



Jan Czarzasty

IZVJEŠĆE

ERV – ispravno postupanje s ekonomskom informacijom – ključ za produktivnu komunikaciju i pregovore

Projekt VS/2019/0025

„ERV – ispravno postupanje s ekonomskom informacijom – ključ za produktivnu komunikaciju i pregovore“
Publikacija financirana od strane Europske unije





IZVJEŠĆE

ERV – ispravno postupanje s ekonomskom informacijom – ključ za produktivnu komunikaciju i pregovore

Jan Czarzasty

Gdanjsk 2021.

Projekt VS/2019/0025

Autori:

Jan Czarzasty (Poglavlja 1-6, 9)

Ewa Kędzior (Poglavlja 4, 7)

Daniel Kiewra (Poglavlje 8)

Izdavač:

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”
Wały Piastowskie 24, 80-855 Gdanjsk

Obrada, prijelom:

Przedsiębiorstwo Prywatne WIB Piotr Winczewski, tel. 58 341 99 89
UL. Sobieskiego 14, 80-216 Gdańsk, e-mail: wib1@wp.pl

Besplatna publikacija:

Publikacija financirana od strane Europske unije u okviru Projekta br. VS/2019/0025
„ERV – ispravno postupanje s ekonomskom informacijom – ključ za produktivnu
komunikaciju i pregovore“

Publikacija odražava isključivo stav autora i Europska komisija ne snosi odgovornost za njezin
meritoran sadržaj.

SADRŽAJ

Uvod	7
Poglavlje 1. Uvod: Europska radnička vijeća – uredbе i najnovije izmjene	10
Poglavlje 2. Uvjeti traženja financijskih informacija i njihovo ispravno korištenje u kontekstu Direktive	14
Poglavlje 3. Istraživanje u okviru projekta – opis metodologije	18
Poglavlje 4. Provjera u kojem okviru zaštita informacija i osobnih podataka utječe (u kategorijama GDPR-a) na implementaciju ciljeva Direktiva o obavješćivanju i savjetovanju – GDPR i pristup informacijama za ERV.....	19
Poglavlje 5. Analiza koja vodi do izrade definicije povjerljivosti na nacionalnoj razini i razini EU-a u kontekstu presuda Europskog suda.....	22
5.1. Komparativna analiza stanja implementacije Direktive.....	22
5.2. Analiza tvrdnji o implementaciji Direktive i nacionalne prakse s obzirom na pitanja povjerljivosti.....	40
Poglavlje 6. Benchmarking analiza država članica koje sudjeluju u projektu	46
6.1. Obavješćivanje - koje informacije zaposlenici traže, kako poslodavci reagiraju.....	46
6.2. Povjerljivost kao razlog odbijanja davanja informacija od strane uprave	49
6.3. Drugi razlozi odbijanja pristupa informacijama	50
6.4. Povjerljivost i pružanje informacija u ugovorima ERV	51
6.5. Forma u kojoj poslodavci dostavljaju informacije.....	53
6.6. Koje vrste informacije se mogu prosljeđivati, a za koje vrijedi zabrana prosljeđivanja?	54
6.7. Dobra i loša praksa utvrđena u funkcioniranju ERV-a.....	55
6.8. Suradnja sa stručnjacima koji nisu članovi ERV-a.....	57
Poglavlje 7. Mehanizam postupanja s informacijama za članove ERV-a – izrađen kao rezultat istraživanja pravnog sustava i prakse u pojedinim državama sudionicima projekta	59
7.1. Što pitati, kako postupati s informacijama – uvod i praktični savjeti.....	59
7.2. Moguće sankcije za članove ERV-a zbog otkrivanja povlaštenih informacija neovlaštenim osobama	62
Poglavlje 8. Popis prioriteta koji se odnose na razmjenu financijskih informacija	75
8.1. Uvod	75
8.2. Osnovne informacije koje trebaju tražiti sindikati koji djeluju u međunarodnom poduzeću (TNC) ili u jedinicama koje se sastoje od TNC-a	75
Poglavlje 9. Rasprava i zaključci	78
Literatura	83

Uvod

Ovo izvješće je sažetak rezultata koji proizlaze iz empiričkih istraživanja provedenih u okviru projekta pod nazivom „ERV – ispravno postupanje s ekonomskom informacijom kao ključem za produktivnu komunikaciju i pregovore“ (VS/2019/0025) od veljače 2019. godine do travnja 2020. godine.

Projekt je vodila Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność“ (Poljska) zajedno s četiri partnera: CISL (Italija), UGT (Španjolska), Podkrepa (Bugarska), Syndex Polska (Poljska). Osim toga, projekt su podržale pridružene organizacije triju vrsta: europska granska federacija (Industri All, UNI, EFFAT), organizacije socijalnih partnera na nacionalnoj razini, sindikati: NHS (Hrvatska), CSDR (Rumunjska) i KSS (Sjeverna Makedonija) i organizacija poslodavaca: POLBISCO (Poljska) i Browary Polskie (Poljska).

Glavni cilj projekta je osiguranje podrške europskim radničkim vijećima (ERV) kako bi postali bolji partneri upravama poduzeća – zahvaljujući uspješnom prelasku od faze obavješćivanja do faze savjetovanja, što može biti postignuto putem:

- ⊙ shvaćanja financijskih pitanja,
- ⊙ učenja kako koristiti financijske informacije,
- ⊙ davanja stečenih informacija reprezentativnim zaposlenicima.

Tijekom projekta partneri su djelovali u korist stvaranja mehanizma ispravnog postupanja s informacijama i razvijanja vještina njihovog prikupljanja, korištenja, tumačenja i davanja financijskih i povlaštenih informacija u vezi s nacionalnom i lokalnom razinom. Projekt je pretpostavljao postizanje detaljnih ciljeva, kao što su:

- ⊙ izrada preporuka kako postupati s financijskim i povlaštenim informacijama u kontekstu propisa koji vrijede za društva kotirana na burzi i propisa vezanih za obvezu čuvanja tajne te drugih pravnih propisa,
- ⊙ specifikacija povjerljivosti u kategorijama sadržaja i razdoblja valjanosti ,
- ⊙ upoznavanje propisa koji reguliraju unutarnju razmjenu i dijeljenje financijskih i povlaštenih informacija na način koji nije kršenje nikakvih interesa,
- ⊙ promidžba dobre prakse što se tiče meritornog predmeta projekta.

Ovo izvješće je sastavljeno na sljedeći način (ukoliko nije navedeno drugačije autor svakog poglavlja je Jan Czarzasty): u **poglavljju 1.** predstavljen je kontekst: europska radnička vijeća u kategorijama valjanih propisa i najnovijih izmjena. **Poglavlje 2.** fokusira se na uvjete podnošenja zahtjeva za financijske informacije i postupanje s njima u kontekstu direktive o ERV-u. **Poglavlje 3.** predstavlja metodologiju koja objašnjava organizaciju i strukturu provedenih empiričkih istraživanja. **Poglavlje 4.** (autorice Ewe Kędzior) je posvećeno zadatku provjere u kakvom okviru zaštita informacija i osobnih podataka (u kontekstu GDPR-a) utječe na implementaciju ciljeva direktive o obavješćivanju i savjetovanju. **Poglavlje 5.** predstavlja analizu čiji je cilj izrada definicije povjerljivosti na nacionalnoj razini i razini EU-a uz široko korištenje rezultata rada nacionalnih pravnih stručnjaka. **Poglavlje 6.** sadrži benchmarking analizu za države članice Europske unije koje sudjeluju u projektu i osim toga donosi podatke prikupljene za vrijeme provedbe empiričkih istraživanja. **Poglavlje 7.** (autorice Ewe Kędzior) opisuje postupanje s informacijama kao ispravan način europskog socijalnog dijaloga u državama članicama Istočne i Srednje Europe. **Poglavlje 8.** (autora Daniela Kiewre) predstavlja prijedlog prioriteta koji se odnose na razmjenu financijskih informacija. Izvješće zatvara **poglavlje 9.** koje sadrži raspravu o rezultatima i zaključke.

