

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 listopada 2018 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Magdalena Gałkowska

Ławnicy: Krzysztof Jedut, Marta Seremak

Protokolant st. sekr. sądowy Katarzyna Skoczewska

po rozpoznaniu w dniu 8 listopada 2018 r. w Puławach

sprawy z powództwa K. O.

przeciwko (...) Sp. z o. o. z siedzibą w W.

o odszkodowanie za wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę i odszkodowanie z tytułu realizacji klauzuli poufności

1. Zasądza od pozwanej (...) Sp. z o. o. z siedzibą w W. na rzecz powoda K. O. kwotę 60.000,00 zł (sześćdziesiąt tysięcy złotych) tytułem odszkodowania za wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 listopada 2016r. do dnia zapłaty;

2. Zasądza od pozwanej (...) Sp. z o. o. z siedzibą w W. na rzecz powoda K. O. tytułem odszkodowania z tytułu realizacji klauzuli poufności kwoty:

- 10.000,00 zł (dziesięć tysięcy złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 grudnia 2016r. do dnia zapłaty;

- 10.000,00 zł (dziesięć tysięcy złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 stycznia 2017r. do dnia zapłaty;

- 10.000,00 zł (dziesięć tysięcy złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 lutego 2017r. do dnia zapłaty;

-10.000,00 zł (dziesięć tysięcy złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 marca 2017r. do dnia zapłaty;

-10.000,00 zł (dziesięć tysięcy złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 kwietnia 2017r. do dnia zapłaty;

-10.000,00 zł (dziesięć tysięcy złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 maja 2017r. do dnia zapłaty;

3. Wyrokowi w pkt 1 do kwoty 10.000 zł nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

4. Zasądza od pozwanej (...) Sp. z o. o. z siedzibą w W. na rzecz powoda K. O. kwotę 18.150,00 zł (osiemnaście tysięcy sto pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu;

5. Koszty postępowania w wysokości 117,98 zł przejmuję na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 16 stycznia 2017r. złożonym do Sądu Okręgowego w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych powód K. O. wnosił o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego (...) Sp. z o. o. z siedzibą w W. kwoty 60.000,00 zł tytułem odszkodowania za wypowiedzenie jemu umowy o pracę wraz ustawowymi odsetkami za zwłokę od dnia 1 listopada 2016r. do dnia zapłaty i kwoty 20.000,00 zł z tytułu realizacji klauzuli poufności tj. 2 kwot po 10.000,00 zł wraz ustawowym odsetkami za zwłokę, kolejno od 10 grudnia 2016r. i 10 stycznia 2017r.

Postanowieniem Sądu Okręgowego w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 29 marca 2017r. sprawa ta została przekazana tut. sądowi do rozpoznania.

W piśmie procesowym z dnia 3 lipca 2017r. powód rozszerzył powództwo co do odszkodowania z tytułu realizacji klauzuli poufności w ten sposób, że domagał się zasądzenia na jego rzecz od pozwanej spółki 4 kolejnych kwot po 10.000,00 zł z tytułu realizacji klauzuli poufności wraz ustawowymi odsetkami za zwłokę kolejno od 10 lutego 2017r., 10 marca 2017r., 10 kwietnia 2017r. i 10 maja 2017r.

Pozwana (...) Sp. z o.o. w W. powództwa nie uznawała i wnosiła o jego oddalenie, podnosząc w treści odpowiedzi na pozew, że wobec tego, iż te świadczenia, ustalone przez strony w umowie o pracę są umownymi, to normatywną podstawą ich dochodzenia jest art. 361§ 1 i 2 kc w zw. z art. 300 kp, zgodnie z którym zobowiązany ponosi odpowiedzialność tylko za normatywne następstwa działania lub zaniechania, z którego szkoda wynikła. Nadto według pozwanego pracodawcy, żądania to stanowią nadużycie prawa.

Sąd Rejonowy ustalił co następuje:

Powód K. O. był od kilku lat pracownikiem Zakładów (...) w Ł., zatrudnionym tam jako specjalista ds. sprzedaży i w 2013r. otrzymał propozycję od swojego byłego przełożonego w tych Zakładach (...) zmiany pracy i podjęcia wykonywania pracy jako specjalista ds. sprzedaży w pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. w nowym Zakładzie (...) w K., a taką samą propozycję otrzymali od A. O. także dwaj inni pracownicy Zakładów (...) w Ł. specjaliści ds. sprzedaży P. N. (1) i M. O. (1) (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc.168v-169, zeznania świadków: A. O. k.52-52v, P. N. (1) k.236v-237 i M. O. (1) k.237v-238). Powód, P. N. (1) oraz M. O. (1) zostali jesienią 2013r. zaproszeni do Zakładu w K. na rozmowę wstępną, obecni byli Prezes Zarządu pozwanej spółki (...), Prokurent spółki (...), która pełniła rolę tłumacza z jęz. włoskiego na jęz. polski i A. O. (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadków: A. S. (1) k.98v-99v, A. O., P. N. (1) i M. O. (1)). Po wstępnej rozmowie z każdym z kandydatów do pracy, powód, P. N. (1) i M. O. (1) zostali poproszeni o opuszczenie sali i wówczas rozmowy na temat warunków pracy w (...) Sp. z o.o. w W. z Prezesem Zarządu pozwanej spółki (...) negocjował dla siebie i tych trzech pracowników A. O., negocjacje te prowadzone były także potem drogą mailową (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadków: A. S. (1), A. O., P. N. (1) i M. O. (1)). Przy konstruowaniu treści umów o pracę dla tych 4 pracowników brała udział kancelaria prawna, prowadząca wtedy sprawy pozwanej spółki (zeznania świadka A. S. (1)). Ostatecznie A. O. wynegocjował dla siebie i tych trzech kandydatów do pracy w pozwanej spółce warunki pracy i płacy wyszczególnione w treści umów o pracę dla tych 4 osób, zapisy zawarte w treści tych umów nie różniły się między sobą, poza oczywiście stanowiskiem pracy i wysokością wynagrodzenia dla A. O. (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadków: A. O., P. N. (1) i M. O. (1)). A. O. chciał wynegocjować korzystne warunki pracy i płacy dla siebie oraz tych trzech specjalistów do spraw sprzedaży, zabezpieczyć ich w przypadku jakiś problemów w przyszłości, bo wszyscy oni mieli doświadczenie i wiedzę, kontakty zawodowe, a podejmując pracę w nowoutworzonym Zakładzie w K. kładli na szali swój dotychczasowy dorobek zawodowy uzyskany podczas pracy w Zakładach (...) w Ł. i odchodząc do pracy w pozwanej spółce nie mieli już powrotu do Zakładach (...) w Ł. (zeznania świadka A. O.).

