

dr Krzysztof Kurosz

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0605-3392>

kkurosz@wpia.uni.lodz.pl

Katedra Prawa Cywilnego

Wydział Prawa i Administracji

Uniwersytet Łódzki

sędzia orzekający w Wydziale Własności Intelektualnej Sądu Okręgowego w Warszawie

dr hab. Małgorzata Kurzynoga, prof. UŁ

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3927-4223>

mkurzynoga@wpia.uni.lodz.pl

Katedra Europejskiego, Międzynarodowego i Zbiorowego Prawa Pracy

Wydział Prawa i Administracji

Uniwersytet Łódzki

radca prawny

Umowny zakaz ujawnienia wynagrodzenia a swoboda wypowiedzi – glosa częściowo krytyczna do wyroku Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z 20 czerwca 2024 r., skarga 4110/20, Boronyák przeciwko Węgrom

Słowa kluczowe: *zakaz ujawnienia wynagrodzenia; swoboda wypowiedzi; tajemnica przedsiębiorstwa*

Głosowany wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka zasługuje na uwagę ze względu na wyraźne podkreślenie, że umowne zobowiązanie się do przestrzegania tajemnicy przedsiębiorstwa w aspekcie wynagrodzenia ma prymat nad swobodą wypowiedzi, a nawet nad prawem dostępu do informacji publicznej. Najbardziej interesujące w wyroku jest poszukiwanie przez ETPC uzasadnienia dla dopuszczalności wyłączenia w umowie cywilnoprawnej wolności wypowiedzi odnośnie do ujawniania danych o wynagrodzeniu w analogii do obowiązków pracownika w stosunku pracy. ETPC nieprawidłowo uzasadnił, że dobrowolne podporządkowanie się strony umowy cywilnoprawnej podobne jest do podporządkowania pracownika, który z założenia nie może ujawniać wysokości swojego wynagrodzenia. Choć ostateczna konkluzja ETPC jest prawidłowa (zobowiązanie umowne chroniące tajemnicę handlową w odniesieniu do wysokości wynagrodzenia nie narusza art. 10 ust. 2 Konwencji), to jednak wątpliwości budzi jej uzasadnienie. Konieczne jest bowiem uwzględnienie całego systemu prawnego Rady Europy wskazującego na możliwość ujawniania przez pracownika swojego wynagrodzenia mimo formalnego ograniczenia jurysdykcji ETPC jedynie do Konwencji. Jawność wynagrodzeń jest instrumentem sprzyjającym zasadzie równości wynagrodzeń sta-
tuowanej w Europejskiej Karcie Społecznej. To nie zatem w podobieństwie do stosunku pracy, lecz w ko-

nieczności ochrony mienia (tajemnicy handlowej) i możliwości samoograniczenia strony umowy leży dopuszczalność umownego ograniczenia swobody wypowiedzi. Z aprobatą należy za to odnieść się do tego, że ETPC podkreślił brak prymatu prawa do informacji publicznej nad umownym zakazem naruszenia poufności, jeśli dostęp do informacji publicznej mogą uzyskać inne podmioty.

Wyrok Europejskiego Trybunału Praw
Człowieka z 20 czerwca 2024 r.¹

Nałożenie kary umownej na aktora za ujawnienie poufnych informacji na temat warunków jego umowy, w szczególności wynagrodzenia (poufność wynikała z klauzuli umownej), z prywatną firmą produkcyjną nie narusza art. 10 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności², nawet jeśli produkcja była finansowana ze środków publicznych, a skarżący powoływał się na interes publiczny w ujawnieniu informacji o wydatkach z budżetu państwa.

Stan faktyczny oraz stanowisko sądów
krajowych

W 2011 r. aktor (skarżący) zawarł umowę agencyjną na czas nieokreślony ze spółką produkcyjną w celu zagrania jednej z głównych ról w serialu telewizyjnym. Serial miał powstać w związku z wcześniejszą umową, na podstawie której spółka produkcyjna otrzymała zlecenie od państwowego funduszu, finansowanego ze środków publicznych, na koprodukcję serialu telewizyjnego. Serial telewizyjny miał być składnikiem usług mediów publicznych. Umowa zawarta w 2011 r. z aktorem przewidywała wynagrodzenie w wysokości około 400 euro za odcinek i miesięczny ryczałt w wysokości około 1500 euro.

Aktor zobowiązał się w umowie do nieujawniania bez zgody spółki żadnych poufnych

informacji handlowych objętych umową, w tym informacji dotyczących zlecniodawcy produkcji i jego partnerów, powiązań biznesowych, szczegółów na temat działalności związanej z usługami medialnymi oraz wysokości ustalonego wynagrodzenia. Zgodnie z treścią umowy aktor nie mógł ujawniać wyżej wymienionych informacji również innym aktorom serialu lub innym osobom, które otrzymały wynagrodzenie za ich wkład w serial. Naruszenie umownego zobowiązania do zachowania poufności miał skutkować przyjęciem na siebie odpowiedzialności odszkodowawczej oraz dodatkowo zapłaty kary umownej w wysokości około 26000 euro. W 2012 r. produkcja serialu została zakończona a w 1 sierpnia 2012 r. spółka producencka rozwiązała umowę ze skarżącym.

Już po zawarciu umowy z aktorem niezależny śledczy portal internetowy wytoczył powództwo spółce producenckiej, domagając się ujawnienia informacji na temat wydatków publicznych w oparciu o węgierskie przepisy o dostępie do informacji publicznej. Powództwo zostało uwzględnione w czerwcu 2013 r., a spółka producencka została zobowiązana do ujawnienia kosztów produkcji serialu. Już po wydaniu wyroku, 16 stycznia 2014 r., aktor udzielił wywiadu wideo portalowi internetowemu na temat wynagrodzenia, jakie otrzymał od spółki producenckiej. Na podstawie tego wywiadu został również opublikowany artykuł. Oprócz informacji przekazanych mediom aktor w innym postępowaniu przed sądem zeznawał 18 lutego 2014 r. na temat wysokości otrzymanego wynagrodzenia.