U ovom izvješću izražavamo našu zahvalnost mnogim osobama bez koji naš rad ne bi bio završen. Posebno se želimo zahvaliti Marii Żytko i Karolu Nosalu koji odgovaraju za upravljanje cijelim projektom. Jerzy Jaworski i Ewa Kędzior iz NSZZ „Solidarność“ imaju također svoj doprinos u uspješnom završetku projekta, a Ewa Kędzior i kao jedna od autorica. Što se tiče partnerskih organizacija, zahvaljujemo Luisu Pérezu Capitánu, Ilarii Carlino, Mariji Hanževački, Francescu Laurii i Vilemi Rinolfi. Prisutnost Romualda Jagodzińskog na sastancima projekta i njegovi dragocjeni komentari su značajno doprinijeli kvaliteti ovog izvješća.

Nacionalni pravni stručnjaci, čiji doprinos je empirički temelj ovog izvješća, zaslužuju najviše priznanje. Abecednim redom želimo zahvaliti na sjajnom radu: Klementini Chiabudini, Antoniu Famigliettimu, Agnieszki Ghinararu, Martínu Hermoso, Adrianu Ilievu i Roberto Pedersiniu koji je dao vrijedne komentare za cijelo komparativno izvješće. Ogromno značenje je imao rad Ewe Kędzior (kao jedne od suautorica izvješća). Maja Stefkovska-Paneva iz Makedonije zaslužuje zahvalu za njezin vrijedan doprinos projektu. Na kraju treba

spomenuti realizirani model obuke u projektu čiji je autor Daniel Kiewra (koji je isto tako autor jednog od poglavlja ovog izvješća) i Roberta Szewczyka.

Vrijedi spomenuti, da je već nakon završetka istraživanja u našem projektu – i u tijeku pripreme izvješća – počela pandemija COVID-19 koja u trenutku predavanja ove publikacije u ruke čitateljima i dalje traje. Njezine dugoročne socijalno-gospodarske posljedice, uključujući one važne za radne odnose i socijalni dijalog i u užem pogledu – za djelatnost ERV-a – su teško predvidive, ali nesumnjivo je da se potpuni povratak u stanje od prije epidemije ne može očekivati.

Poglavlje 1. Uvod: Europska radnička vijeća – uredbe i najnovije izmjene

Vijeće Europske unije je 1994. godine usvojilo Direktivu 94/45. To je bio pokret bez presedana koji je radnicima stvorio mogućnost stjecanja kontrole nad poduzećima u razdoblju ubrzavanja internacionalizacije gospodarstva (često se smatra globalizacijom *per se*). Tijekom pregovora prijedlog Direktive su poslodavci pozitivno ocijenili. Članak 13. Direktive je određivao poticaj za stvaranje ERV-a prije isteka dvogodišnjeg razdoblja *vacatio legis*. Sporazum (nazivan sporazumom od prije Direktive ili dobrovoljan sporazum) sklopljen prije 22. rujna 1996. godine se smatrao pravno važećim čak i u slučaju razlika prema odredbama Direktive. Ne samo poslodavci, već, u određenom okviru, su tu mogućnost iskoristili i sindikati. Prevladavalo je uvjerenje da će biti razumno dogovoriti sporazum bez potrebe poštovanja čvrstih odredbi uredbe i procedura (kao što je određivanje posebnog pregovaračkog tima). Tako je formirano skoro 400 ERV-a uz korištenje mogućnosti koje je pružio članak 13. Direktive.

Direktiva 94/45/EZ određuje da je ovaj akt nakon 5 godina trebao proći proces revizije s obzirom na perspektivu potrebe uvođenja eventualnih izmjena. Ali proces revizije je trajao dulje. Prije svega, organizacije poslodavaca nisu bile zainteresirane izmjenom izvorne direktive. U vezi s gore navedenim, tek 2009. godine usvojena je izmijenjena Direktiva 2009/38/EZ koja je jasno formulirala obvezu prema članovima ERV-a u području davanja stečenih informacija radnicima. Tu je uvedena i bitna odredba koja jača ulogu federacije sindikata tako da se izričito navodi obveza obavješćivanja federacija o tome da je započet proces formiranja ERV-a i o mogućnosti sudjelovanja njihovih predstavnika u procesu pregovaranja o uspostavljanju ERV-a. Izmijenjena Direktiva je dala mogućnost sklapanja dobrovoljnih sporazuma do 2011. godine, slično kao u razdoblju 1994.-96., ali ovaj put nije došlo do velikog vala dobrovoljnih sporazuma, kao u slučaju izvorne Direktive.

Trenutno djeluje 1180 aktivnih ERV-a¹. Prvo Europsko radničko vijeće je nastalo već 1985. godine. Do naglog rasta novo formiranih vijeća došlo je 1995. godine (72 ERV-a na temelju dobrovoljnih sporazuma). U trenutku stupanja na snagu direktive 94/45/EZ, tijekom same 1996. godine formirano je više od 400 takvih tijela. U razdoblju od sljedećih pet godina taj je broj stalno rastao relativno brzo (do 2001. godine je formirano svake godine više od 50 novih

¹ Podaci iz baze podataka o europskim radničkim vijećima i SE koju vodi Europski institut sindikat; www.ewcdb.eu.

ERV-a). Sljedećih godina taj je proces usporio, ali stalno broj novih ERV-a, formiranih svake godine, nije pao ispod 30. Od 2017. godine je taj rast značajno slabiji. U apsolutnim brojkama to znači da manje više svako drugo međunarodno poduzeće, koje spada pod direktivu, formiralo je ERV unatoč tomu da podaci mogu već biti neaktualni (de Spiegelaere & Jagodzinski 2016.). Kao rezultat fuzije ili likvidacije poduzeća prestalo je postojati 317 ERV-a. Ali stalno postoji 290 ERV-a (25% svih aktivnih ERV-a) formiranih na temelju članka 13. Direktive.

Raspored ERV-a po granama izgleda ovako:

- 430 – metalska industrija
- 261 - usluge
- 205 - kemijska industrija
- 108 – prehrambena industrija, hoteli, restorani
- 81 – građevinarska i drvna industrija
- 39 - prijevoz
- 30 - tekstilna industrija
- 15 – javne usluge
- 38 – druge/nespecificirane grane

Što se tiče veličine poduzeća, više od 40% (ukupno 481) ERV-a je u poduzećima koja zapošljavaju manje od 10 tisuća radnika, jedna trećina (ukupno 378) ERV-a funkcionira u poduzećima koja zapošljavaju više od 10 tisuća radnika, a 16% (ukupno 186) postoji u poduzećima koja zapošljavaju od 5 do 10 tisuća osoba. Za ostalih 10% ERV-a nema podataka.

Oko polovina ERV-a funkcionira u poduzećima koja vode djelatnost u više od 10 država. Udio ERV-a u poduzećima koja vode djelatnost u više od 5 država (ali manje od 10) i u manje od 5 država je isti.