W dniu 7 listopada 2013r. powód i pozwana spółka reprezentowana przez Prezesa Zarządu R. P. zawarli umowę o pracę na czas nieokreślony na piśmie (k.6-9), zgodnie z którą to umową, powód rozpoczął pracę na rzecz pozwanej spółki od dnia 2 stycznia 2014r. jako – jak wynika z treści §7 umowy - (...) Manager, z wynagrodzeniem w wysokości 10.000 zł miesięcznie brutto, płatnym z dołu do 10 dnia następnego miesiąca kalendarzowego, powód otrzymał do użytku samochód służbowy, laptop, telefon komórkowy oraz mieszkanie służbowe wspólnie z pozostałymi pracownikami działu handlowego. W §3 pkt 2 tej umowy zapisano, że powodowi i pracodawcy przysługuje prawo do rozwiązania Umowy z zachowaniem sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia, z tym że w okresie pierwszych 24 miesięcy wyłącza się to prawo. Pkt 4 §3 tej umowy stanowi, że w przypadku wypowiedzenia umowy przez pracodawcę powodowi należne będzie z tego tytułu jednorazowe odszkodowanie w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia. § 6 tej umowy – zatytułowany Poufność, stanowi w pkt 1, że dla celów tej umowy termin (...) oznacza informacje dotyczące pracodawcy ujawnione (zarówno w formie pisemnej, elektronicznej, ustnej, jak i w każdy inny sposób oraz zarówno bezpośrednio, jak i pośrednio) pracownikowi lub znane mu zarówno przed, jak i po dacie zawarcia tej umowy w związku z jakąkolwiek współpracą pracownika i pracodawcy na jakiejkolwiek podstawie prawnej w tym min. wszelkie informacje o określonych inwestycjach, wydarzeniach, produktach, działalności, procesach, planach, klientach, menadżerach, pracownikach lub zamierzeniach, know-how, prawach do wzorów, tajemnicach handlowych, możliwościach istniejących na rynku oraz sprawach handlowych. Pkt 2 a-c §6 umowy o pracę przewidywał, że w okresie obowiązywania umowy oraz w ciągu 6 miesięcy po jej rozwiązaniu z jakiegokolwiek powodu pracownik jest zobowiązany do dalszego traktowania informacji Poufnych jako poufnych, nieujawniania informacji Poufnych żadnym innym osobom bez uprzedniej pisemnej zgody pracodawcy, niewykorzystywania informacji Poufnych w celu innym niż wypełnianie obowiązków pracowniczych na podstawie umowy. W ust 2 d §6 umowy zawarty został zaś zapis, że z tytułu wymienionego w punkcie 2 §6 umowy zobowiązania pracodawca przez okres 6 miesięcy będzie wypłacał pracownikowi odszkodowanie w wysokości 10.000 zł złotych brutto.

P. N. (1) i M. O. (1) także zawarli w tym samym okresie umowy o pracę z pozwaną spółką i te umowy był tak samo skonstruowane jak umowa o pracę zawarta z powodem, w umowach tych przewidziano wynagrodzenie w takiej samej wysokości jak w przypadku powoda, także przewidziano w tych umowach dodatkowe świadczenia takie same jak w umowie zawartej z powodem (zeznania świadków: A. O., P. N. (1) i M. O. (1)). P. N. (1) w umowie o pracę miał wpisane stanowisko specjalista ds. eksportu, a M. O. (1) specjalista ds. sprzedaży i marketingu (zeznania świadków: P. N. (1) i M. O. (1)).

A. O. zaczął pracę w Zakładzie w K. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dnia 2 grudnia 2013r., jako Dyrektor Generalny (zeznania świadka A. O.).

Powód, P. N. (1) i M. O. (1) podjęli pracę w Zakładach (...) w K. na swoich stanowiskach pracy wynikających z zawartych umów o pracę od 2 stycznia 2014r. (zeznania świadków: P. N. (1) i M. O. (1), zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc).

Produkcja w nowoutworzonym Zakładzie (...) w K., prowadzonym przez pozwaną spółkę rozpoczęła się w dniu 20 stycznia 2014r. (zeznania świadka A. O.).