W związku z ujawnieniem informacji na temat zarobków spółka producencka pozwała aktora, żądając zapłaty kary umownej zastrzeżonej na wypadek ujawnienia zastrzeżonych informacji (odpowiadającej ponad 17-krotności miesięcznego ryczałtu dla aktora za udział

¹ Wyrok ETPC z 20 czerwca 2024 r., skarga 4110/20, Boronyák przeciwko Węgrom, LEX nr 3727854.

² Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności sporządzona w Rzymie 4 listopada 1950 r. zmieniona następnie Protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełniona Protokołem nr 2 (Dz.U. 1993, nr 61, poz. 284).

w serialu). Powództwo zostało uwzględnione, a wyrok nie uległ zmianie przed sądem II instancji oraz przed Sądem Najwyższym. W toku postępowania (co jest istotne dla ETPC – pkt 39 i 40 wyroku) sądy poddały analizie stanowisko pozwanego również w kontekście znaczenia klauzuli poufności dla wolności słowa i publicznego dostępu do informacji o znaczeniu publicznym. Sądy krajowe uznały, że kwestia informacji publicznej nie miała wpływu na poufny charakter informacji ujawnionych przez aktora. Skarżący nie był osobą zobowiązaną ani uprawnioną do ujawnienia informacji publicznej (pkt 13 wyroku). Sądy uznały też, że biorąc pod uwagę koszty, personel oraz skutki finansowe produkcji, spółka producencka miała „żywotny interes w utrzymaniu tych informacji w tajemnicy” (pkt 14 wyroku). Sąd Najwyższy uznał również, że choć spółka producencka miała obowiązek ujawnienia określonych informacji w trybie dostępu do informacji publicznej, to podmiotem zobowiązanym do tego nie był aktor (pkt 15 wyroku).

Skarżący po negatywnym wyczerpaniu drogi przed sądami, w tym Sądem Najwyższym, wniósł skargę konstytucyjną, która została oddalona 19 czerwca 2019 r. Węgierski Trybunał Konstytucyjny uznał, że nie narusza art. 6 ust. 3 ustawy zasadniczej stwierdzającego, że „każdy ma prawo do (...) dostępu do danych leżących w interesie publicznym i do ich rozpowszechniania”, zawieranie umów o zachowaniu w poufności między podmiotami prywatnymi a podmiotami zobowiązanymi do ujawnienia informacji dotyczących interesu publicznego. Węgierski TK uznał, że rozpowszechnianie informacji objętych zakresem interesu publicznego przez podmioty prawa prywatnego może być ograniczone obowiązkiem zachowania poufności w celu ochrony interesu gospodarczego (pkt 16 wyroku).

Stanowisko ETPC

Głosowany wyrok zawiera krótkie, syntetyczne uzasadnienie, mimo tego, że dotyczy skomplikowanego zagadnienia ważenia podsta-

wowych wartości i interesów. Skarżący wskazywał, że nałożenie tak wysokiej kary umownej na niego za ujawnienie informacji publicznej było nieproporcjonalne. Podkreślał, że ujawnił informacje leżące w interesie publicznym (to było motywem jego postępowania), a spółka producencka nie wykazała żadnej szkody, którą miałaby ponieść. Z kolei rząd węgierski argumentował, że ograniczenie swobody wypowiedzi skarżącego zostało przewidziane w umowie, na którą skarżący dobrowolnie wyraził zgodę i która była zgodna z regułami prawa cywilnego dotyczącymi zobowiązań umownych. Ograniczenie to było konieczne dla ochrony interesów osób trzecich i było proporcjonalne do tego celu.

ETPC uznał na wstępie, że ochrona swobody wypowiedzi obejmuje też „miejsce pracy”. Wskazał również, że art. 10 Konwencji jest wiążący „nie tylko w stosunkach między pracodawcą a pracownikiem, gdy stosunki te są regulowane prawem publicznym, ale może również mieć zastosowanie, gdy są one uregulowane prawem prywatnym” (pkt 33 wyroku). Skuteczne korzystanie z wolności wypowiedzi może bowiem też wymagać pozytywnych środków ochrony także w sferze stosunków między jednostkami, a na państwie ciąży obowiązek ochrony prawa do wypowiedzi również przed ingerencją osób prywatnych (pkt 111 wyroku ETPC z 14 lutego 2023 r. w sprawie Halet³).

ETPC uznał też, że choć w niniejszej sprawie brak jest podporządkowania charakterystycznego dla stosunku pracy, to stosunek umowny skarżącego i producenckiej spółki nakłada na strony powinność uregulowania ich relacji w sposób podobny jak w kontekście zatrudnienia. ETPC wskazał, że „uważa za konieczne uwzględnienie (...) pewnej dyskrecji

³ Wyrok Wielkiej Izby ETPC z 14 lutego 2023 r., skarga 21884/18, Halet przeciwko Luksemburgowi, LEX nr 3485490 z glosą J. Bouhnouni, *Sygnalizowanie informacji mających wpływ na aktualną debatę publiczną a objęcie ochroną sygnalisty – uwagi na tle wyroku Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z 14.02.2023 r., 21884/18, Halet przeciwko Luksemburgowi*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2024/4, s. 29 i n.

nałej spółce od skarżącego” – pkt 36 wyroku). Dlatego skoro strony same określiły zakres swoich obowiązków w umowie agencyjnej, to skarżący dobrowolnie i świadomie zgodził się na klauzulę o zachowaniu poufności, zrzekając się prawa do ujawnienia informacji. Zobowiązanie to pozostaje ważne również po ustaniu stosunku umownego.