Što se tiče država u kojima se nalaze sjedišta poduzeća, najveći broj ERV-a je u Njemačkoj (271 aktivnih) i odmah iza njih u SAD-u (188), u Francuskoj (132) i Velikoj Britaniji (102). U posljednje vrijeme se pojavio prvi ERV u poduzeću s glavnim sjedištem u Poljskoj, ali to je rezultat premještanja, jer u prvom redu to poduzeće nije bilo osnovano na temelju poljskih pravnih propisa.

Od samog početka uz formiranje ERV-a je bilo određenih sumnji. S vremenom su se počeli pojavljivati i novi izazovi. Velike korporacije kao poslodavci često ERV-e vide kao institucionalnu prepreku. S druge strane sindikati su puni sumnji, jer često tretiraju ERV-e (ne zahtijevaju sindikalne predstavnike) kao konkurenciju, posebno ako u konkretnom vijeću nema delegata koji su članovi sindikata (takvi slučajevi posljednjih godina postaju sve brojniji).

Postoje različita mišljenja o realnoj učinkovitosti i potencijalu ERV-a kao platforme za izražavanje kolektivnih interesa radnika u međunarodnim korporacijama (vidi Jagodzinski 2011, Mählmeyer, Rampeltshammer i Hertwig 2017.). U razdoblju prije usvajanja Direktive 94/45 (1983.–1994.) i odmah nakon usvajanja postojale su ogromne nade za razvoj te institucije (vidi Mueller i Platzer 2003.). Međutim uz ta očekivanja bilo je i skeptičnih glasova, po kojima su ERV-i izloženi riziku nastanka praznih rituala i dominacije od strane poslodavaca, a istovremeno je postojao strah od mogućnosti oslabljivanja pozicije sindikata kao predstavnika radnika (npr. Schulten 1996., Streeck 1997.).

S vremenom je moguće govoriti o činjenicama koje potvrđuju pesimističniji stav. Rezimirajući tri desetljeća funkcioniranja institucije ERV-a, istraživači ukazuju na njegove ključne slabosti: problemi s provođenjem prava na obavješćivanje i savjetovanje, ograničeni resursi na raspolaganju delegata, okvir (program) ERV-a formuliraju uglavnom poslodavci, kulturne barijere (prije svega jezične) oslabljuju napore članova ERV-a koji zastupaju radnike (Köhler, Gonzalez Begega 2010.). Značenje ERV-a za kolektivne radne odnose se čini simbolično, a ne kao takvo koje može imati realan utjecaj na odnose između poslodavca i radnika (Waddington 2011.). Konkretnija postignuća, iako malo mjerljiva, obuhvaćaju uspješno pokretanje informacijske i edukacijske funkcije ERV-a, tj. mehanizma učenja putem kojeg delegati mogu (također neformalno) međusobno razmjenjivati znanje (Czarzasty 2014.). Stvaranje i održavanje takvog mehanizma zahtijeva uzajamno povjerenje (Timing 2006.). Taj se proces koči ne samo kulturnim barijerama (jezičnim), već također i kognitivnim (delegati iz različitih država gledaju na iste pojave na različit način, s točke gledišta vlastitog nacionalnog sustava kolektivnih radnih odnosa) (Whittall 2000., Huzzard, Docherty 2005.). Pojavljuju se isto tako prepreke ekonomske i političke prirode (smanjivanje prekogranične solidarnosti rada u vezi s konfliktom osnovnih interesa u jednoj korporaciji, ponekad razlike u kolektivnim radnim odnosima koji uzrokuju formiranje koalicija koje se trebaju suprotstaviti

prenošenju proizvodnih pogona ili osigurati nove investicije po pravilima „nagradne igre“) (Banuyls i dr. 2008; Pernicka, Glassner, Dittmar 2014.).

Pojavljuje pozitivna korelacije između razine internacionalizacije i formiranjem ERV-a. Više od polovine postojećih ERV-a djeluje u poduzećima koja funkcioniraju u više od 10 država i više od jedne četvrtine u poduzećima koja djeluju u više od pet država (Köhler, Gonzalez Begega, Aranea 2015.). Tempo nastanka novih ERV-a ostaje stabilan već gotovo trideset godina. Gore navedeni autori povezuju nagli rast do kojeg je došlo od 1994.-96. i (manje nagli) od 1997.-1999. s propisima koji su otvarali nova područja formiranja vijeća i usvajanjem Direktive 96/45 i proširenjem prava na obavješćivanje i savjetovanje u europskom mjerilu za radnike britanskih poduzeća u Direktivi 97/75. Usvajanje izmijenjene Direktive 2009/38 nije pojačalo proces internacionalizacije ERV-a.

Usprkos svim navedenim različitim stavovima o ERV-ima, posebno što se tiče njihovih pravnih temelja, učinkovitosti funkcioniranja, njihovog položaja prema sindikatima, vidljiv je konsenzus da tu instituciju treba sačuvati i dodatno ojačavati. Jedan od načina jačanja ERV-a je poboljšanje razine znanja i vještina članova ERV-a, isto tako u području traženja financijskih informacija i ispravnog postupanja s njima.

Poglavlje 2. Uvjeti traženja financijskih informacija i njihovo ispravno korištenje u kontekstu Direktive

Izmijenjena Direktiva o ERV-ima (2009/38/EZ) određuje da „se obavijest treba predstaviti u odgovarajućem trenutku, na odgovarajući način i treba sadržavati odgovarajući sadržaj da bi bilo moguće provesti dubinsku procjenu mogućeg utjecaja“. U vezi s gore navedenim savjetovanje se treba održavati „u odgovarajućem trenutku, na odgovarajući način i treba imati odgovarajući sadržaj koji će omogućiti predstavnicima radnika da daju svoje mišljenje (...), o predlaganim aktivnostima na koje se odnosi savjetovanje“.

S točke gledišta poduzeća financijska informacija spada u najosjetljivije teme zbog ogromnog rizika da će informacije biti predane neovlaštenim osobama, a posebno konkurenciji i drugim subjektima koji ih mogu potencijalno koristiti na štetu poduzeća. Iz tog razloga su one predmet restriktivnih ograničenja i mjera osiguranja u okviru njihovog prosljeđivanja i objavljivanja, definiranih u unutarnoj korporacijskoj politici i propisima.

S druge strane financijske informacije od ogromnog su značaja za predstavnike radnika. Predstavnici radnika i mogu i trebaju biti zainteresirani za financijske informacije, jer one pokazuju opće ekonomsko stanje njihovog poslodavca, što ima posredan i neposredan utjecaj na položaj radnika, a to može s druge strane puno reći o vjerojatnosti kolektivnog otpuštanja, ekonomskim problemima i njihovoj prirodi (povremenim ili opasnim za postojanje tvrtke). Takve su informacije stvarni temelj za ustupke u pregovorima ili za predstavljanje zahtjeva za povećanje plaća. U formalnim kategorijama radnici i njihovi predstavnici imaju pravo na dobivanje konkretnih informacija o središnjoj upravi (de facto, poslodavca kao subjekta procesa kolektivnih radnih odnosa) u okviru participacijskih radničkih prava (pravo na obavješćivanje, savjetovanje i sudjelovanje u donošenju odluka) na temelju okvirnih pravnih propisa (također na temelju članka 2. Direktive) kada propisi korporacijskog prava (trgovačkog) štite interese poduzeća nizom propisa (poslovna tajna, klauzula o zabrani konkurencije, povlaštene informacije). Drugim riječima, dolazi do preklapanja propisa radnog zakonodavstva i trgovačkog zakonodavstva kada se pojavljuju različiti interesi radnika i poslodavaca. U vezi s gore navedenim to je područje mjesto mnogih sporova i konflikata.