W dniu 21 kwietnia 2016r. powód otrzymał od pracodawcy jednostronne oświadczenie woli pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę z zachowaniem sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia, przy czym w okresie od 22.07.2016r. do 31.10.2016r. powód był zwolniony z obowiązku świadczenia pracy (k.10).

Powód nie złożył do sądu odwołania od tej decyzji pracodawcy i umowa o pracę łącząca strony rozwiązała się z dniem 31 października 2016r. (bezsporne).

Powód w okresie obowiązywania umowy o pracę łączącej strony oraz w ciągu 6 miesięcy po jej rozwiązaniu dalej traktował informacji Poufne, o których mowa w pkt 1 §6 umowy o pracę jako poufne, nie ujawniał nikomu informacji Poufnych i nie wykorzystywał tych informacji Poufnych w celu innym niż wypełnianie obowiązków pracowniczych na podstawie umowy o pracę (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc).

W piśmie z dnia 9 grudnia 2016r. pełnomocnik powoda wezwał pozwaną spółkę do zapłaty na jego rzecz kwoty 80.000,00 zł tytułem realizacji zapisów umowy o pracę, w szczególności §3 pkt4 i §6 pkt 2d, na podstawie których w przypadku wypowiedzenia umowy przez pracodawcę powodowi należne będzie z tego tytułu jednorazowe odszkodowanie w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia oraz z tytułu realizacji klauzuli poufności w okresie 6 miesięcy po jej rozwiązaniu (k. 11).

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Roszczenia powoda zasądzenia na jego rzecz od pozwanej spółki kwoty 60.000,00 zł tytułem jednorazowego odszkodowania za wypowiedzenie jemu przez pozwanego pracodawcę umowy o pracę i 6 kwot po 10.000,00 zł każda z tytułu realizacji klauzuli poufności wraz ustawowym odsetkami za zwłokę kolejno od 10 grudnia 2016r. i 10 stycznia 2017r., 10 lutego 2017r., 10 marca 2017r. 10 kwietnia 2017r. i 10 maja 2017r., jest uzasadnione.

Poza sporem jest, że żądania powoda zawarte w przedmiotowym pozwie nie wynikają z przepisów kodeksu pracy czy innych ogólnie obowiązujących aktów prawnych, tylko są dodatkowymi świadczeniami ustalonymi i przewidzianymi przez strony stosunku pracy w zawartej przez nich w dniu 7 listopada 2013r. na piśmie umowie o pracę na czas nieokreślony.

Kodeks pracy zapewnia stronom stosunku pracy swobodę ukształtowania wzajemnych praw i obowiązków. W kodeksie pracy znajduje się bowiem jedna z podstawowych zasad prawa pracy tj. zasada uprzywilejowania pracownika - art. 18 kp, który to przepis stanowi, że postanowienia umów o pracę, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy, a takie postanowienia umów mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy są nieważne. Istotą regulacji art. 18 § 1 i 2 kp jest więc zagwarantowanie nienaruszania umową o pracę standardów wynikających z przepisów prawa pracy, przy równoczesnej swobodzie stron w kształtowaniu w umowie warunków zatrudnienia w sposób korzystniejszy dla pracownika. W konsekwencji normy prawa pracy mają co do zasady charakter jednostronnie bezwzględnie obowiązujący (semiimperatywny), dopuszczają odstępstwa jedynie na korzyść pracownika (wyr. SN z 4.10.2016 r., II PK 205/15, OSNAPiUS 2016, Nr 4, poz. 42). Swoboda kształtowania treści stosunku pracy przez strony tego stosunku prawnego oparta jest na wolności negocjowania treści postanowień umowy o pracę lub aktu leżącego u podstaw stosunku pracy. Dlatego też w umowie o pracę oraz w innych aktach, na podstawie których powstaje stosunek pracy, strony mogą wprowadzić korzystniejsze dla pracowników uregulowania aniżeli te, które zostały wprowadzone przepisami prawa pracy. Korzystniejsza regulacja polegać może albo na zwiększeniu uprawnień pracowników w stosunku do standardów zagwarantowanych przepisami prawa pracy, albo na zwiększeniu obowiązków pracodawcy. Wszelkie odstępstwa od regulacji na korzyść pracownika są dozwolone, ważne, wywierają skutki prawne w sferze indywidualnego stosunku pracy. Zatem zawierając umowę o pracę, pracownik i pracodawca określają treść wykreowanego przez nich stosunku pracy, przede wszystkim zawierając w niej treści o których mowa w art. 29 kp; jednakże nie ma jednak przeszkód, by strony tej umowy objęły jej treścią także inne materie niż te określone w art. 29 kp, przy czym zgodnie z zasadą uprzywilejowania pracownika ważne jest to, że nie mogą one pogarszać warunków zatrudnienia w porównaniu z przepisami prawa pracy. Zwrócić należy uwagę na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 2009 r. w sprawie II PK 21/09 - nie ma przy tym wątpliwości, że różnego rodzaju świadczenia dodatkowe (tak zwane pozapłacowe) - na zasadzie wynikającej z art. 18 kp mogą być pracownikowi przyznawane bezpośrednio w zawartej między nim a pracodawcą umowie o pracę. Niedotrzymanie zaś przez pracodawcę dobrowolnie przyjętych przez niego zobowiązań względem pracownika uprawnia pracownika do wystąpienia ze stosownym roszczeniem do sądu.