Zdaniem Trybunału ujawnienie informacji „uzyskanych w kontekście stosunku pracy” (pkt 48 wyroku) może wpływać na interesy prywatne poprzez kwestionowanie działalności spółki producenckiej i wyrządzenie jej, a niekiedy także osobom trzecim szkody majątkowej lub wizerunkowej. Wprawdzie sądy krajowe nie stwierdziły w tej sprawie wpływu ujawnienia przez skarżącego informacji o wynagrodzeniu na działalność spółki, niemniej miała ona podstawowy interes w zachowaniu poufności informacji biznesowych ze względu na dużą liczbę zaangażowanych osób, wysokie koszty oraz znaczny czas i pracę zainwestowane w produkcję serii (pkt 48 wyroku).

ETPC uznał również, że zastosowane wobec skarżącego dobrowolnie przyjęte ograniczenia, a także wysokość kary umownej były taką ingerencją, która mieściła się w zakresie art. 10 ust. 2 Konwencji. Była bowiem poparta istotnymi i wystarczającymi powodami, a nadto została zachowana właściwa równowaga między interesem skarżącego w zakresie wolności słowa a interesem spółki producenckiej w zakresie ochrony tajemnicy handlowej. Oceny tej nie zmienia to, że ujawnione przez skarżącego informacje mieściły się w zakresie informacji publicznej. Trybunał uwzględnił bowiem fakt, że również inne podmioty mogły i zrealizowały dostęp do tej informacji. Zobowiązanie umowne skarżącego miało zatem większą wagę. Ujawnienie informacji objętych interesem publicznym nie może być bowiem ocenione w oderwaniu od obowiązku zachowania poufności lub tajemnicy.

Ocena stanowiska ETPC

Stanowisko ETPC budzi wątpliwości w zakresie części uzasadnienia odwołującej się do

stosunku pracy, Trybunał wydaje się bowiem przyjmować za oczywiste, że na pracowniku ciąży obowiązek zachowania w tajemnicy informacji o swoim wynagrodzeniu i że wynika to po prostu ze stosunku podporządkowania. Na tej podstawie ETPC wywodzi, że choć w stosunkach cywilnoprawnych brak podporządkowania, to strony umowy mogą osiągnąć ten sam efekt na bazie zobowiązania umownego, zwłaszcza jeśli specyfika umowy sytuuje ją „w kontekście stosunku pracy” (pkt 36 w zw. z pkt 48 wyroku). Na aprobatę zasługuje jednak ostateczna konkluzja oraz rozumowanie, że umowne zobowiązanie do zachowania w tajemnicy informacji o wynagrodzeniu ze stosunku cywilnoprawnego jest zgodne z zasadą wolności, a w pewnych wypadkach może również przeważać nad dostępem do informacji publicznej.

W pkt 36 wyroku ETPC podkreślił, że okoliczności niniejszej sprawy nie dotyczą stosunku podporządkowania charakterystycznego dla zatrudnienia lub korzystania z prawa do wolności wypowiedzi w świetle szczególnych cech prawa pracy. Niemniej stosunek umowny między skarżącym a spółką M. charakteryzował się wzajemnym zaufaniem i dobrą wiarą oraz pociągał za sobą wzajemne prawa i obowiązki właściwe dla środowiska zawodowego, podobnie jak w kontekście zatrudnienia. W pkt 48 wyroku ETPC ponownie nawiązał do kontekstu stosunku pracy. Trybunał uważa zatem za konieczne uwzględnienie specyfiki stosunku umownego, w tym z jednej strony pewnej dyskrekcji należącej spółce producenckiej od skarżącego, a z drugiej strony jego zależności ekonomicznej od spółki. Jak się zatem wydaje, ETPC widzi pewne podobieństwa między stosunkiem pracy a stosunkiem cywilnoprawnym – w tym konkretnym przypadku. Stosunek cywilnoprawny powinien bowiem uwzględniać konieczność poszanowania interesu zlecającego w zachowaniu tajemnicy.

ETPC w przytoczonym wyżej pkt 36 nawiązuje do swojego wcześniejszego orzecznictwa wydanego na tle stosunku pracy, w którym przyjął, że z podporządkowania będącego

nieodzownym elementem tego stosunku wynika obowiązek zachowania w poufności informacji dotyczących pracy. Stanowisko dotyczące stosunku pracy, zaprezentowane w głosowanym wyroku, jest spójne z dotychczasowym dorobkiem ETPC na temat granic ochrony sygnalistów w miejscu pracy w oparciu o art. 10 Konwencji. ETPC konsekwentnie uznaje, że na pracowniku spoczywa obowiązek powściągliwości, dyskrecji i lojalności, przy czym nie ma on charakteru bezwzględny (pkt 116 i 117 wyroku ETPC z 14 lutego 2023 r. w sprawie Halet). Obowiązki te wpisane są w stosunek pracy i wynikają z jego istoty, jaką jest świadczenie pracy w interesie pracodawcy i w sytuacji podporządkowania. Obowiązek zachowania w tajemnicy informacji dotyczących stosunku pracy spoczywa na każdym pracowniku, jednak w pewnych sytuacjach pracownik działający w dobrej wierze, ujawniający informacje może pozostawać pod ochroną art. 10 Konwencji. Dzieje się tak, gdy jest jedyną osobą lub należy do wąskiej kategorii osób, która wie, co dzieje się w pracy, i w związku z tym jest w najlepszej sytuacji, aby działać w interesie publicznym, powiadamiając pracodawcę lub ogół społeczeństwa o faktach objętych tajemnicą (pkt 116 wyroku ETPC z 14 lutego 2023 r. w sprawie Halet). ETPC nakazuje w każdym wypadku poszukiwać właściwego punktu sprawiedliwej równowagi między ogólnym obowiązkiem dyskrecji pracownika a potrzebą ujawnienia pewnych informacji. W wyroku ETPC z 12 września 2011 r. w sprawie Palomo i inni⁴ wskazano, że ustalenie równowagi wymaga uwzględnienia proporcjonalności interesów i sankcji, w tym interesów osób trzecich, jeśli ich dobra osobiste mogłyby być naruszone wypowiedzią pracownika. Konieczne jest także uwzględnienie kontekstu i środowiska zawodowego (pkt 78 wyroku ETPC z 13 stycznia 2015 r. w sprawie Rubins⁵).