Kao što je navedeno u **Prilogu I.** („Dodatni zahtjevi” opisani u čl. 7. direktive ERV), a točnije u točki 2., „europsko radničko vijeće ima pravo sastajati se sa središnjom upravom jednom godišnje da bi dobilo informacije i radi provođenja savjetovanja na temelju izvješća izrađenog od strane središnje uprave o razvoju djelatnosti poduzeća ili skupine poduzeća koja djeluju u zajednici te njihovih perspektiva. O sastanku se obavješćuje lokalno rukovodstvo.“ U Prilogu I. (točka 1a) se isto tako nalazi odredba da „se informacije davane europskom radničkom vijeću odnose posebno na strukturu, ekonomsku i financijsku situaciju, mogući razvoj djelatnosti, proizvodnje i prodaje proizvoda poduzeća ili skupine poduzeća koja djeluju u zajednici. Obavješćivanje europskog radničkog vijeća i savjetovanje s njime se odnosi posebno na situaciju i tendenciju u području zapošljavanja, investicija i bitnih promjena vezanih za organizaciju, uvođenje novih metoda rada ili novih proizvodnih procesa, prenošenje proizvodnje, fuzije poduzeća, redukciju veličine ili zatvaranje poduzeća, pogona ili važnih dijelova pogona i kolektivno otpuštanje.”

Direktiva koristi dva ključna pojma: povjerljivost i tajnost. Navedena su u **čl. 8.** Direktive. Međutim, prvi pojam je točno određen (točki 1.), dok drugi to više nije (točka 2.).

1. Države članice se obvezuju osigurati da članovi specijalnog tima za pregovaranje ili europskog radničkog vijeća i stručnjaci koji im pomažu ne budu ovlašteni objavljivati informacije koje su im dane, a **povlaštenog su karaktera.** [...]

2. Svaka država članica će osigurati, da u posebnim slučajevima i u skladu s uvjetima i ograničenjima određenim nacionalnom legislativom, središnja uprava koja se nalazi na njezinom području ne bude obvezana davati informacije koje, na temelju objektivnih kriterija, mogu ozbiljno poremetiti funkcioniranje poduzeća na koja se odnose ili bi bili štetni za njih.

Članak 8.2. ostavlja državama članicama široko područje za odlučivanje u okviru definiranja granica tajnosti tijela središnje uprave koja djeluju pod njihovom jurisdikcijom. U okviru u kojem se to odnosi na čl. 8.1. predmet povlaštene informacije nije definiran, a samo se stavlja naglasak na način davanja informacije i namjere strane koja daje informaciju (odluka o tome kako „zapakirati“ informaciju i treba li je označiti kao „povlaštenu“ u rukama je strane koja je daje, tj. središnje uprave).

Kako predlažu Meylemans i De Spiegelaere (2019:1400), u kontekstu određenog ugovora vrijedi detaljnije pogledati pojam povjerljivosti i to kako se on u praksi koristi u kategorijama **legitimizacije**. Drugim riječima, je li označavanje informacije kao „davane povjerljivo“ obrazloženo ili nije. Obrazloženo je tretiranje informacije kao povlaštene kada se daje pravovremeno i osjetljivog je karaktera. Citirajući podatke koji potječu iz vlastitih istraživanja, Waddington (2003.)² navodi primjere takvih osjetljivih vrsta podataka i jedna od njih je „ekonomska i financijska informacija“. To je jedan od problema koji se najčešće navodi u više od 90% ERV-a koji su predmet istraživanja i u više od 60% slučajeva, kada je potvrđeno da je „obavješćivanje i savjetovanje bilo korisno“. To je pitanje na drugom mjestu najvažnijih točki u programu sjednice ERV-a, iza „korporacijske strategije i investicijskih planova“. Zanimljivo je da je u više od 60% slučajeva „ekonomska i financijska informacija“ bila davana na inicijativu uprave.

Kvaliteta ekonomskih i financijskih informacija je različita u pojedinim ERV-ima, ali najčešće se osporava. Ta je tvrdnja potvrđena u mnogim istraživanjima (npr. GHK, 2007; ICF, 2016; Waddington, 2011.).

Kako primjećuju Meylemans i De Spiegelaere (2019.), kvaliteta informacija je usko povezana s vrstom ERV-a. Primjenjujući tipologiju ERV-a, koju je predložio Lecher et al. (2001.), koja dijeli ERV na **simbolične, uslužne, orijentirane na projekte i participacijske** (u redoslijedu od najpasivnijih do najaktivnijih) istraživači donose podatke iz svojih najnovijih istraživanja koja se odnose na kategorije povjerljivosti. U zaključcima sugeriraju, da u kontekstu neprijateljskih odnosa poslodavac-radnik (kada **je najvjerojatnije postojanje simboličnog ERV-a), uprava češće odbija** davanje informacija ili ih smatra povlaštenim. Taj se zaključak potvrđuje u drugim istraživanjima (napr. Pulignano i Turk, 2016.; Timming, 2006.).

Po Meylemansu i De Spiegelaereu (2019.) citirajući De Dreu-a i dr. (2001.) određene strategije mogu pomoći u jačanju učinkovitosti protoka informacija. Te strategije su:

- **Rješavanje problema** – strategija znači uzimanje u obzir težnji druge strane kako bi se izradilo rješenje koje je korisno za obje strane. Primjer je određivanje roka koji je zadovoljavajući za obje strane, nakon kojeg povlaštene informacije mogu biti objavljene.

² Istraživanje je provedeno na uzorku delegata ERV koji su članovi sindikata (n=558) iz šest država iz Danske, Njemačke, Finske, Irske, Švedske i Velike Britanije.

- **Akomodacija** – znači ispunjavanje želja druge strane. Može se dogoditi u ERV-u koji prima od strane uprave nametnutu (ispravno ili ne) klauzulu o povjerljivosti. Najčešće jedna od strana očekuje da druga strana predloži nešto za uzvrat, npr. predstavnici radnika očekuju da će od uprave dobiti više osjetljivih informacija u zamjenu za šutnju.
- **Izbjegavanje** – znači odustajanje od pitanja koje uzrokuje konflikt i vođenje rasprave o drugim temama. To može značiti da ERV odlučuje da određeno pitanje neće biti predmet daljnjih rasprava.
- **Forsiranje** – znači neposrednu konfrontaciju ili nastojanje da se nametne vlastito mišljenje. Pri korištenju ove strategije ERV može osporiti povlaštenu karakter informacija i tražiti njezino slobodno prosljeđivanje.
- **Kompromis** – znači težnju prema uzajamnim ustupcima da bi se našli negdje u sredini. Uprava i predstavnici radnika mogu odlučivati koje informacije neće biti povlaštene i koje će imati status povlaštenih.

Primjenjujući tipologiju Lechera možemo prihvatiti da ispravna informacija može biti dobivena od strane aktivnih (projektno orijentiranih i participacijskih) ERV-a uz korištenje strategija kao što je forsiranje i kompromis.

Poglavlje 3. Istraživanje u okviru projekta – opis metodologije

Ključna komponenta projekta bila su empirička istraživanja na terenu provedena u svim državama projekta koja su trebala omogućiti prikupljanje originalnih podataka koji će pomoći pri dobivanju dijagnoze (aktualnog stanja) u području za koje je vezana tema projekta (funkcioniranje ERV-a, implementacija i provođenje izmijenjene Direktive (2009/38/EZ).

