

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 grudnia 2021 roku

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sylwia Piasecka
Protokolant:	p.o. protokolanta sądowego Ilona Szczepańska

po rozpoznaniu w dniu 14 grudnia 2021 roku w Człuchowie

sprawy

z powództwa S. S. (1)

przeciwko I. M.

o odszkodowanie należne pracownikowi za okres obowiązywania zakazu konkurencji

1. zasądza od pozwanej I. M. na rzecz powoda S. S. (1) kwotę 8.273,05 złotych (słownie: osiem tysięcy dwieście siedemdziesiąt złotych pięć groszy) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 9 lutego 2021 roku do dnia zapłaty,

2. oddala powództwo w pozostałym zakresie,

1. zasądza od pozwanej I. M. na rzecz powoda S. S. (1) kwotę

1.350 złotych (tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego za czas od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty,

3. nadaje wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 689,42 złotych (słownie: sześćset osiemdziesiąt dziewięć złotych czterdzieści dwa grosze).

Sygn. akt IV P 46/21

## UZASADNIENIE

Powód – S. S. (2), reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika w osobie radcy prawnego, złożył pozew przeciwko I. M., (...) – Agencję reklamowo – wydawniczą (...) z siedzibą w C. o zapłatę kwoty 9.437,59 złotych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 9 lutego 2021 roku do dnia zapłaty oraz o zasądzenie od pozwanego a rzecz powoda kwoty 295,34 złotych tytułem skapitalizowanych odsetek ustawowych za opóźnienie wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 9 lutego 2021 roku do dnia zapłaty, a nadto o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazał, że z dniem 31 grudnia 2019 roku ustał stosunek pracy pomiędzy stronami. Na mocy postanowień umowy o pracę z dnia 1 sierpnia 2016 roku strony w § 3 ustaliły zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy przez okres 12 miesięcy po ustaniu zatrudnienia. Pracodawca na swoją rzecz ustanowił prawo żądania kary

umownej w kwocie 12 – krotnego wynagrodzenia osiąganego za ostatni pełny miesiąc pracy, jednocześnie nie określając kwoty odszkodowania dla pracownika z tytułu zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Powód przez okres 12 miesięcy od ustania stosunku pracy respektował przedmiotowy zakaz, gdzie strona pozwana nie zgłaszała żadnych uwag co do tego. Co więcej wobec wezwania do zapłaty, strona pozwana, ustosunkowując się do zgłoszonego roszczenia, także nie podnosiła jakichkolwiek uchybień ze strony powodowej.

Powód podkreślił, że chcąc polubownie zakończyć spór wezwała stronę pozwaną pismem z dnia 20 stycznia 2021 roku do zapłaty odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Strona pozwana pismem z dnia 25 stycznia 2021 roku nie uznała zasadności dochodzonego roszczenia.

Nakazem zapłaty z dnia 10 maja 2021 roku, wydanym w sprawie IV Np 7/21, Sąd Rejonowy w Człuchowie uwzględnił roszczenie strony powodowej w całości i orzekł o kosztach procesu.

W przepisany terminie pozwana I. M. wniosła sprzeciw od nakazu zapłaty wskazując, że roszczenie jest bezpodstawne.

Zarządzeniem z dnia 1 czerwca 2021 roku, doręczonym pozwanej w dniu 8 czerwca 2021 roku, co wynika z elektronicznego potwierdzenia odbioru, została ona wezwana do uzupełnienia braków formalnych sprzeciwu przez oznaczenie stron procesu, wskazanie zarzutów pod rygorem utraty ich zgłoszenia po wdaniu się w spór oraz przedłożenie odpisu pisma zawierającego braki formalne dla strony przeciwnej, w terminie tygodniowym pod rygorem odrzucenia sprzeciwu.

W przepisany terminie pozwana wykonała zarządzenie wnosząc jednocześnie o oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu podkreśliła, że w pierwszej kolejności zaprzecza wszelkim twierdzeniom powoda poza tymi, których wyraźnie nie przyznała. Podniosła, że roszczenie powoda jest bezpodstawne i nie zasługuje na uwzględnienie ani w całości, ani w części albowiem rzeczona klauzula konkurencyjna jest nieważna, co stanowi brak podstaw do wypłaty żądanego odszkodowania. Podkreśliła, że powód wykonywał wyłącznie pracę drukarza i nie miał dostępu do żadnych szczególnych informacji. Zatem sam już brak dostępu do takich stanowi, że umowna klauzula jest nieważna. Ponadto zaznaczyła, że w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy należy skonkretyzować zakres tego zakazu. Stopień konkretyzacji zakazu konkurencji może być różny, w zależności od tego jakie stanowisko pracy zajmował byłby pracownik w czasie zatrudnienia u byłego pracodawcy i jaki w związku z tym miał dostęp do szczególnie ważnych informacji. W konsekwencji zupełny brak określenia zakresu zakazu konkurencji powoduje nieważność umowy o zakazie konkurencji.