Strony przedmiotowego stosunku pracy w umowie o pracę z dnia 7 listopada 2013r. przewidziały właśnie istnienie zobowiązań pozwanego pracodawcy wobec powoda do wypłaty takich dodatkowych świadczeń nieprzewidzianych w przepisach ogólnie obowiązujących, a wprowadzone w tej umowie regulacje niewątpliwie i to jest w sprawie bezspornym, zwiększały uprawnienia powoda w stosunku do standardów zagwarantowanych przepisami prawa pracy, a więc dokonane były na korzyść pracownika. W szczególności, w treści tej umowy, oprócz uregulowań co do stanowiska pracy na którym ma pracować powód, miejsca wykonywania przez niego pracy, wysokości jego wynagrodzenia, znajdują się uregulowania co do świadczeń dodatkowych, nieprzewidzianych przepisami kodeksu

pracy np. przyznanie powodowi do użytku samochodu służbowego, laptopa, telefonu i mieszkania służbowego. Także w §3 pkt 2 tej umowy o pracę zapisano, że powodowi i pracodawcy przysługuje prawo do rozwiązania umowy o pracę, ale z zachowaniem sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia, wyłączając to prawo w okresie pierwszych 24 miesięcy, podczas gdy zgodnie z art. 36 kp maksymalny okres wypowiedzenia umowy o pracę to 3 miesiące i to po przepracowaniu co najmniej 3 lat u pracodawcy. Przepisy kodeksu pracy nie przewidują obowiązku wypłaty przez pracodawcę jednorazowego odszkodowania w przypadku wypowiedzenia umowy przez pracodawcę, a pkt 4 §3 tej umowy o pracę stanowi właśnie, że w przypadku wypowiedzenia umowy przez pracodawcę powodowi należne będzie z tego tytułu jednorazowe odszkodowanie w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia. Zatem oczywiście zapisy zawarte w treści tej umowy, w szczególności w jej §3, są korzystniejsze dla powoda od przepisów kodeksu pracy.

Zatem takie postanowienia tej umowy o pracę są oczywiście dozwolone w świetle art. 18 kp i wywierają skutki prawne wynikające z treści zawartej przez strony umowy.

Należy także podnieść, że w świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego, to uznać należy, że strony stosunku pracy tj. powód i Prezes Zarządu pozwanej spółki (...), podpisując w dniu 7 listopada 2013r. umowę o pracę, złożyły wobec siebie zgodne oświadczenia woli co do treści tego stosunku prawnego ich łączącego od dnia 2 stycznia 2014r. Jak bowiem wynika ze zgodnych zeznań powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc oraz zeznań świadków: A. S. (1), A. O., P. N. (1) i M. O. (1), zanim ta umowa została podpisana, to najpierw odbywała się jesienią 2013r. z powodem i pozostałymi 2 pracownikami rozmowa wstępna, przy której obecni byli Prezes Zarządu pozwanej spółki (...), Prokurent spółki (...), która pełniła rolę tłumacza z jęz. włoskiego na jęz. polski i A. O., a potem to A. O. negocjował z Prezesem Zarządu pozwanej spółki (...) dla siebie i tych trzech pracowników osobiście, a także potem drogą mailową, warunki tych umów. Jak zeznała A. S., przy konstruowaniu treści umów o pracę dla tych 4 pracowników brała udział kancelaria prawna, prowadząca wtedy sprawy pozwanej spółki. Zatem to z woli obu stron stosunku pracy zawarte zostały zapisy w treści tej umowy co do przyznania powodowi dodatkowych świadczeń nieprzewidzianych w przepisach kodeksu pracy. Pamiętać należy, co wynika z ustalonego stanu faktycznego, w tamtym czasie, wobec tego, że pozwana spółka otwierała nowy zakład (...) w K., to potrzebowała specjalistów, w tym w zakresie sprzedaży, aby móc funkcjonować na rynku i to A. O. niejako „ściągnął” takich specjalistów z Zakładów (...) w Ł., a więc pozwanej spółce niewątpliwie zależało na pozyskaniu tych pracowników, a z drugiej strony powód i ci pozostali specjaliści, podejmując pracę w nowoutworzonym Zakładzie w K., kładli na szali swój dotychczasowy dorobek zawodowy uzyskany podczas pracy w Zakładach (...) w Ł. i odchodząc do pracy w pozwanej spółce nie mieli już powrotu do Zakładów (...) w Ł., a więc niewątpliwie chcieli uzyskać jak najlepsze warunki zatrudnienia w pozwanej spółce. Jak zeznał świadek A. O., właśnie zapisy w § 3 umowy miały za zadanie zabezpieczyć prawa tych pracowników w przypadku jakichkolwiek problemów podczas trwania stosunku pracy z pozwaną spółką.