Orzecznictwo ETPC na temat obowiązku lojalności i dyskrecji pracownika, wynikających z jego podporządkowania, wyjaśnia enigmatyczny fragment głosowanego wyroku, który w naszej ocenie jest istotny. W pkt 36 wyroku ETPC wskazał, że wprawdzie „okoliczności niniejszej sprawy nie dotyczą stosunku podporządkowania charakterystycznego dla zatrudnienia lub korzystania z prawa do wolności wypowiedzi w świetle szczególnych cech prawa pracy. Niemniej stosunek umowny między skarżącym a spółką producencką charakteryzował się wzajemnym zaufaniem i dobrą wiarą oraz pociągał za sobą wzajemne prawa i obowiązki właściwe dla środowiska zawodowego, podobnie jak w kontekście zatrudnienia”. Z przytoczonej wypowiedzi nie wynika, że dla stosunku pracy charakterystyczny jest prymat swobody wypowiedzi pracownika. Wręcz przeciwnie. ETPC chciał podkreślić, że choć w stosunkach cywilnoprawnych brak charakterystycznego dla stosunku pracy podporządkowania pracownika i obowiązku lojalności wobec pracodawcy (przyczyny uzasadniające obowiązek dyskrecji i nieujawniania określonych informacji), to jednak wzajemne zaufanie i dobra wiara mogą uzasadniać w pewnych sytuacjach (uwzględniających również określony kontekst zawodowy) dobrowolne związanie się obowiązkiem poufności.

W tym wypadku obowiązek ten dotyczył kwestii wynagrodzenia.

I właśnie w tym aspekcie wyrok ten należy uznać za kontrowersyjny. Bo choć nadal zachowuje aktualność linia orzecznicza ETPC dotycząca ogólnego zakazu ujawniania przez pracownika publicznie informacji związanych ze stosunkiem pracy i miejscem pracy (z wyjątkiem kwestii sygnalistów), to należy ją zrewidować w kontekście wynagrodzenia.

Zgeneralizowany pogląd ETPC na temat obowiązku pracownika zachowania w tajemnicy informacji o wynagrodzeniu budzi poważne wątpliwości. Po pierwsze, został przedstawiony w oderwaniu od ram krajowych, które podlegają ocenie w ramach konkretnej sprawy, i bez nawiązania do jakiegokolwiek podłoża prawno-

⁴ Wyrok Wielkiej Izby ETPC z 12 września 2011 r., skargi nr 28955/06, 28957/06, 28959/06 i 28964/06, Palomo Sanchez i inni przeciwko Hiszpanii, LEX nr 898147.

⁵ Wyrok ETPC z 13 stycznia 2015 r., skarga nr 79040/12, Rubins przeciwko Łotwie, <https://hudoc.echr.coe.int/> (16.02.2025).

międzynarodowego, tak jakby ETPC nadawał temu obowiązowi prawnonaturalny charakter. Po drugie, pogląd ten wydaje się sprzeczny ze stanowiskiem Komitetu Praw Społecznych Rady Europy – organu uprawnionego do sprawdzania, czy państwa-strony przestrzegają swoich zobowiązań wynikających z Europejskiej Karty Społecznej⁶.

Wprawdzie ETPC nie jest związany postanowieniami Europejskiej Karty Społecznej, jednak w swoim orzecznictwie (innym niż głosowany wyrok) odwołuje się do Karty wtedy, gdy jest to niezbędne. Europejska Karta Społeczna jest odpowiednikiem Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności w dziedzinie praw gospodarczych i społecznych. Gwarantuje ona szeroki zakres praw człowieka związanych m.in. z zatrudnieniem. Jest konwencją pochodzącą z tego samego systemu prawnego – Konwencji Rady Europy. Dlatego pomimo że system ochrony wynikający z Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i system ochrony, którego podstawą jest Europejska Karta Społeczna, są systemami odrębnymi, to jednak uzupełniającymi się. I choć co oczywiste ETPC nie ma w zakresie swojej kognicji rozpoznawania skarg na naruszenie EKS, to nie może abstrahować od odbłaskowego oddziaływania Karty na wykładnię poszczególnych postanowień Konwencji. ETPC traktuje Europejską Kartę Społeczną jako akt międzynarodowy potwierdzający wnioski wyprowadzone przez niego w oparciu o treść Konwencji. Na przykład w wyroku z 8 września 2015 r. w sprawie *Trade Union in the Factory ‘4th November’*⁷ Trybunał, uznając zarzut niezgodności przepisów krajowych z art. 11 Konwencji za niezasadny, wprost odwołał się do oceny dokonanej przez Europejski Komitet Praw Społecznych na gruncie art. 6 ust. 4. Jako argument na rzecz potwierdzenia zajętego stanowiska