Pozwana podniosła, że na podstawie zapisu znajdującego się w umowie z dnia 1 sierpnia 2016 roku nie sposób określić jakiej pracy nie może podjąć powód, a także co ma stanowić konkurencyjną firmę.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 1 sierpnia 2016 roku powód – S. S. (2) zawarł z pozwaną I. M., (...) reklamowo wydawnicza (...) z siedzibą w C. umowę o pracę na czas określony od dnia 1 sierpnia 2016 roku do dnia 31 grudnia 2019 roku, na stanowisku drukarza. Miejscem wykonywania pracy powoda były C..

W umowie o pracę znajdowało się również postanowienie o zakazie konkurencji, z którego wynikało, że po ustaniu zatrudnienia przez okres 12 miesięcy pracownik nie podejmie pracy w konkurencyjnej firmie w regionie działania podmiotu zatrudniającego. W przeciwnym razie zgadza się na zapłatę kary umowie w kwocie 12 krotnego wynagrodzenia osiągniętego w firmie (...) za ostatni pełny miesiąc pracy.

Postanowienie o zakazie konkurencji nie było negocjowane ze stroną powodową (przyznane).

dowód: umowa o pracę z dnia 1 sierpnia 2016 roku k. 9, dowód z innych wniosków dowodowych: wydruk z (...) k. 8.

W czasie trwania stosunku pracy, w okresie od stycznia 2019 roku do maja 2019 roku wynagrodzenie powoda – S. S. (2) wynosiło kwotę 2.674,99 złotych brutto. W czerwcu 2019 roku wynagrodzenie zostało podwyższone do kwoty 2.761,28 złotych brutto, natomiast we wrześniu 2019 roku wynosiło ono kwotę 2.847,57 złotych, a w okresie od października 2019 roku do zakończenia stosunku pracy kwotę 2.890,71 złotych brutto.

Świadcząc prace na stanowisku drukarza u pozwanej powód miał dostęp do specyfikacji maszyn oraz dostęp do informacji o klientach.

dowód: listy płac za okres od 1 stycznia 2019 roku do dnia 31 grudnia 2019 roku k. 68 – 96.

W związku z upływem okresu na jaki umowa została zawarta powód – S. S. (2) zakończył stosunek pracy jaki łączył go z pozwaną.

dowód: świadectwo pracy z dnia 31 grudnia 2019 roku k. 10 - 11.

Po zakończeniu stosunku pracy i otrzymaniu świadectwa pracy powód nie świadczył w konkurencyjnej firmie pracy na stanowisku drukarza przez okres 12 miesięcy zarówno na terenie C., jak i w regionie działania podmiotu zatrudniającego.

przyznane

Pismem z dnia 20 stycznia 2021 roku powód – S. S. (2) wezwał pozwaną – I. M. do zapłaty odszkodowania w łącznej wysokości 9.437,59 złotych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie oraz do polubownego zakończenia sporu.

Pozwana – I. M. w piśmie procesowym z dnia 25 stycznia 2021 roku wskazała, że nie widzi uzasadnionych podstaw prawnych i faktycznych do wypłaty żądanej kwoty.

dowód: wezwanie z dnia 20 stycznia 2021 roku k. 19 – 20v, pismo pozwanej z dnia 25 stycznia 2021 roku k. 21.

Sąd zważył, co następuje:

Roszczenie strony powodowej zasługuje na uwzględnienie w części.

W przedmiotowej sprawie bezspornym był fakt, że powód – S. S. (2) świadczył na rzecz pozwanej – I. M. pracę na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 sierpnia 2016 roku do dnia 31 grudnia 2019 roku na stanowisku drukarza, jak również, że w umowie tej pozwana – jako pracodawca zawarła umowę o zakazie konkurencji, z której wynikało, że po ustaniu zatrudnienia przez okres 12 miesięcy pracownik nie podejmie pracy w konkurencyjnej firmie w regionie działania podmiotu zatrudniającego. W przeciwnym bowiem razie zgadza się na zapłatę kary umownej w kwocie 12 – krotnego wynagrodzenia osiągniętego w firmie (...) za ostatni pełny miesiąc pracy.