Istraživači u pojedinim državama (tzv. nacionalni pravni stručnjaci) su dobili zadatak da provedu istraživanja u svojim državama. Princip procesa istraživanja je bio u korištenju standardnih i (djelomično) strukturiziranih alata (da bi se omogućilo uspoređivanje stečenih podataka) koji su se sastojali od tri upitnika koje je pripremio voditelj projekta .

1. **Upitnik 1.** – imao je cilj prikupljanje općih, kontekstualnih podataka vezanih za nacionalni pravni okvir. Ovaj je dio upitnika trebao popuniti nacionalni pravni stručnjak na temelju njezinog/njegovog vlastitog znanja i istraživanja. To je zahtijevalo istraživanje pravnog okvira (općih pravnih propisa i predmeta/presuda).

2. **Upitnik 2.** - Ovaj je dio upitnika trebao popuniti nacionalni pravni stručnjak na temelju zaključaka koji su doneseni na nacionalnom sastanku . Tijekom sastanka održana je rasprava – razgovor s fokus skupinom uz sudjelovanje nacionalnog stručnjaka koji je primao ulogu moderatora, a upitnik je služio kao scenarij za raspravu.

3. **Upitnik 2b** – Ovaj je dio služio za prikupljanje mišljenja sudionika nacionalnih sastanaka bez uzimanja u obzir rezultata rasprave fokus skupine (jer fokus skupina je miješana formula koja spaja razgovor i raspravu). Ovaj je dio upitnika popunjavao svaki sudionik posebno prije rasprave.

Poglavlje 4. Provjera u kojem okviru zaštita informacija i osobnih podataka utječe (u kategorijama GDPR-a) na implementaciju ciljeva Direktiva o obavješćivanju i savjetovanju – GDPR i pristup informacijama za ERV

Zaštita osobnih podataka je jedno od osnovnih prava građana Europske unije i to je izraženo u regulativi čl. 8. Povelje o temeljnim pravima Europske unije. Svatko ima pravo na zaštitu osobnih podataka koji se na njega odnose. Podaci moraju biti obrađivani ispravno u određene svrhe i uz suglasnost osobe koja je zainteresirana ili na drugom obrazloženom temelju predviđenom u zakonu. Svatko ima pravo na pristup prikupljenim podacima koji se na njega odnose i pravo na njihovo ispravljanje. Poštivanje ovih pravila podliježe kontroli neovisnog organa.

Realizacija gore navedenog prava je regulirana u Uredbi Europskog parlamenta i Vijeća (EU) 2016/679 od 27. travnja 2016. godine o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka te o slobodnom kretanju takvih podataka i kojom se ukida Direktiva 95/46 / EZ – (opća uredba o zaštiti osobnih podataka), dalje: GDPR. GDPR sadrži propise koji reguliraju zaštitu fizičkih osoba u vezi s obradom osobnih podataka i propise o slobodnom protoku osobnih podataka. Praktična primjena GDPR-a je osigurana nacionalnim zakonima. GDPR važi od 25. svibnja 2018. godine i tako nalaže tvrtkama i institucijama posebne obveze u području zaštite osobnih podataka svojih klijenata, kooperanata ili radnika.

GDPR određuje pravila obrade osobnih podataka i u čl. 83. uvodi visoke kazne za kršenje tih pravila. Iz tog razloga, od dana stupanja na snagu GDPR-a, poduzeća često odbijaju davanje podataka vezanih za zaposlenike, pozivajući se na GDPR. Zadatak gornje analize je odgovoriti na pitanje kada će odbijanje davanja podataka središnje uprave biti utemeljeno , a kada će pozivanje na GDPR bit samo izgovor za odbijanje davanja podataka.

Dakle, što su podaci koji su obuhvaćeni regulativama GDPR-a?

Sukladno čl. 4. točka 1) GDPR „osobni podaci“ znači sve podatke koji se odnose na pojedinca čiji je identitet utvrđen ili se može utvrditi („osobe na koju se podaci odnose“). Pojedinac čiji se identitet može utvrditi jest osoba koja se može identificirati izravno ili neizravno, osobito uz pomoć identifikatora kao što su ime, identifikacijski broj, podaci o lokaciji, mrežni identifikator ili uz pomoć jednog ili više čimbenika svojstvenih za fizički, fiziološki, genetski, mentalni, ekonomski, kulturni ili socijalni identitet tog pojedinca

Okvirom zaštite GDPR je obuhvaćena obrada osobnih podataka čija je definicija sadržana u čl. 4 točka 2) GDPR-a. „Obrada” znači svaki postupak ili skup postupaka koji se obavljaju na osobnim podacima ili na skupovima osobnih podataka, bilo automatiziranim bilo neautomatiziranim sredstvima kao što su prikupljanje, bilježenje, organizacija, strukturiranje, pohrana, prilagodba ili izmjena, pronalaženje, obavljanje uvida, uporaba, otkrivanje prijenosom, širenjem ili stavljanjem na raspolaganje na drugi način, usklađivanje ili kombiniranje, ograničavanje, brisanje ili uništavanje.

Kako pokazuje motiv 4 GDPR-a, obrada osobnih podataka mora biti organizirana tako da služi ljudima. Pravo na zaštitu osobnih podataka nije apsolutno pravo, treba ga poštovati u kontekstu njegove društvene funkcije i uravnotežiti prema drugim temeljnim pravima po pravilu proporcionalnosti. GDPR ne krši temeljna prava, slobode i pravila opisana u Povelji temeljnih prava – opisanih u Ugovorima – posebno prava na (...) obavješćivanje, slobodu vođenje poduzetničke djelatnosti, pravo na učinkovito pravno sredstvo i pristup nepristranom sudu, te kulturnu, vjersku i jezičnu raznolikost.

Motiv 26. rečenica 1. GDPR navodi na koje se informacije trebaju primjenjivati pravila zaštite podataka. U skladu s tom odredbom, pravila zaštite podataka se trebaju primjenjivati na sve informacije o identificiranim ili fizičkim osobama mogućim za identificiranje. Pravila zaštite podataka se ne bi trebale primjenjivati na anonimne informacije, dakle informacije koje nisu vezane za utvrđenu ili za identificiranje moguću fizičku osobu, ni anonimne osobne podatke na takav način da osobe na koje se odnose podaci nije uopće moguće identificirati ili se više ne mogu identificirati. GDPR se ne odnosi na obradu anonimnih informacija, uključujući obradu u statističke i znanstvene svrhe.

U skladu s ciljem Direktive ERV, informacije koje ERV-u daje središnja uprava odnose se na međunarodna pitanja koja imaju bitan utjecaj na interese radnika. To će biti informacije vezane za:

- ▶ situaciju i tendenciju u području zapošljavanja,
- ▶ investicije i bitne promjene vezane uz organizaciju, uvođenje novih metoda rada ili novih proizvodnih procesa,
- ▶ prenošenje proizvodnje,
- ▶ spajanje poduzeća,
- ▶ smanjenje veličine ili zatvaranje poduzeća, pogona ili važnih dijelova poduzeća i

► kolektivno otpuštanje.

Zbog transnacionalne, zajedničke prirode informacija, malo je vjerojatno da će informacije koje će dati središnja uprava, a koje su vezane ili mogu utjecati na pitanja radnika, biti toliko precizne da bi bilo moguće detaljno odrediti na koje konkretno i individualno radnike ili druge osobe se odnose. Moguće je naravno identificirati određenu skupinu radnika na koje se određene odluke ili informacije odnose.