Trybunał przywołał wykładnię Komitetu, że sytuacja w Macedonii odnośnie do prawa do strajku nie pozostaje w sprzeczności z postanowieniami Karty⁸. Niekiedy Karta stanowi nie tylko potwierdzenie interpretacji dokonanej przez Trybunał, ale i podstawę prawną zajętego stanowiska. Tak wynika z uzasadnieniu wyroku ETPC z 21 kwietnia 2015 r. w sprawie *Junta Rectora del Ertzainen Nazional Elkartasuna (Er.N.E.)*⁹. Skarżącym był związek policjantów baskijskich *Junta Rectora del Ertzainen Nazional Solidarity*, który zarzucił rządowi hiszpańskiemu naruszenie art. 11 Konwencji poprzez zakazanie im możliwości strajkowania. Trybunał zacytował stanowisko Komitetu Ministrów Rady Europy wyrażone w oparciu o art. 5 Karty, zgodnie z którym całkowity zakaz prawa do strajku dla policji nie jest sprzeczny z Kartą i stosowanym orzecznictwem (pkt 16 wyroku). Trybunał stwierdził, że nie widzi podstaw, by odstępować od takiego wniosku (pkt 40 wyroku). Zdarza się też, że ETPC odwołuje się do Europejskiej Karty Społecznej dla sprecyzowania sposobu wykładni postanowień Konwencji, jak np. w wyroku z 4 czerwca 2015 r. w sprawie *Chitos*¹⁰. Skarżący zarzucił w niej naruszenie przez Grecję art. 4 ust. 2 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, zgodnie z którym: „Nikt nie może być zmuszony do świadczenia pracy przymusowej lub obowiązkowej”. ETPC posłużył się stanowiskiem Komitetu Praw Społecznych zajętym na tle art. 1 ust. 2 Europejskiej Karty Społecznej. Trybunał wskazał, że Komitet, badając kwestię pracy przymusowej, dokonał rozróżnienia pomiędzy sytuacją zwykłych członków sił zbrojnych a sytuacją poborowych (pkt 85 wyroku). Z orzecznictwo ETPC wynika także, że Try-

⁶ Europejska Karta Społeczna sporządzona w Turynie dnia 18 października 1961 r. (Dz.U. 1999, nr 8, poz. 67).

⁷ Wyrok ETPC z 8 września 2015 r. w sprawie *Trade Union in the Factory ‘4th November’* przeciwko Macedonii (nr sprawy 15557/10) ECLI: CE: ECHR: 2015:0908DEC001555710.

⁸ Punkt 44 wyroku ETPC w sprawie *Trade Union in the Factory ‘4th November’* przeciwko Macedonii.

⁹ Wyrok ETPC z 21 kwietnia 2015 r., skarga 45892/09 w sprawie *Junta Rectora del Ertzainen Nazional Elkartasuna (Er.N.E.)* przeciwko Hiszpanii, ECLI: CE: ECHR:2015:0421JUD004589209.

¹⁰ Wyrok ETPC z 4 czerwca 2015 r., skarga 51637/12, w sprawie *Chitos* przeciwko Grecji, ECLI: CE: ECHR:2015:0604JUD005163712..

bunał rozwija prawa wywodzone z Konwencji w oparciu o treść postanowień Europejskiej Karty Społecznej. Przykładem jest wyrok z 12 listopada 2008 r. w sprawie Demir i Baykara¹¹.

W świetle powyższego poważne wątpliwości budzi, że głosowany wyrok opiera się na rozumowaniu sprzecznym z Europejską Kartą Społeczną. ETPC poszukuje w nim uzasadnienia dla dopuszczalności umownego wyłączenia swobody wypowiedzi odnośnie do ujawniania danych o wynagrodzeniu w analogii do naturalnego dla stosunku pracy obowiązku dyskrecji pracownika. Rzecz jednak w tym, że w przypadku pracowników Europejska Karta Społeczna daje podstawy do odmiennego rozumowania. Stawia ona na pierwszym miejscu zasadę równości wynagrodzeń za pracę tego samego rodzaju (odbłask zasady równości wobec prawa). Zdaniem zaś Komitetu Ekspertów może ona być skutecznie realizowana jedynie wówczas, gdy zostaną wdrożone rozwiązania oparte na jawności informacji o wynagrodzeniach.

Zgodnie z art. 4 ust. 3 Karty: „W celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa do sprawiedliwego wynagrodzenia, Strony zobowiązują się uznać prawo pracowników, zarówno mężczyzn, jak i kobiet, do równego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości”. Na tle tego przepisu Europejski Komitet Praw Społecznych wypracował wymogi, jakie powinien spełniać krajowy system zapewniający brak bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji między mężczyznami i kobietami w odniesieniu do wynagrodzenia. Zgodnie z opracowanymi przez Komitet Praw Społecznych kryteriami realizacji równości wynagrodzeń i równości szans kobiet w zatrudnieniu państwa-strony są zobowiązane do uchwalenia przepisów wyraźnie wprowadzających zasadę równości wynagrodzeń. Nie wystarczy jedynie zapisanie tej zasady w podstawowych aktach organicznych. Zasadnicze znaczenie dla skutecznego stosowania zasady równości

wynagrodzeń ma przejrzystość wynagrodzeń. Jak wskazuje Komitet Praw Społecznych, przejrzystość przyczynia się do identyfikacji uprzedzeń i dyskryminacji ze względu na płeć oraz ułatwia podejmowanie działań naprawczych przez pracowników i pracodawców oraz ich organizacje, a także przez odpowiednie organy¹². Środki mające na celu zwiększenie przejrzystości wynagrodzeń mają za zadanie wyrównanie dostępu do informacji między pracodawcą a pracownikiem, tak aby ten ostatni mógł rozpoznać i zwalczać dyskryminację płacową, która w przeciwnym razie pozostałaby niezauważona lub niekwestionowana¹³. Dlatego też zdaniem Komitetu Praw Społecznych państwa powinny podjąć środki w celu zapewnienia odpowiedniej przejrzystości wynagrodzeń w praktyce, w tym takie środki jak te podkreślone w zaleceniu Komisji Europejskiej z 7 marca 2014 r. w sprawie wzmocnienia zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet poprzez przejrzystość.