Powód właśnie w przedmiotowym pozwie domaga się zasądzenia na jego rzecz od pozwanej spółki tego właśnie jednorazowego odszkodowania w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia i twierdzi, iż to jego żądanie wynika wprost z treści pkt 4 §3 umowy o pracę zawartej przez strony w dniu 7 listopada 2013r., który to zapis stanowi, że w przypadku wypowiedzenia umowy przez pracodawcę powodowi należne będzie z tego tytułu jednorazowe odszkodowanie w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia. Poza sporem jest, że to pozwany pracodawca złożył wobec powoda w dniu 21 kwietnia 2016r. jednostronne oświadczenie woli o wypowiedzeniu jemu umowy o pracę z dnia 7 listopada 2013r. z zastosowaniem sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia, a więc okresu przewidzianego w §3 pkt 2 tej umowy. Literalne brzmienie zapisu § 3 umowy, w ocenie sądu, jest oczywiste i nie powinno budzić wątpliwości interpretacyjnych co do zamiaru stron przy formułowaniu tego zapisu. Pkt 4§ 3 umowy przewiduje bowiem, w ocenie sądu, bezwzględny obowiązek pracodawcy wypłacenia pracownikowi jednorazowego odszkodowania w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia, w przypadku gdy to pracodawca zdecyduje się na to wypowiedzenie. Nie można absolutnie łączyć tego zapisu z pkt 4 § 3 z zapisem w pkt 2 § 3, bo zapis w pkt 2 mówi o ponadstandardowym okresie wypowiedzenia, z zaznaczeniem, że w okresie pierwszych 24 miesięcy wyłącza się prawo do dokonania tego wypowiedzenia. §3 umowy reguluje sprawy czasu trwania umowy, wypowiedzenia tej umowy i pkt 2 dotyczy jednej sprawy tj. okresu wypowiedzenia (z wyłączeniem prawa do dokonania wypowiedzenia w okresie pierwszych 24 miesięcy), a pkt 4 dotyczy przyznania pracownikowi ponadstandardowego świadczenia w przypadku,

gdy to pracodawca zdecyduje się wypowiedzieć jemu umowę o pracę. Strony stosunku pracy tj. w imieniu pozwanej spółki Prezes Zarządu R.P. oraz powód, zawierając na piśmie umowę o pracę z dnia 7 listopada 2013r. złożyły wobec siebie zgodnie oświadczenia woli co do treści stosunku pracy łączącego strony w wyniku tej umowy. W ocenie sądu, jak wyżej podniesiono, zapisy zawarte w treści tej umowy są skonstruowane czytelnie, a interpretacja tych zapisów, w kontekście okoliczności towarzyszących zawarciu tej umowy o pracę z powodem (także w tym samym okresie zawarte były u mowy o pracę zawierające takie same zapisy z 3 innymi pracownikami tj. A. O., M. O. i P. N.), jest oczywista i nie budząca wątpliwości co do istniejącego wówczas zamiaru stron przy wpisywaniu w treści tej umowy, ale też i w treści 3 innych umów o pracę z A. O., M. O. i P. N., poszczególnych zapisów, w szczególności w §3 i §6 umowy. Okoliczności zawierania umów o pracę jesienią 2013r. z tymi 4 pracownikami były wtedy szczególne, bo jak już wyżej podniesiono, niewątpliwie Prezesowi pozwanej spółki, wobec tego że w styczniu 2014r. otwierany był nowy Zakład (...), to zależało mu na pozyskaniu specjalistów, w tym w zakresie sprzedaży, aby móc funkcjonować na rynku i to A. O. niejako „ściągnął” takich specjalistów z Zakładów (...) w Ł., a więc jasnym jest, że wtedy, w tych okolicznościach, musiała istnieć u Prezesa R.P. wola, aby pozyskać tych pracowników, a aby ich pozyskać, to musiał spełnić, przynajmniej w jakim zakresie, warunki przedstawiane mu przez A. O. co do zatrudnienia tych osób. Jak zeznał powód słuchany w trybie art. 299 kpc, a także świadek A. O., właśnie zapis w § 3 umowy miał za zadanie zabezpieczyć prawa pracownicze powoda i pozostałych 3 pracowników, w przypadku gdyby pracodawca chciał im wypowiedzieć umowę o pracę i po też był zapis w pkt 2, że pracodawca nie mógł w ciągu 2 lat wypowiedzieć im umowy o pracę. Zgodnie z art. 65kc w zw. z art. 300 kp oświadczenie woli należy tłumaczyć tak jak tego wymagają, ze względu na okoliczności, w których zostało złożone, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. Zatem w umowach należy raczej badać jaki był zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na dosłownym brzmieniu. Sąd, w toku niniejszego procesu badał też jaki był zamiar stron przy formułowaniu zapisu §3 umowy tej zawartej z powodem, ale też i umów o pracę zawartych z pozostałymi 3 pracownikami. Jak wyżej podniesiono, wprowadzie to powód był stroną przedmiotowego stosunku pracy, ale warunki tej umowy, w jego imieniu i Zarządu pozwanej spółki (...).P. A. O., który zeznał, że w czasie tych negocjacji, jemu chodziło o zapewnienie bezpieczeństwa dla siebie i dla pracowników, których pozyskiwał do pracy w pozwanej spółce, a którzy mieli ugruntowaną pozycję zawodową u poprzedniego pracodawcy, w zakresie ich zatrudnienia w pozwanej spółce i zapis z pkt 4 §3 należy rozumieć tak jak brzmi, czyli że bez względu na przyczynę wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje to odszkodowanie. Świadkowie P. N. (1) i M. O. (1), którzy mieli tak samo jak powód i A. O. skonstruowane umowy o pracę, podali w swoich zeznaniach, że ich tak naprawdę to wtedy interesowały lepsze warunki wynagradzania, otrzymanie samochodu służbowego, a nie zastanawiali się nad przedstawionym im zapisem w §3 ust4 umowy. Świadek A. S., która jako tłumacz była obecna przy niektórych negocjacjach pomiędzy R.P. a A. O. w sprawie treści tych umów o pracę zeznała, że intencją R.P. było, aby to odszkodowanie z pkt 4 §3 umów o pracę należało się tylko w sytuacji, gdyby pracodawca wypowiedział pracownikowi umowę o pracę w czasie tych 24 miesięcy o których mowa w pkt 2, a więc gdyby prezes złamał zakaz wypowiedzania umów w ciągu 2 lat. Sąd nie przesłuchał w sprawie Prezesa R.P. jako że mimo wezwań do stawienia się w charakterze strony, bez należytego usprawiedliwienia nie stawił się do sądu, a więc sąd pominął dowód z tych zeznań.