Niewątpliwym jest również, że powód po zakończeniu stosunku pracy przez okres 12 miesięcy nie świadczył pracy na stanowisku drukarza w konkurencyjnej firmie w regionie działania podmiotu zatrudniającego.

W przedmiotowej sprawie spór dotyczył ważności umowy o zakazie konkurencji albowiem pozwana wskazywała, że umowa jest nieważna, ponieważ powód – S. S. (2) nie miał dostępu do szczególnie ważnych informacji. Ponadto pozwana wskazywała, że nawet gdyby umowa o zakazie konkurencji była ważna, to powód nie wykazał aby poniósł jakąkolwiek szkodę z tytułu tego postanowienia, a to zgodnie z treścią art. 6 kc na nim spoczywa ciężar wykazania tej okoliczności.

Zatem, skoro strona pozwana kwestionował zasadność roszczenia powoda, to w pierwszej kolejności koniecznym było rozważenia powództwa powoda pod kątem jego zasadności.

Zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy został uregulowany w treści przepisu art. 101<sup>2</sup> kp. Zgodnie z tym przepisem 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 (§1). Należy podkreślić przy tym, że zakaz konkurencji, o którym mowa w § 1, 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. Jeżeli natomiast chodzi o wysokość odszkodowania, to 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 art. 101<sup>2</sup> kp). W razie sporu o odszkodowanie orzeka sąd pracy. Istotnym jest również, że zarówno umowa, o której mowa w art. 101<sup>1</sup> § 1 kc, jak i w art. 101<sup>2</sup> § 1 kp wymagają pod rygorem nieważności formy pisemnej.

Z powyższego wynika zatem, że umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (nazywanej w skrócie klauzulą konkurencyjną) pracodawca może zawrzeć z **pracownikiem mającym dostęp do szczególnie ważnych informacji**, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Jednakże zgodnie z przyjętą linią orzecznictwa, którą Sąd w niniejszym składzie w pełni podziela, warunki określające podmiot klauzuli konkurencyjnej nie podlegają ocenie na podstawie kryteriów obiektywnych, lecz zależą od **subiektywnego przekonania pracodawcy**, ważącego własny interes przy formułowaniu klauzuli konkurencyjnej. To pracodawca powinien przewidzieć, czy wykorzystanie nabytej przez pracownika wiedzy mogłoby narazić go na straty przy podjęciu przez pracownika działalności konkurencyjnej. Dlatego też pracodawca może zawrzeć z pracownikiem umowę o zakazie konkurencji nawet wówczas, gdy jedynie przewiduje, że uzyska on szczególnie ważne dla niego informacje. Dążąc do zawarcia umowy o zakazie konkurencji, pracodawca chroni bowiem swoje interesy oparte na przekonaniu, że pracownik ma dostęp do informacji, które pracodawca uważa za szczególnie ważne, ponieważ ich ujawnienie mogłoby narazić go na szkodę, nawet jeśli taka ocena nie ma obiektywnego uzasadnienia, gdy okazuje się, że pracownik nie miał lub nie ma dostępu do tego rodzaju istotnych informacji bądź wykorzystanie nabytej przez niego wiedzy nie narażało pracodawcę na szkodę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2007 roku, I PK 361/06, uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2005 roku, II PK 258/04, OSNP Nr 22/2005, poz. 356). Istotnym jest również, że podmiotem umowy o zakazie konkurencji może być każdy pracownik, co do którego pracodawca samodzielnie i w sposób swobodny zdecyduje, że posiadane przez niego informacje są tymi, o których mowa w art. 101<sup>2</sup> § 1 kp (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2001 roku, I PKN 402/00, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 1998 roku, I PKN 121/98, OSNAPiUS 1999, Nr 10, poz. 342; z 17.11.1999 r., I PKN 358/99, OSNAPiUS 2001, Nr 7, poz. 217; z 17.12.2001 r., I PKN 742/00, OSNP 2003, Nr 24, poz. 588).

Zatem, skoro o zawarciu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy decyduje subiektywne przekonanie pracodawcy co do charakteru posiadanych przez pracownika informacji, to pozytywna weryfikacja przez Sąd twierdzeń pozwanego o nieskuteczności związania go zakazem konkurencji z powodu braku po jego stronie pojmowanego obiektywnie przymiotu pracownika "mającego dostęp do szczególnie ważnych informacji" musi być uznana za dokonaną z naruszeniem art. 101<sup>2</sup> § 1 kp. Oznacza to, że posłużenie się argumentem nieposiadania przez pracownika takiej cechy nie pozwala zarówno pracodawcy zwolnić się od wypłaty odszkodowania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2001 roku, I PKN 402/00, OSNP Nr 5/2003, poz. 122), jak i pracownikowi podejmować działalności konkurencyjnej (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2006 roku, II PK 110/05, OSNP Nr 23-24/2006, poz. 346). Nawet bowiem błąd pracodawcy co do tego, że pracownik miał dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić go na szkodę, nie stanowi podstawy do uchylenia się od skutków prawnych umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy ani do jednostronnego jej rozwiązania przez pracodawcę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2005 roku, II PK 258/04, OSNP Nr 22/2005, poz. 356).

