umowa, a fakt jej rzeczywistego wykonywania, połączony ze zgodnym zamiarem pracownika i pracodawcy co do realizowania zadań na podstawie umowy o pracę (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 24 stycznia 2018r., III AUa 269/17). Wykonywanie przez powoda czynności pracowniczych na stanowisku dyrektora zarządzającego i prezesa spółki zostało potwierdzone w zeznaniach wszystkich świadków przesłuchanych w niniejszej sprawie, to też Sąd nie miał potrzeby dalszego analizowania tej kwestii. Inaczej kształtuje się sytuacja w przypadku braku umocowania do zawarcia umowy o zakazie konkurencji, gdyż umowa taka powinna być zawarta na piśmie pod rygorem nieważności i brak taki nie może być konwalidowany. Umowa o zakazie konkurencji nie wywołuje więc skutku ani w postaci zobowiązania pracownika do powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy, ani w postaci zobowiązania pracodawcy do wypłaty pracownikowi wynikającego z niej odszkodowania.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego prezentowany jest jednolity pogląd, że niezachowanie wymaganej reprezentacji spółki przy zawieraniu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy powoduje jej bezwzględną nieważność (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 września 2004 r., I PK 501/03, OSNP 2005 nr 4, poz. 56; z dnia 2 października 2003 r., I PK 453/02, OSNP 2004 nr 19, poz. 331; z dnia 28 kwietnia 2010 r., I PK 208/09, LEX nr 602203; z dnia 4 listopada 2008 r., I PK 82/08, OSNP 2010 nr 9-10, poz. 1070).

W toku procesu nie zostały przedstawione żadne dokumenty, które miałyby wykazać formalne zachowanie wymogów z art. 210 § 1 k.s.h. i świadczyć o udzieleniu pełnomocnictwa osobie uprawnionej do zawarcia umowy o pracę w imieniu spółki z członkiem zarządu tej spółki.

Powód stał na stanowisku, że S. J. był należycie umocowany do samodzielnego działania w imieniu spółki, jednakże nie dysponował żadnym dokumentem, z którego fakt ten by wynikał, również w trakcie postępowania nie składał wniosku o udostępnienie stosownych dokumentów spółki. Ponadto z uwagi na pełnioną funkcję prezesa zarządu od powoda należałoby wymagać znajomości przepisów prawa handlowego zaś jego przeświadczenie co do prawidłowości umocowania S. J. uznać za nieuzasadnione.

Sąd uznał, że zeznania powoda są niespójne, gdyż z jednej strony wskazuje, iż nie posiadał wiedzy, że S. J. nie jest upoważniony do reprezentowania spółki, zaś z drugiej przyznał, iż wiedział, że do zawarcia przez spółkę umowy z członkiem zarządu wymagane jest współdziałanie rady nadzorczej bądź pełnomocnika zgromadzenia wspólników. Wszyscy świadkowie będący pracownikami spółki posiadali informację o braku umocowania S. J. do działania w imieniu spółki oraz że decyzje rady nadzorczej i zgromadzenia wspólników były podejmowane kolegiально.

Okoliczność, że S. J. zgodnie z odpisem szwedzkiego rejestru spółek był uprawniony do reprezentowania szwedzkiej spółki, będącej jednocześnie jedynym wspólnikiem pozwanej spółki nie uzasadnia działania bez odpowiedniego umocowania, gdyż powinien on stosować i znać przepisy prawa handlowego i cywilnego obowiązujące w Polsce. Nie zasługą na aprobatę twierdzenia S. J., że skoro jako dyrektor zarządzający w spółce szwedzkiej był umocowany do podpisywania różnego rodzaju umów (w tym umów o pracę) w imieniu tej spółki, to również posiadał takie

uprawnienie w stosunku do pozwanej. Świadek jednocześnie twierdził, że nie jest pewien czy umowa o pracę zawarta z powodem została okazana pozostałym dwóm członkom rady nadzorczej.

Ze zgromadzonego materiału sprawie wynika, że rada nadzorcza spółki nie podjęła uchwał w przedmiocie zawarcia umowy o pracę z powodem, ani też nie upoważniła S. J. do jej zawarcia w imieniu spółki. W rezultacie spółka nie była reprezentowana w sposób zgodny z przepisami ustawy, co skutkowało nieważnością umowy o zakazie konkurencji, z której powód wywodził swoje roszczenie.

Relacje świadków są w ocenie Sądu wiarygodne, bowiem w przeważającej części wzajemnie ze sobą korespondują, tworząc logiczny obraz okoliczności faktycznych. Wszyscy jednoznacznie potwierdzili fakt braku upoważnienia S. J. do samodzielnego działania w imieniu pozwanej spółki.

Należy zauważyć również, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy może być zawarta tylko z pracownikami charakteryzującymi się określoną cechą, polegającą na dostępie do szczególnie ważnych informacji. Obiektywnym miernikiem, czy informacja jest szczególnie ważna, jest to, czy jej ujawnienie może narazić pracodawcę na szkodę majątkową lub niemajątkową. Informacjami, których ujawnienie wyrządza pracodawcy szkodę, są w szczególności tajemnice przedsiębiorstwa. Natomiast istotą tajemnicy przedsiębiorstwa jest jej użyteczność oraz poufność, co oznacza ograniczony i kontrolowany dostęp do informacji. Zdaniem Sądu wątpliwym było ujawnienie przez powoda szczególnie ważnych informacji, gdyż jak przyznał sam powód w swoich zeznaniach po ustaniu stosunku pracy w pozwanej spółce, podjął zatrudnienie w zupełnie innej branży. Zatem nie zachodziła obawa przed ujawnieniem informacji, które mogły stanowić zagrożenie dla interesów spółki ze strony powoda. Skłaniało to Sąd do przyjęcia poglądu, że zawarcie z powodem przez pozwaną odrębnej umowy o zakazie konkurencji nie było intencją spółki, tym bardziej, że w spornej umowie nie określono w żaden sposób odszkodowania za powstrzymanie się przez powoda od prowadzenia działalności konkurencyjnej po ustaniu zatrudnienia.

Mając na uwadze wszystkie powyższe względy w punkcie pierwszym wyroku oddalono powództwo w całości.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (art. 98 § 2 k.p.c.). Pozwana była w niniejszej sprawie reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika – radcę prawnego, którego wynagrodzenie w związku z przedmiotem sprawy wynosiło 4.050 zł (§ 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych) i taką też kwotę zasądzono od powoda na rzecz pozwanej w punkcie drugim wyroku.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)