Podnieść należy, że zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc sąd obdarzył wiarą w całości jako że są one logiczne i całkowicie zgodne z zeznaniami przesłuchanego w sprawie świadka A. O., którego zeznania sąd obdarzył wiarą w całości, bo jego zeznania też są logiczne, prawdopodobne – co do intencji stron przy zawieraniu umowy o pracę. Także zeznania powoda są zgodne z zeznaniami świadków M. O. (1) i P. N. (1), których zeznania nie są w żadnym momencie sprzeczne z zeznaniami powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, czy zeznaniami świadka A. O.. Nadto sąd mając możliwość bezpośredniego kontaktu z powodem uznał, że są one absolutnie szczerze i przekonujące. Zeznania świadka A. S. (1) nie zasługują na obdarzenie ich wiarą co do faktu jaka była wola Prezesa R.P. przy konstruowaniu zapisów umowy o pracę w §3 i §6, bo to tylko jej ocena; natomiast według sądu, co już wyżej podnoszono, literalnie brzmienie tych zapisów umowy o pracę, w szczególności §3 i 6 umowy, w kontekście wówczas występujących okoliczności, pozwala na odczytanie tych zapisów, umieszczonych w treści tej umowy, jak i w treści umów o pracę z 3 innymi pracownikami po konsultacji z kancelarią prawną wówczas reprezentującą pozwaną spółkę, zgodnie z ich literalnym brzmieniem.

Zdaniem sądu więc, treść zapisu §3 pkt 4 umowy, w kontekście pkt 2 jest czytelna i z literalnego brzmienia tych przepisów nie wynika, aby wolą którejkolwiek ze stron przy zawieraniu tej umowy było, aby to dodatkowe świadczenie przysługiwało tylko w przypadku gdyby pracodawca dokonał wypowiedzenia stosunku pracy w trakcie pierwszych 24 miesięcy.

Zatem żądanie powoda w tym zakresie tj. co do żądania zasądzenia na jego rzecz od pozwanego pracodawcy jednorazowego odszkodowania w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia, czyli w wysokości 60.000,00 zł, jest uzasadnione.

Strony przedmiotowego stosunku pracy określiły w § 6 tej umowy – zatytułowanym Poufność, w pkt 1, że dla celów tej umowy termin (...) oznacza informacje dotyczące pracodawcy ujawnione (zarówno w formie pisemnej, elektronicznej, ustnej, jak i w każdy inny sposób oraz zarówno bezpośrednio, jak i pośrednio) pracownikowi lub znane mu zarówno przed, jak i po dacie zawarcia tej umowy w związku z jakąkolwiek współpracą pracownika i pracodawcy na jakiegokolwiek podstawie prawnej w tym min. wszelkie informacje o określonych inwestycjach, wydarzeniach, produktach, działalności, procesach, planach, klientach, menadżerach, pracownikach lub zamierzeniach, know-how, prawach do wzorów, tajemnicach handlowych, możliwościach istniejących na rynku oraz sprawach handlowych. Następnie strony przewidziały w §6 pkt 2 a-c tej umowy, że w okresie obowiązywania umowy o pracę oraz w ciągu 6 miesięcy po jej rozwiązaniu z jakiegokolwiek powodu pracownik jest zobowiązany do dalszego traktowania informacji Poufnych jako poufnych, nieujawniania informacji Poufnych żadnym innym osobom bez uprzedniej pisemnej zgody pracodawcy, niewykorzystywania informacji Poufnych w celu innym niż wypełnianie obowiązków pracowniczych na podstawie umowy. Zatem w myśl tych zapisów powód, jako pracownik mający dostęp do wiadomości istotnych dla funkcjonowania zakładu pracy, powinien w okresie wskazanym w umowie powstrzymać się od ujawniania informacji Poufnych innym osobom bez uprzedniej pisemnej zgody pracodawcy, niewykorzystywania informacji Poufnych w celu innym niż wypełnianie obowiązków pracowniczych na podstawie umowy.