Međutim, ako bi se u praksi pokazalo da bi se informacije vezane za planove središnje uprave s transnacionalnim djelovanjem (vezane na primjer za prijenos nekog poduzeća ili njegove posebne strukture, npr. odjeljenja za istraživanje ili razvoj u drugu državu) odnosile na osobe koje članovi ERV-a mogu individualno identificirati, propisi GDPR-a ne mogu biti temelj za odbijanje davanja ERV-u takve vrste informacija. Pravni temelj koji dopušta obradu podataka u tom slučaju će biti čl. 6., st. 1. slovo c) GDPR-a, koji određuje da je obrada osobnih podataka u skladu sa zakonom u slučaju ako obrada nije neophodna za ispunjenje pravne obveze administratora. Pravna obveza navedena u propisu je obveza davanja ERV-u informacija u okviru obavješćivanja i savjetovanja koja proizlazi neposredno iz Direktive ERV i neposredno iz nacionalnih zakona ERV koji implementiraju Direktivu ERV.

Poglavlje 5. Analiza koja vodi do izrade definicije povjerljivosti na nacionalnoj razini i razini EU-a u kontekstu presuda Europskog suda

5.1. Komparativna analiza stanja implementacije Direktive

Sve države koje sudjeluju u projektu su provodile transpoziciju Direktive u nacionalno zakonodavstvo. U svakoj državi postoji poseban zakon koji implementira Direktivu. U „starim“ državama članicama, dakle Italiji i Španjolskoj, u prvom je redu prihvaćena prva Direktiva (94/95/EZ) i nakon toga je došlo do transpozicije izmijenjene Direktive (2009/38/EZ). Istim su putem išle neke nove države članice, kao što su Poljska i Rumunjska te Bugarska. U slučaju Poljske, zakon o europskim radničkim vijećima je usvojen 2002. godine prije ulaska u Europsku uniju (do službenog ulaska Poljske u EU 2004. godine je bilo na snazi *vacatio legis*). U Hrvatskoj, koja je u Europsku uniju ušla kasnije, izmijenjena je Direktiva usvojena 2014. godine. Vrijedi primijetiti da je Bugarska odabrala usvajanje prve Direktive ne samo na način posebno stvorenog pravnog akta, već je Direktiva isto tako upisana u zakon o radu.

Tabela 1. Implementacija: generalni pregled

<i>Koje odredbe nacionalnog zakonodavstva provode odredbe Direktive 2009/38/EZ?</i>	
Bugarska	<p>Zakon o radu kao glavni pravni akt koji regulira kolektivne radne odnose u Bugarskoj, također regulira pitanja ERV-a. Postoji i zaseban pravni akt o ERV-ima - obavješćivanje i savjetovanje radnika u multinacionalnim poduzećima, grupama poduzeća i europskim društvima (dalje: Zakon). Uvodi dodatne odredbe koje se odnose na europska radnička vijeća te postupke obavješćivanja i savjetovanja.</p> <p>https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4860&langId=en https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4859&langId=en</p>
Hrvatska	<p>Direktiva 2009/38/EZ prenesena je u nacionalni pravni sustav Republike Hrvatske temeljem Zakona o europskim radničkim vijećima, koji je usvojio Hrvatski sabor 15. srpnja 2014. i objavljen u Narodnim novinama 93/14, 127/17</p> <p>http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2014_07_93_1872.html https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2017_12_127_2877.html</p>
Italija	<p>Zakonska uredba (tj. vladin zakon koji je usvojio parlament) br. 113/2012. Parlament je zakon usvojio u prosincu 2011., delegirajući vladi da usvoji različite europske direktive, uključujući Direktivu o ERV-ima.</p> <p>https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2012/07/27/012G0131/sg</p>

	<p>U preambuli uredbe stoji da su socijalni partneri saslušani tijekom postupka izrade uredbe.</p> <p>https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7048&langId=en</p>
Španjolska	<p>Zakon 10/1997 od 24. travnja o pravu na obavješćivanje i savjetovanje zaposlenika u poduzećima i grupama poduzeća u zajednici.</p> <p>https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4888&langId=en</p> <p>Zakon je revidiran 2011. godine. (u skladu s izmijenjenom Direktivom) zakonom 10/2011 od 19. svibnja, kojim se mijenja Zakon 10/1997 od 24. travnja o pravu na obavješćivanje i savjetovanje zaposlenika u poduzećima i grupama poduzeća u zajednici.</p> <p>https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7019&langId=en</p>
Poljska	<p>Zakon od 5. travnja 2002. o europskim radničkim vijećima na snazi je od 1. svibnja 2004.</p> <p>https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7227&langId=en</p> <p>Revizija zakona 31. kolovoza 2011. (u skladu s izmijenjenom Direktivom).</p> <p>https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7227&langId=en</p>
Rumunjska	<p>Preliminarni zakon o ERV je Zakon 17/2005, on je transpozicija Direktive Vijeća 94/95/EZ donesen tijekom integracije Rumunjske s Europskom unijom. Kasnije je modificiran 2006. godine, a zatim je izmijenjen i dopunjen 2011. godine.</p> <p>1. Zakon br. 217/2005 o osnivanju, organizaciji i radu europskih radničkih vijeća (transpozicija Direktive Vijeća 94/95/EZ o savjetovanju s europskim radničkim vijećima ili o procedurama obavješćivanja i savjetovanja zaposlenika u poduzećima i grupama poduzeća koja djeluju u zajednici.</p> <p>https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4869&langId=en</p> <p>2. Izmijenjen i dopunjen 2006. vladinom uredbom br. 48/2006 o izmjeni zakona br. 217/2005 o osnivanju, organizaciji i radu europskih radničkih vijeća.</p> <p>https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4870&langId=en</p> <p>3. Zakon br. 186 od 24. listopada 2011. o izmjeni i dopuni Zakona br. 217/2005 o osnivanju, organizaciji i funkcioniranju europskih radničkih vijeća; tijelo koje usvaja: Rumunjski parlament; objavljen u Narodnim novinama br. 763 od 28. listopada 2011.</p> <p>https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7228&langId=en</p>

Članak 6. Direktive definira sadržaj sporazuma o osnivanju ERV-a. Te su odredbe u mnogim propisima nacionalnog zakonodavstva koje transponira Direktivu. Dobra iznimka je Španjolska, gdje je jedan propis nacionalnog zakona točan prijenos sadržaja čl. 6. Međutim postoje velike razlike vezane za razinu detaljnosti. S jedne strane vidimo opće formulacije

kao u slučaju Bugarske, a s druge strane vrlo detaljne i konkretne – kao što je to u slučaju Hrvatske.