Wobec powyższego, w przedmiotowej sprawie, absolutnie nie można uznać, że umowa o zakazie konkurencji nie może być uznana za nieważną tylko z tego względu, że pracownik nie miał przymiotu osoby posiadającej dostęp do informacji określonych w art. 101<sup>2</sup> § 1 kp. Skoro bowiem, jak wskazano wyżej, podmiotem umowy o zakazie

konkurencji po ustaniu stosunku pracy może być każdy pracownik, którego zasób wiedzy zostanie przez pracodawcę oceniony jako uzasadniający zawarcie takiej umowy, to oczywiste jest, że o zgodności tej czynności prawnej z ustawą w rozważanym zakresie nie decyduje ani subiektywne przekonanie pracodawcy o tym, że nie dysponuje szczególnie ważnymi informacjami w rozumieniu art. 101<sup>2</sup> § 1 kp, ani posiadanie przez niego tego rodzaju cechy pojmowanej obiektywnie.

Dlatego też twierdzenia pozwanej odwołujące się do takiej argumentacji nie mają wpływu na ważność zawartej z powodem umowy, a tym samym nie wyłączają zobowiązania pracodawcy do wypłaty stosownego odszkodowania. Umowa o zakazie konkurencji okresowo obowiązującym po ustaniu stosunku pracy, która w zasadzie i w istocie rzeczy wyklucza lub co najmniej w istotny sposób może ograniczać podejmowanie dalszego zatrudnienia lub wykonywanie innej działalności o uzgodnionych cechach konkurencyjnych, gdyż jest obwarowana rygorem możliwości dochodzenia przez pracodawcę wyrównania szkody wskutek naruszenia przez pracownika umówionego zakazu konkurencji według zasad określonych w art. 101<sup>2</sup> § 1 kp w związku z art. 101<sup>1</sup> § 2 kp, tym bardziej wymaga rekompensaty ze strony pracodawcy. Zawarcie takiej umowy wyraża bowiem zobowiązanie wzajemne, w którym pracodawca zobowiązuje się do zapłaty odszkodowania za ochronę swoich „konkurencyjnych” interesów lub pozycji rynkowej, a w zamian za to pracownik ogranicza swoje możliwości zarobkowania po ustaniu stosunku pracy za uzgodnionym odszkodowaniem. Powyższe prowadzi do kwalifikowania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jako autonomicznej klauzuli prawa pracy, w której w interesie pracodawcy ograniczona zostaje zasada wolności pracy pracownika po rozwiązaniu stosunku pracy (art. 10 § 1 kp) w zamian za należne mu umówione lub gwarancyjne odszkodowanie. Oznacza to, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, w której strony nie określiły odszkodowania należnego pracownikowi za okresowe powstrzymanie się od prowadzenia działalności konkurencyjnej jest wprawdzie sprzeczna z treścią art. 101<sup>2</sup> § 1 kp, lecz nie powoduje to jej nieważności. W tej koncepcji nieskuteczny jest jedynie brak owej odpłatności, który - zgodnie z art. 18 § 2 kp - zostaje automatycznie zastąpiony przez gwarantowane pracownikowi w art. 101<sup>2</sup> § 3 kp minimum odszkodowawcze w wysokości 25% jego wcześniejszego wynagrodzenia (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 6 września 2018 roku, II PK 227/17). Oznacza to, że prawo do odszkodowania przysługuje również z tytułu zachowania obiektywnie zgodnego z treścią zakazu konkurencji, a więc bez znaczenia jest okoliczność, że wskutek niezdolności do pracy w następstwie choroby pracownik nie byłby w stanie podjąć działalności konkurencyjnej, ani fakt ewentualnego wypłacenia mu w czasie takiej niezdolności świadczeń wyrównujących utracony zarobek (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 grudnia 2001 roku, I PKN 742/00).

Wobec powyższego argumentacja pozwanej – I. M., reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika w toku niniejszego procesu, jakoby powód winien wykazać wysokość szkody jaką poniósł na skutek tego zakazu, jest całkowicie chybiona i nie znajduje oparcia w ugruntowanym orzecznictwie Sądu Najwyższego i doktrynie.