Umowa o zachowaniu poufności nie została uregulowana przez ustawodawcę jako odrębny typ stosunku zobowiązaniowego, ale jest dopuszczalna zgodnie z art. 353¹ kc (w zw. z art. 300 kp), który kreuje zasadę swobody umów. W świetle tego przepisu strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiała się właściwości (naturze) stosunku, ustawie lub zasadom współżycia społecznego. Zasada swobody umów daje podmiotom kompetencje do zawarcia umowy o zachowaniu poufności, podjęcia decyzji z kim taka umowa zostanie zawarta (swoboda wyboru kontrahenta), określenia treści umowy, czyli praw i obowiązków stron wyboru formy umowy o zachowaniu poufności. Do zawarcia umowy o zachowaniu poufności wymagane jest złożenie oświadczeń woli, które będą zgodne co do wykreowania między nimi stosunku prawnego (umowy o zachowanie poufności) i jego treści (praw i obowiązków stron). W stosunkach z zakresu prawa pracy informacje poufne dotyczące są chronione przez zawarcie z pracownikiem umowy o zakazie konkurencji obowiązującej w trakcie trwania stosunku pracy lub po jego ustaniu zgodnie z art 101¹ i ² kp. Przepis ten wprawdzie nie nakłada na pracownika obowiązku zachowania poufności informacji uzyskanych w związku ze świadczeniem pracy, ale przyjmuje się jednak, że obowiązek lojalności i zakaz ujawniania informacji poufnych ciąży na pracowniku już od momentu nawiązania stosunku pracy. Jednakże w sytuacji, gdy pracownik miał dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę to istnieje możliwość zawarcia umowy o zachowaniu poufności.

Taka sytuacja miała miejsce w przedmiotowej sprawie i strony w treści umowy o pracę zawarły zapis w §6 poświęcony Poufności. Powód więc zawierając umowę o pracę zawierającą w swojej treści §6 złożył oświadczenie woli wobec pracodawcy o tym, że w okresie obowiązywania umowy o pracę oraz w ciągu 6 miesięcy po jej rozwiązaniu jest zobowiązany do dalszego traktowania informacji Poufnych jako poufnych, nieujawniania informacji Poufnych żadnym innym osobom bez uprzedniej pisemnej zgody pracodawcy, niewykorzystywania informacji Poufnych w celu innym niż wypełnianie obowiązków pracowniczych na podstawie umowy, a z kolei pracodawca w ust 2 d §6 tej umowy złożył zobowiązanie, że z tytułu wymienionego w punkcie 2 §6 umowy zobowiązania, przez okres 6 miesięcy będzie wypłacał pracownikowi odszkodowanie w wysokości 10.000 zł złotych brutto. Z literalnego brzmienia tego

dopuszczalnego przecież zapisu wynika, według sądu, że jeżeli pracownik po rozwiązaniu stosunku pracy przez okres 6 miesięcy będzie powstrzymywał się od ujawniania informacji Poufnych innym osobom bez uprzedniej pisemnej zgody pracodawcy, nie będzie wykorzystywał informacji Poufnych, to wtedy pracodawca będzie mu wypłacał odszkodowanie przez okres 6 miesięcy w miesięcznej wysokości 10.000 zł, czyli w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. W ocenie sądu, tak skonstruowanego zapisu nie można rozumieć w ten sposób, iż to odszkodowanie będzie przysługiwało w wysokości łącznej 10.000 zł wypłacanej przez okres 6 miesięcy, bo taka interpretacja tego zapisu jest nielogiczna. Gdyby wolą stron, a konkretnie Prezesa R.P. i powoda oraz działającego wtedy w jego imieniu A. O. było – jak twierdzi w swoich zeznaniach świadek A. S., aby ten zapis rozumieć w ten sposób tj. iżby to odszkodowanie było wypłacone powodowi w łącznej wysokości 10.000 zł wypłacanej w ciągu 6 miesięcy, to byłoby tam wpisane że będzie wypłacona tylko jedna kwota tj. 10.000 zł podzielona na 6, czyli po 1,666 zł miesięcznie. Zapis, że pracownikowi będzie pracodawca przez okres 6 miesięcy wypłacał odszkodowanie w wysokości 10.000 zł należy rozumieć w ten sposób, że przez okres 6 miesięcy będzie pracownikowi każdego miesiąca wypłacane odszkodowanie w wysokości jego miesięcznego wynagrodzenia. Jak zeznał A. O., zapis w §6 co do poufności, to był to wymóg pozwanej spółki; natomiast zapis w pkt 2d, to była to jego propozycja, ponieważ uważał, że jest to zawoalowany zakaz konkurencji. W treści umowy o pracę z dnia 7 listopada 2013r. jest wprowadzone wprost w §7 o zakazie konkurencji, ale w okresie obowiązywania umowy; natomiast §6 dotyczy także okresu po rozwiązaniu stosunku pracy.

Powód, co zeznał słuchany w charakterze strony, w okresie zatrudnienia, a także w okresie 6 miesięcy po ustaniu zatrudnienia przestrzegał zobowiązania złożonego przez siebie w §6 ust1 i 2 a-c umowy o pracę i z akt sprawy nie wynika, iżby tak nie było, a w szczególności, aby powód złamał to zobowiązanie. Zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc w tym zakresie sąd uznał za szczere a tym samym wiarygodne, jak zresztą całość zeznań powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc. Zeznania świadka A. S. (1) w tym zakresie nie są zaś poparte żadnymi dowodami, są więc gołosłownymi twierdzeniami.

Zatem i to żądanie powoda, w ocenie sądu, w istniejących w momencie konstruowania tej umowy okolicznościach faktycznych, jest uzasadnione, bo wtedy oczywistą wolą podmiotów negocjujących umowę było, aby z jednej strony zobowiązać pracownika na piśmie do zachowania poufności, także po rozwiązaniu stosunku pracy, a z drugiej strony pracodawca za to, że powód będzie nadal traktował informacje Poufne pracodawcy jako poufne, nie będzie ujawniał tych informacji żadnym innym osobom, to przewidział dla powoda odszkodowanie wypłacane jemu przez okres obowiązywania poufności po rozwiązaniu stosunku pracy w miesięcznych ratach.