Zalecenie Komisji Europejskiej, na które powołuje się Komitet Praw Społecznych,

¹² European Committee of Social Rights, *Realising equal pay and equal opportunities for women in employment. Criteria developed by the European Committee of Social Rights (ECSR)*, 17.11.2020 r., <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/-/criteria-developed-by-the-european-committee-of-social-rights-relating-to-equal-pay-and-equal-opportunities-in-employment> (21.02.2025).

¹³ O. Lobel, *Knowledge Pays: Reversing Information Flows and the Future of Pay Equity*, „Columbia Law Review” 2020, vol. 120, s. 549; Komisja Europejska, *Impact Assessment Accompanying ‘Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency mechanisms’* SWD(2021) 41 final, s. 6; V. Hooton, H. Pearce, *Pay Transparency, Information Access Rights and Data Protection Law: Exploring Viable Alternatives to Disclosure Orders in Equal Pay Litigation*, „Industrial Law Journal” 2023, vol. 52, no. 3, s. 595–634; M. Ceballos, A. Masselot, R. Watt, *Pay Transparency across Countries and Legal Systems*, „CESifo Forum” 2022, vol. 23, no. 02, s. 4, <https://www.cesifo.org/en/publications/2022/article-journal/pay-transparency-across-countries-and-legal-systems> (31.01.2025).

¹¹ Wyrok ETPC z 12 listopada 2008 r., skarga 34503/97 w sprawie Demir i Baykara przeciwko Turcji, ECLI: CE: ECHR:2008:1112JUD003450397.

przewiduje szereg środków na rzecz poprawy przejrzystości wynagrodzeń, w tym uprawnienie do zwracania się z wnioskiem o udzielenie informacji na temat wynagrodzenia, udzielanie informacji przez przedsiębiorstwo, kontrola wynagrodzeń, rokowania zbiorowe dotyczące równości wynagrodzeń. Ich omówienie wykracza jednak poza zakres niniejszego opracowania. Podkreślenia wymaga jedynie, że powołanie się przez Komitet Praw Społecznych na akt prawny Unii Europejskiej wskazuje na zbieżność stanowiska Komitetu z podejściem obserwowanym na poziomie Unii, która 10 maja 2023 r. przyjęła dyrektywę 2023/970 w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania¹⁴. Artykuł 7 ust. 5 tej dyrektywy stanowi, że państwa członkowskie wdrażają środki dotyczące zakazu wprowadzania warunków umowy, które uniemożliwiają pracownikom ujawnianie informacji o ich wynagrodzeniu. Wskazuje się, że poufność wynagrodzeń na podstawie umownych klauzul o nieujawnianiu informacji stanowi istotną barierę w zapewnieniu przejrzystości wynagrodzeń, a w rezultacie skutecznym stosowaniu zasady równego wynagrodzenia za pracę o równej wartości¹⁵.

W konsekwencji należy stwierdzić, że nie jest możliwe do utrzymania przez ETPC stanowisko, zgodnie z którym z istoty stosunku pracy wynika obowiązek pracownika zachowania w poufności informacji o swoim wynagrodzeniu. Doprowadziłoby to do sprzecz-

ności nie tylko z prawem unijnym (te relacje wymagałyby odrębnego opracowania), ale również do wewnętrznej sprzeczności w ramach systemu prawnego Rady Europy, skoro z Europejskiej Karty Społecznej wynikają wnioski odwrotne. Uzasadnienia dla dopuszczalności cywilnoprawnej ochrony tajemnic handlowych należy poszukiwać w oderwaniu od tego wspierającego rozumowania, nawiązującego do stosunku pracy.

W naszej ocenie prawidłowe uzasadnienie dopuszczalności umownego związania się zakazem naruszania tajemnic handlowych (do których może być zaliczone wynagrodzenie lub świadczenia dla stron umowy cywilnoprawnej) powinno opierać się na dwóch filarach.

Po pierwsze, na uwzględnieniu faktu, że swoboda wypowiedzi jest emanacją wolności jako takiej. Nie można zatem zakazywać jednostce dobrowolnego ograniczenia zakresu swobody wypowiedzi w uzasadnionym realiami stosunku prawnego kontekście, gdyż taki zakaz naruszałby wolność jako taką. Wprowadzenie zakazu ujawniania informacji poufnych (tajemnica handlowa) nie narusza istoty wolności. Jednostka może przyjąć dobrowolnie takie samoograniczenie.

Po drugie, ochrona tajemnic handlowych w stosunkach cywilnoprawnych znajduje oparcie również w art. 1 Protokołu nr 1 do Konwencji¹⁶, zgodnie z którym każda osoba fizyczna i prawna ma prawo do poszanowania swego mienia. W naszej ocenie zaprezentowana wykładnia pojęcia „mienie” nie oznacza konieczności zajęcia stanowiska w sprawie charakteru prawnego tajemnicy przedsiębiorstwa oraz sporu, czy jest ono chronione za pomocą prawa podmiotowego bezwzględnego, choć niewyłączonego, czy jedynie w ramach ochrony deliktowej. W literaturze trafnie wskazuje się, że z orzecznictwa ETPC wynika autonomiczny charakter pojęcia „mienie”, które nie ogranicza

¹⁴ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania (Dz.U.UE.L.2023.132.21).

¹⁵ A. Veldman, *Pay Transparency in the EU – A legal analysis of the situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway*, European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-Discrimination, Luxembourg 2017, s. 27.