W konsekwencji należy uznać, że roszczenie strony powodowej jest zasadne.

Odnosząc się natomiast do wysokości odszkodowania, to skoro w przedmiotowej sprawie nie określono go w umowie o zakazie konkurencji, to zostaje ono automatycznie zastąpione przez gwarantowane pracownikowi w art. 101<sup>2</sup> § 3 kp minimum odszkodowawcze, które 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.

Zgodnie z przyjętą linią orzecznictwa i doktryną wysokość odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej po ustaniu zatrudnienia jest samodzielnie uregulowana w treści wyżej cytowanego przepisu i zależy od realnie otrzymywanego wynagrodzenia, a nie od wynagrodzenia urlopowego. Chodzi tu o wynagrodzenie otrzymywane, a nie umówione i obejmuje ono tylko składniki wynagrodzenia za prace w sensie prawnym, a więc nie uwzględnia się w szczególności odpraw, odszkodowań i wynagrodzeń za projekty wynalazcze. Istotnym jest, że oblicza się je przy uwzględnieniu kwot brutto (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2012 roku, II PK 130/11, OSNP 2013/1-2, poz. 6). Ponadto, zgodnie z doktryną, wysokość odszkodowania należnego pracownikowi powinno być odniesione do okresu przez jaki ma obowiązywać zakaz, a nie do okresu jego faktycznego zatrudnienia.

Dlatego też podstawę obliczenia odszkodowania stanowi średnie wynagrodzenie miesięczne z całego okresu pracy pracownika, które jest następnie mnożone przez 25% oraz przez liczbę miesięcy, w trakcie których ma obowiązywać zakaz konkurencji.

Zatem, skoro w przedmiotowej sprawie zakaz konkurencji miał obowiązywać powoda – S. S. (2) przez okres 12 miesięcy po ustaniu zatrudnienia, a jego średnie miesięczne wynagrodzenie w ostatnim roku zatrudnienia, to jest od dnia 1 stycznia 2019 roku do dnia 31 grudnia 2019 roku wynosiło kwotę 2.757,68 złotych brutto  $((2.674,99 \text{ złotych} \times 6 \text{ miesięcy}) + (2.761,28 \text{ złotych} \times 2 \text{ miesiące}) + 2.847,57 \text{ złotych} + (2.890,71 \text{ złotych} \times 3) = 33.092,20 \text{ złotych brutto} : 12 \text{ miesięcy} = 2.757,68 \text{ złotych})$ , to wysokość odszkodowania wynosi kwotę 8.273,05 złotych  $(2.757,68 \text{ złotych} \times 25\% = 689,42 \text{ zł} \times 12 \text{ miesięcy} = 8.273,04 \text{ złotych})$ .

W ocenie Sądu brak jest podstaw do uwzględnienia roszczenia powoda w zakresie skapitalizowanych odsetek w łącznej wysokości 295,34 złotych naliczanych od poszczególnych rat. Wprawdzie w treści umowy o zakazie konkurencji nie określono terminu wypłaty odszkodowania, jednakże Sąd nie znalazł podstaw do uwzględnienia stanowiska powoda w tym zakresie, z uwagi na fakt, że powód nie wykazał w jaki sposób wyliczył wysokość poszczególnych kwot, od których żądał odsetek ustawowych za opóźnienie w terminach wskazanych w pozwie. W konsekwencji Sąd nie miał możliwości zweryfikowania roszczenia powoda w zakresie kwot dochodzonych tytułem tego roszczenia akcesoryjnego.

Wobec powyższego Sąd orzekł jak w punkcie 1 i 2 sentencji.

O kosztach procesu Sąd orzekł na mocy art. 98 kpc w zw. z art. 100 kpc w zw. § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z §2 pkt 4 Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 roku (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804), tj. z dnia 3 stycznia 2018 roku, . (Dz.U. z 2018 r. poz. 265).

W przedmiotowej sprawie, powód uległ tylko co do nieznaczej części swego żądania, a mianowicie w zakresie 15%, dlatego też Sąd zdecydował o nałożeniu obowiązku zwrotu wszystkich kosztów na pozwanego. Koszty procesu po stronie powoda stanowią wynagrodzenie profesjonalnego pełnomocnika w osobie radcy prawnego w wysokości 1.30,00 złotych  $(1.800,00 \text{ złotych} \times 75\%)$ .

Dlatego też zasadnym było orzec jak w punkcie 3 sentencji.

Na mocy art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności, o czym orzekł jak w punkcie 4 sentencji wyroku.