Tabela 2. Implementacija – čl. 6

<i>Kako je članak 6. Direktive 2009/38/EZ implementiran u nacionalno zakonodavstvo?</i>	
Bugarska	<p>Čl. 3. Zakona propisuje da se provođenje prava i obveza koje proizlaze iz Zakona treba odvijati u duhu suradnje, međusobnih ustupaka i poštivanja interesa svake stranke.</p> <p>Čl. 8. Zakona o radu je: Prava i obveze kolektivnih radnih odnosa provode se u dobroj namjeri, u skladu s propisima zakona.</p>
Hrvatska	<p>Čl. 17. i čl. 30. Zakona o europski radničkim vijećima određuju da:</p> <p>(1) Središnja uprava i pregovarački odbor dužni su pregovarati u dobroj vjeri u skladu s načelom slobode ugovaranja.</p> <p>(2) Središnja uprava i pregovarački odbor mogu se sporazumjeti o načinu sudjelovanja radnika u odlučivanju, odnosno mogu većinom glasova odlučiti o utemeljenju europskog radničkog vijeća ili o uređenju jednog ili više postupaka obavješćivanja i savjetovanja.</p> <p>(3) Ako je sklopljen sporazum iz stavka 2. ovoga članka, neće se primijeniti odredbe glave IV ovog Zakona osim ako tim sporazumom nije drukčije uređeno.</p> <p>(4) Sporazum iz stavka 2. ovog članka primjenjuje se na sve radnike zaposlene kod poslodavca i u podružnicama, odnosno kod povezanih poslodavaca iz država članica, ako njime nije uređeno šire područje primjene u smislu odredbe članka 15. ovog Zakona.</p> <p>Članak 18. Zakona o europskom radničkom vijeću određuje da:</p> <p>(1) Središnja uprava i pregovarački odbor utemeljuju europsko radničko vijeće sklapanjem pisanog sporazuma o osnivanju, ovlaštenjima i radu europskog radničkog vijeća.</p> <p>(2) Kod povezanih poslodavaca iz čl. 5. stavka 2. ovoga Zakona europsko radničko vijeće utemeljuje se na razini svih povezanih poslodavaca osim ako sporazumom iz stavka 1. ovoga članka nije drukčije uređeno.</p> <p>(3) Sporazum o utemeljenju europskog radničkog vijeća mora sadržavati podatke o:</p> <p>1) primjeni sporazuma odnosno o tome na koje se poslodavce, podružnice i povezane poslodavce sporazum primjenjuje te obuhvaća li i poslodavce i podružnice iz članka 15 ovoga Zakona;</p>

	<p>2) sastavu i broju članova europskog radničkog vijeća, trajanju njegova mandata i raspodjeli mjesta kako bi se uvijek, kada je to moguće, osigurala ravnomjerna zastupljenost radnika svih organizacijskih jedinica, skupina radnika te spolova;</p> <p>(3) ovlaštenjima i dužnostima europskog radničkog vijeća, postupcima obavješćivanja i savjetovanja s europskim radničkim vijećem i predstavnicima radnika na nacionalnoj razini,</p> <p>4) mjestu održavanja, učestalosti i trajanju sastanaka europskog radničkog vijeća;</p> <p>(5) sastavu, načinu imenovanja, ovlaštenjima i načinu postupanja odbora ako je osnovan u okviru europskog radničkog vijeća,</p> <p>6) sredstvima koja je potrebno osigurati za rad europskog radničkog vijeća;</p> <p>7) datumu stupanja na snagu sporazuma, roku na koji je sporazum sklopljen, postupku izmjena i dopuna ili raskida sporazuma te uvjetima i postupku ponovnog pregovaranja o sporazumu, što uključuje, kada je to potrebno i slučaj strukturnih promjena kod poslodavca odnosno poslodavaca iz članka 5. stavka 1. i 3. ovoga Zakona;</p> <p>8) izmjenama i dopunama sporazuma u slučaju izvanrednih okolnosti u znatnoj mjeri utječu na interese radnika.</p> <p>(4) Na određivanje članova europskog radničkog vijeća iz Republike Hrvatske primjenjuje se odredba članka 12. ovoga Zakona.</p>
Italija	<p>Čl. 9 uredbe:</p> <p>1) Dodana je točka 1g: odredba da sporazum kojim se uspostavlja ili uređuje ERV mora sadržavati "sadržaj obavješćivanja i savjetovanja".</p> <p>2) Točka 3. uredbe uređuje da je moguće dodati proceduru obavješćivanja i savjetovanja, a ne je samo navesti kao alternativnu opciju za ERV, kako to predviđa Direktiva.</p> <p>3) Dodana je točka 6. koja određuje sastav talijanske delegacije u ERV-u: "Jednu trećinu talijanskih članova ERV-a imenuju sindikati koji su potpisali nacionalni kolektivni ugovor, ostale dvije trećine sindikat Unitary Workplace Union Structure(RSU)."</p> <p>4) Dodana je točka 7. koja objašnjava da nacionalni sindikati i uprava određuju sudionike procedure u situaciji kada nema RSU-a u određenom poduzeću, podružnici ili grupi.</p>
Španjolska	Zakon 10/1997 izravno prenosi članak 6.
Poljska	Članci 16.1., 16.2., 17.1., 18.1., 19.1. i 19.2. Zakona od 5. travnja 2002. prenose odredbe članka 6.
Rumunjska	Čl. 6. Direktive 2009/38/EZ u potpunosti je prenijet u rumunjsko pravo kao čl.

	20., 22. (1.) i (2.), 23., 24., 26. i 49. (3) Zakona 217/2005 (ponovno objavljenog).
--	--

Članak 8.1. Direktive – jedna od ključnih odredbi u kontekstu ovih istraživanja vezana za povlaštene informacije – transponirana je u nacionalna zakonodavstva pojedinih država na različite načine. U slučaju Bugarske postoji izrazita zabrana davanja povlaštenih informacija *drugim radnicima*. U slučaju Hrvatske, subjekti na koje se odnosi zabrana davanja povlaštenih informacija (i dodatno na koje se ne odnosi) su vrlo detaljno određeni. U Italiji trogodišnje razdoblje kada vrijedi zabrana davanja povlaštenih informacija je precizno definirano. U Španjolskoj je točno ponovljen članak 8.1. U Poljskoj članak 8.1. je implementiran na način koji je malo korisniji s točke gledišta radnika, jer poljski poslodavac jasno navodi „poslovnu tajnu“ i propise o zaštiti tajne određene u posebnim propisima kao utemeljenu osnovu da se određena informacija označi kao povlaštena. Katalog pitanja koja se mogu smatrati povlaštenim je, dakle, određen i poduzeće ne može samo odlučiti, što je povjerljivo, a što nije. U Rumunjskoj su ponovljene odredbe članka 8.1.

Tabela 3. Implementacija članka 8.1.

<i>Kako je članak 8.1. Direktive 2009/38/EZ implementiran u nacionalno zakonodavstvo?</i>	
Bugarska	Čl. 29., stavak 2. Zakona: Osoba kojoj se daje povlaštene informacije, ne može takvu informaciju davati drugim radnicima ni trećim osobama. Obveza ostaje na snazi također nakon završetka mandata.
Hrvatska	Članak 30. Zakona o europskim radničkim vijećima kaže da "Članovi europskog radničkog vijeća dužni su i nakon isteka mandata čuvati poslovnu tajnu koju su saznali u obavljanju ovlaštenja danih im ovim Zakonom.". Ova se dužnost odnosi na: 1) članove pregovaračkog odbora, 2) predstavnike radnika u okviru postupaka odlučivanja i savjetovanja, 3) stručnjake i prevoditelje, 4) predstavnike radnika u europskom radničkom vijeću zaposlenih kod poslodavaca i u podružnicama u Republici Hrvatskoj.
Italija	Čl. 10, stavak 1.: Dodana je odredba da zabrana otkrivanja povlaštenih podataka zaposlenicima i stručnjacima "vrijedi 3 godine od završetka mandata (bez obzira na osobu)".
Španjolska	Člankom 22. zakona 10/1997 transponiran je članak 8.1. Postoji opsežna sudska praksa u vezi s ovom odredbom.

Poljska	Članci 36.1. i 36.6. Zakona o ERV-u je prijenos odredbe članka 8.1.
Rumunjska	Čl. 8 st. 1. Direktive 2009/38/EZ u potpunosti je prenijet u rumunjsko pravo kao čl. 50. Zakona br. 217/2005 (ponovno objavljenog). povlaštene informacije dostavljene članovima posebnog pregovaračkog tima, članovima europskog radničkog vijeća, stručnjacima i predstavnicima radnika ne smiju se otkrivati trećim stranama neovisno o mjestu na kojem se nalaze, čak i nakon završetka njihovog mandata.