¹⁶ Protokół nr 1 i nr 4 do Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności sporządzony w Paryżu dnia 20 marca 1952 r. oraz sporządzony w Strasburgu dnia 16 września 1963 r. (Dz.U. 1995, nr 36, poz. 175/1).

się do własności rzeczy¹⁷. Trybunał wskazuje też, że pojęcie „mienię” nie ogranicza się do własności dóbr materialnych i jest niezależne od formalnej klasyfikacji w prawie krajowym¹⁸. Niektóre inne prawa i interesy stanowiące aktywa mogą być także uważane za „prawa własności”, a zatem za obiekt „posiadania” na potrzeby tego przepisu¹⁹ (pkt 54 wyroku ETPC z 25 marca 1999 r. w sprawie Iatridis). Istnienia mienia wymaga posiadania przez skarżącego dającego się potwierdzić prawa rzeczywiście stanowiącego – zgodnie z prawem krajowym – wystarczająco ustalony i konkretny interes majątkowy (pkt 76 i 79 wyroku ETPC z 13 grudnia 2016 r. w sprawie Béláné Nagy²⁰). Strony statutu Rady Europy, w tym Polska, powszechnie uznają, że tajemnica handlowa ma wartość gospodarczą i objęta jest pojęciem interesu majątkowego²¹.

¹⁷ M.A. Nowicki, *Wokół Konwencji Europejskiej. Komentarz do Europejskiej Konwencji Praw Człowieka*, Warszawa 2021, s. 1028.

¹⁸ Jest to podobny sposób wykładni pojęcia mienia, jaki ma miejsce na gruncie art. 21 ust. 1 Konstytucji RP, zgodnie z którym ochronie podlega własność i dziedziczenie. W literaturze wskazuje się, że możliwe jest odnoszenie konstytucyjnego pojęcia mienia również do innych praw o charakterze bezwzględny, np. własności intelektualnej – L. Garlicki, M. Zubik [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, t. I, red. L. Garlicki, M. Zubik, Warszawa 2016, LEX/el., art. 21, uwaga 10.

¹⁹ Pkt 54 wyroku ETPC z 25 marca 1999 r., skarga 31107/96, Iatridis przeciwko Grecji, <https://hudoc.echr.coe.int/> (16.02.2025).

²⁰ Wyrok Wielkiej Izby ETPC z 13.12.2016 r., skarga 53080/13, Béláné Nagy przeciwko Węgrom, <https://hudoc.echr.coe.int/> (16.02.2025).

²¹ Inną sprawą jest natomiast kwalifikacja dogmatyczna dobra niematerialnego w postaci tajemnicy przedsiębiorstwa i sposobu jego ochrony. W doktrynie amerykańskiej uważa się powszechnie, że tajemnica przedsiębiorstwa jest jednym z rodzajów własności intelektualnej – S. Sołtyński, S. Gogulski [w:] *Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Komentarz*, red. J. Kępiński, J. Szwaia, Warszawa 2024, Legalis, art. 11, nb 18. Obecnie w polskiej doktrynie zwycięża stanowisko o kwalifikacji tajemnicy przedsiębiorstwa jako dobra niematerialnego chronionego za pomocą szczególnego prawa podmiotowego, które nie ma charakteru wyłącznego. A. Niewęglowski trafnie zwraca uwagę

Dlatego też korzystanie ze swobody wypowiedzi może zostać ograniczone w oparciu o art. 10 ust. 2 Konwencji ze względu na ochronę praw innych osób (w tym wypadku dysponenta tajemnicy handlowej), zwłaszcza jeśli znajduje uzasadnienie w dobrowolnym zobowiązaniu się strony umowy.

Waga tego zobowiązania jest tak duża, że nie zostaje uchylona poprzez oddziaływanie przepisów publicznych o dostępie do informacji publicznej, jeśli dostęp ten może być realizowany przez inne podmioty (brak przesłanki konieczności ujawnienia przez zobowiązanego informacji w interesie publicznym, skoro dostęp może być zrealizowany przez inną osobę). Stanowisko to uznajemy za trafne i odpowiadające podstawowym regułom prawa cywilnego.

Wreszcie, za oczywiste i w pełni prawidłowe należy uznać stanowisko ETPC, że zobowiązanie do nieujawniania tajemnicy handlowej trwa mimo wygaśnięcia stosunku prawnego, z którego ono wynika. Jest to rzecz oczywista na gruncie prawa cywilnego, że niektóre zobowiązania stron, wynikające z istoty stosunku cywilnoprawnego, mogą trwać mimo wygaśnięcia swojej podstawy ze względu na spełnienie świadczeń.

na fakt, że nieprzekonująca jest koncepcja ujmująca tajemnicę przedsiębiorstwa jako stan faktyczny objęty ochroną deliktową, skoro może ona podlegać obrotowi – A. Niewęglowski, *Prawa własności przemysłowej w spółkach handlowych* [w:] *System Prawa Prywatnego*, t. 14C, *Prawo własności przemysłowej*, red. R. Skubisz, Warszawa 2017, s. 939–940. Przypominać jednak należy, że kwalifikacja tajemnicy handlowej naraża szereg trudności i tak np. Komisja Europejska w oświadczeniu z 2017 r. na temat zakresu przedmiotowego dyrektywy 2004/48/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 29 kwietnia 2004 r. w sprawie egzekwowania praw własności intelektualnej wskazuje, że występują niejasności co do kwalifikacji tajemnicy przedsiębiorstwa i tego, czy objęta jest ona reżimem dyrektywy nastawionej na prawa „własnościowe” – Komisja Europejska, *Guidance on certain aspects of Directive 2004/48/EC of the European Parliament and of the Council on the enforcement of intellectual property rights*, COM/2017/0708 final.