Sąd więc, zgodnie z żądaniem powoda, zasądził na jego rzecz od pozwanej spółki, sześć kwot po 10.000,00 zł za sześć miesięcy po rozwiązaniu stosunku pracy, czyli za okres gdy obowiązywała powoda klauzula poufności z pkt 2 a-c §6 umowy o pracę, które to zobowiązanie powód w tym czasie- jak wynika z ustalonego stanu faktycznego, przestrzegał. Jeszcze raz należy podnieść, że zapis w §6 2d umowy- „przez okres 6 miesięcy będzie wypłacał odszkodowanie” należy rozumieć jako zobowiązanie pracodawcy do dokonywania miesięcznych wypłat na rzecz pracownika tego odszkodowania w określonej wysokości pod warunkiem przestrzegania w danym miesiącu przez pracownika zobowiązania. Wprawdzie nie określono w tym przepisie terminu wypłaty tego świadczenia, ale w ocenie sądu, termin wypłaty tego świadczenia powinien być rozumiany analogicznie jak termin wypłaty wynagrodzenia z §5 pkt 2 umowy.

Podnieść też należy, że – co wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 marca 2015 r. w sprawie III PK 110/14, ale też i w wyrokach w sprawie II PK 212/11 i I PK 209/07 - Pracodawca sektora prywatnego, który indywidualnie przyznał pracownikowi lepsze warunki zatrudnienia niż powszechnie obowiązujące (np. w odniesieniu do świadczeń dodatkowych) - w kontekście art. 18 kp - nie może powoływać się na to, że czynność ta była sprzeczna z prawem ani tej sytuacji kwalifikować jako nadużycia prawa czy powoływać się na jej sprzeczność z zasadami współzycia społecznego. Jedynie wyjątkowo przyznanie ponadstandardowych (nadzwyczajnych, niczym nieuzasadnionych) przywilejów pracowniczych może nie zasługiwać na ochronę prawną i podlegać weryfikacji sądowej z punktu widzenia społeczno-gospodarczej oceny interesów stron, wobec czego pracownik, któremu zagwarantowano w umowie o pracę takie nadmiernie wygórowane i nieuzasadnione świadczenie, powinien liczyć się z możliwością kwestionowania takiego postanowienia przez pracodawcę, w szczególności przez zarzut bezwzględnej nieważności tej czynności (art.

58 § 2 KC w związku z art. 300 KP) spowodowanej naruszeniem zasad współzycia społecznego. W uzasadnieniu tego wyroku SN zwrócił uwagę iż dopuszczalność wprowadzenia takich dodatkowych świadczeń dla pracownika wynika chociażby z treści art. 77¹ kp, zgodnie z którym układy zbiorowe pracy ustalają nie tylko warunki wynagradzania za pracę, ale i warunki przyznawania „innych świadczeń związanych z pracą”. Regulacja o podobnej treści znajduje się w art.77² §2 kp, który stanowi, że pracodawca w regulaminie wynagradzania może ustalić także „inne świadczenia związane z pracą” i zasady ich przyznawania. Takie „inne świadczenia związane z pracą” zostały przewidziane również w przepisach szczególnych rangi ustawowej, które regulują zasady wynagradzania niektórych grup pracowników.

W świetle ustalonego stanu faktycznego opisanego wyżej, a w szczególności faktu, że pozwanej spółce, w momencie konstruowania zapisów umów o pracę z powodem i pozostałym 3 pracownikami dotąd zatrudnionymi w dziale handlowym Zakładów (...) w Ł., zależało na pozyskaniu powoda i pozostałych pracowników, a pracownikom tym zależało na zabezpieczeniu swoich interesów pracowniczych w pozwanej spółce wobec tego, że odchodzili oni wszyscy od poprzedniego pracodawcy zamykając sobie drogę powrotu i wynegocjowaniu najlepszych dla nich warunków. W takiej sytuacji, uznać należy, że zawarcie przez strony stosunku pracy w treści umowy prawa do dodatkowych świadczeń dla pracownika nie stanowi nadużycia prawa czy sprzeczności z zasadami współzycia społecznego. W ustalonym stanie faktycznym uznać należy, że świadczenia dodatkowe przyznane powodowi nie było świadczeniami „niczym nieuzasadnionymi”, czy nadmiernie wygórowanym. Wręcz odwrotnie było to świadczenie usprawiedliwione okolicznościami wtedy występującymi, o których to okolicznościach była mowa wyżej. Te postanowienia umowy o pracę są więc zgodne ze społeczno- gospodarczym przeznaczeniem prawa oraz z zasadami współzycia społecznego (art. 8 kp) .

Wobec powyższego sąd orzekł jak w sentencji.

Nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności uzasadnia przepis art. 477² §1 kpc.

O kosztach procesu sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc. Powód poniósł koszty w wysokości: 6.000 zł tytułem opłaty od pozwu, a także koszty zastępstwa procesowego - zgodnie z §9 ust 1 pkt 2 w zw. z §2 pkt 6 i § 15 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r w sprawie opłat za czynności adwokackie...(Dz.U. z 2015r, poz. 1800 ze zm.), co łącznie dało kwotę 18.150,00 zł.

Przejęcie na rzecz Skarbu Państwa kosztów związanych z poniesionymi tymczasowo przez Skarb Państwa wydatkami związanymi ze stawiennictwem tłumacza uzasadnia przepis art. 97 w zw. z art. 113 ust 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2016r. poz. 623 ze zm).