Abstract**Non-disclosure agreement on remuneration and freedom of speech – a partially critical commentary on the Judgment of the European Court of Human Rights of 20 June 2024, Application No. 4110/20, Boronyák v. Hungary**

Keywords: non-disclosure agreement on remuneration; freedom of speech, trade secret

The judgment of the European Court of Human Rights (ECtHR) under review is noteworthy for its clear emphasis on the primacy of a contractual obligation to respect the confidentiality of trade secrets regarding remuneration, overriding the freedom of expression and even the right to access public information. The most interesting aspect of the judgment lies in the ECtHR's search for justification to allow the exclusion of freedom of expression in a civil contract concerning the disclosure of salary information, drawing an analogy to the obligations of an employee under an employment relationship. The ECtHR's reasoning that voluntary submission to the terms of a civil contract is similar to an employee's subordination, who is, by default, prohibited from disclosing their salary, is flawed. Although the final conclusion of the ECtHR is correct (the contractual obligation to protect trade secrets in relation to salary does not violate Article 10 (2) of the Convention), the reasoning behind it raises concerns. It is necessary to consider the legal system of the Council of Europe, which allows employees to disclose their remuneration, despite the formal limitation of the ECtHR's jurisdiction to the Convention. Salary transparency serves as a tool supporting the principle of equal pay established in the European Social Charter. Therefore, the permissibility of contractual restrictions on freedom of expression lies not in the similarity to the employment relationship but in the need to protect property (trade secrets) and the possibility of self-restraint by the parties to the agreement. In this respect, the ECtHR's emphasis on the lack of primacy of the public right to information over a contractual non-disclosure agreement is commendable, provided that access to public information can be obtained by other entities.

Bibliografia**Literatura**

- Ceballos M., Masselot A., Watt R., *Pay Transparency across Countries and Legal Systems*, „CESifo Forum” 2022, vol. 23, no. 02.
- Garlicki L., Zubik M. [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, t. I, red. L. Garlicki, M. Zubik, Warszawa 2016, LEX/el.
- Hooton V., Pearce H., *Pay Transparency, Information Access Rights and Data Protection Law: Exploring Viable Alternatives to Disclosure Orders in Equal Pay Litigation*, „Industrial Law Journal” 2023, vol. 52, no. 3.
- Lobel O., *Knowledge Pays: Reversing Information Flows and the Future of Pay Equity*, „Columbia Law Review” 2020, vol. 120.
- Niewęglowski A., *Prawa własności przemysłowej w spółkach handlowych* [w:] *System Prawa Prywatnego*, t. 14C: *Prawo własności przemysłowej*, red. R. Skubisz, Warszawa 2017.
- Nowicki M.A., *Wokół Konwencji Europejskiej. Komentarz do Europejskiej Konwencji Praw Człowieka*, Warszawa 2021.
- Sołtyński S., Gogulski S. [w:] *Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Komentarz*, red. J. Kępiński, J. Szwaja, Warszawa 2024.
- Veldman A., *Pay Transparency in the EU – A legal analysis of the situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway*, *European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-Discrimination*, Luxembourg 2017.

Akty prawne

Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności sporządzona w Rzymie 4 listopada 1950 r. zmieniona następnie Protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełniona Protokołem nr 2 (Dz.U. 1993, nr 61, poz. 284). Protokół nr 1 i nr 4 do Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności sporządzony w Paryżu dnia 20 marca 1952 r. oraz sporządzony w Strasburgu dnia 16 września 1963 r. (Dz.U. 1995, nr 36, poz. 175/1).

Europejska Karta Społeczna sporządzona w Turynie dnia 18 października 1961 r. (Dz.U. 1999, nr 8, poz. 67).

Orzecznictwo

Wyrok ETPC z 25 marca 1999 r., skarga 31107/96, Iatridis przeciwko Grecji, <https://hudoc.echr.coe.int/> (16.02.2025).

Wyrok ETPC z 12 listopada 2008 r., skarga 34503/97 w sprawie Demir i Baykara przeciwko Turcji, ECLI: CE: ECHR:2008:1112JUD003450397.

Wyrok Wielkiej Izby ETPC z 12 września 2011 r., skargi nr 28955/06, 28957/06, 28959/06 i 28964/06, Palomo Sanchez i inni przeciwko Hiszpanii, LEX nr 898147.

Wyrok ETPC z 13 stycznia 2015 r., skarga nr 79040/12, Rubins przeciwko Łotwie, <https://hudoc.echr.coe.int/> (16.02.2025).

Wyrok ETPC z 21 kwietnia 2015 r., skarga 45892/09 w sprawie Junta Rectora del Ertzainen Nazional Elkartasuna (Er.N.E.) przeciwko Hiszpanii, ECLI: CE: ECHR:2015:0421JUD004589209.

Wyrok ETPC z 20 czerwca 2024 r., skarga 4110/20, Boronyák przeciwko Węgrom, LEX nr 3727854.

Wyrok ETPC z 4 czerwca 2015 r., skarga 51637/12, w sprawie Chitos przeciwko Grecji, ECLI: CE: ECHR:2015:0604JUD005163712.

Wyrok ETPC z 8 września 2015 r. w sprawie Trade Union in the Factory ‘4th November’ przeciwko Macedonii (nr sprawy 15557/10) ECLI: CE: ECHR: 2015:0908DEC001555710

Wyrok Wielkiej Izby ETPC z 13 grudnia 2016 r., skarga 53080/13, Béláné Nagy przeciwko Węgrom, <https://hudoc.echr.coe.int/> (16.02.2025).

Wyrok Wielkiej Izby ETPC z 14 lutego 2023 r., skarga 21884/18, Halet przeciwko Luksemburgowi, LEX nr 3485490.