Članak 8.2. Direktive – bitne odredbe u kontekstu ovih istraživanja vezane za povlaštene informacije – transponiran je na još više načina. U Bugarskoj je određena procedura arbitraže u slučaju odbijanja davanja informacija. U Hrvatskoj taj problem nije uopće opisan. Osobe subjekti koji su obuhvaćeni zabranom objavljivanja povlaštenih informacija (i dodatno na koje se ne odnosi) su vrlo detaljno određeni. Talijansko pravo kopira članak 8.2. i dodaje riječ „samo“ i to sužava manevarski prostor poduzeća. U Španjolskoj se iste odredbe članka 8.2. nalaze u nacionalnom zakonu o radu. U Poljskoj je dostupna pravna mogućnost da se ospori odluka odbijanja davanja informacije (usprkos tome da je učinkovitost takvog osporavanja sumnjiva). Slično je u slučaju Rumunjske, gdje je poslodavac dužan predstaviti odbijanje u pisanom obliku.

Tabela 4. Implementacija – čl. 8.2

<i>Kako je članak 8.2. Direktive 2009/38/EZ implementiran u nacionalno zakonodavstvo?</i>	
Bugarska	Čl. 29., stavak 3. Zakona: Uprava nije dužna davati informacije čiji je karakter takav da bi prema objektivnim kriterijima ozbiljno poremetile funkcioniranje poduzeća na koja se odnose ili bi za njih bile štetne. Čl. 29., stavak 4. Zakona: U slučaju odbijanja davanja informacija u skladu sa stavkom 3. i sporova vezanih za njihov sadržaj strane se mogu obratiti za pomoć u rješavanju spora putem medijacije ili dobrovoljne arbitraže kod Nacionalne ustanove za medijacije i arbitražu.
Hrvatska	Zakon o europskim radničkim vijećima ne sadrži takve odredbe. Hrvatski pravni sustav predviđa ovu mogućnost samo za dioničare (članci 287. i 288. Zakona o dioničarima), a ne i za radnička vijeća ili europska radnička vijeća.
Italija	Čl. 10, stavak 2, dodana je riječ "samo". Uprava može odbiti davanje informacija SAMO ako je karakter tih informacija takav da bi prema objektivnim kriterijima ozbiljno poremetile funkcioniranje poduzeća na koja se odnose ili bi za njih bile štetne.

Španjolska	Prema čl. 65.4. Zakona o radu, postoje ograničenja koja su jednaka ograničenjima utvrđenim u članku 8.2 (iznimke).
Poljska	Članci 36.2. i 36.3. Zakona od 5. travnja 2002. prenose članak 8.2.
Rumunjska	Čl. 8 st. 2. Direktive 2009/38/EZ u potpunosti je prenijet u rumunjsko pravo kao čl. 51. Zakona br. 217/2005 (ponovno objavljenog).

Članak 8.3. Direktive je zanimljiv slučaj, jer osim u Poljskoj, takva odredba ne postoji ni u jednoj nacionalnoj legislativi.

Tabela 5. Implementacija čl. 8.3

<i>Kako je čl. 8 st. 3. Direktive 2009/38/EZ implementiran u nacionalno zakonodavstvo?</i>	
Bugarska	Nikakva takva norma nije predviđena u bugarskim zakonima.
Hrvatska	Ne postoji takva odredba.
Italija	U čl. 10 ne postoji nikakva odredba koja se odnosi na poduzeća [...] „čija je izravna i glavna namjera postizanje ideološkog cilja“.
Španjolska	Ne postoji takva odredba u nacionalnom zakonodavstvu.
Poljska	Članak 38. Zakona o ERV-u je prijenos odredbe članka 8.3.
Rumunjska	Ne postoji takva odredba u nacionalnom zakonodavstvu.

Članak 10.2. Direktive se odnosi na pitanja dostavljanja sadržaja i rezultata načina obavješćivanja i savjetovanja primjenjivanog u skladu s propisima Direktive. Drugim riječima to je odredba koja jača pravo na komuniciranje (od strane članova ERV-a) i na obavješćivanje (odnosi se na zastupanje radnika u cijeloj strukturi korporacije) o procesu obavješćivanja i savjetovanje realiziranog u okviru ERV-a. Članak nije u koliziji s propisima članka 8. (kako je to jasno navedeno: „Ne kršeći propise čl. 8.“). U Bugarskoj nacionalno pravo ostavlja način obavješćivanja i savjetovanja da ga odrede strane sporazuma. Hrvatski, talijanski, poljski i španjolski nacionalni propisi ponavljaju odredbu članka 10.2. Slično je to u Rumunjskoj, ali ovdje imamo neposrednu poveznicu s propisima (članak 44.) koji određuje prijenos članka 8.1. Direktive (vidi gore).

Tabela 6. Implementacija čl. 10.2

<i>Kako je čl. 10 st. 2. Direktive 2009/38/EZ implementiran u nacionalno zakonodavstvo?</i>	
Bugarska	Čl. 29., stavak 2, st. 3. Zakona: Na temelju paragrafa 1 sporazuma [sklopljenog između središnje uprave ili uprave i posebnog pregovaračkog odbora], treba odrediti (...) funkcije i način obavješćivanja i savjetovanja s europskim radničkim savjetom i obveze njegovih članova da obavješćuju

	radnike o rezultatima provedenog procesa obavješćivanja i savjetovanja.
Hrvatska	Članak 27. Zakona o europskim radničkim vijećima određuje da: (5) Europsko radničko vijeće dužno je o sadržaju i ishodu postupaka obavješćivanja i savjetovanja obavijestiti predstavnike radnika zaposlenih kod poslodavca, podružnica poslodavca ili povezanih poslodavaca, a ako takvi predstavnici nisu izabrani ili imenovani, sve radnike zaposlene kod poslodavca, podružnica poslodavca ili povezanih poslodavaca.
Italija	Čl. 12, st. 3, formulacija propisa je ista kao u Direktivi: obavješćuju se predstavnici radnika podružnica ili poduzeća koje su u grupi poduzeća koja djeluju u zajednici ili - u slučaju nedostatka predstavnika - svi radnici.
Španjolska	Članak 10.2. preveden je doslovno u članak 29.2. Zakona 10/1997.
Poljska	Članak 32. Zakona o ERV-u je prijenos odredbe članka 10.2.
Rumunjska	Čl. 10 st. 2. Direktive 2009/38/EZ u potpunosti je prenijet u rumunjsko pravo kao čl. 46. Zakona br. 217/2005 (ponovno objavljenog).

Članak 10.4. Direktive sadrži odredbu o obukama za članove ERV-a o trošku poslodavca. Općenito govoreći, pravni propisi nacionalnog zakonodavstva u pojedinim državama su određeni u skladu s linijom tog članka. U slučaju Španjolske je to doslovno implementirano, slično je u Hrvatskoj i Rumunjskoj, a u Italiji je odredba dopunjena pod uvjetom da okvir obuka treba biti usklađen između uprave poduzeća i upravnog odbora ili ERV-a. U Poljskoj je taj propis implementiran na takav način, da je zakonski osiguran pristup obukama samo članovima posebnog pregovaračkog odbora. U Bugarskoj članovi ERV-a su obuhvaćeni odredbama nakon implementacije izmijenjene Direktive.

Tabela 7. Implementacija čl. 10.4

<i>Kako je čl. 10 st. 4. Direktive 2009/38/EZ implementiran u nacionalno zakonodavstvo?</i>	
Bugarska	Čl. 7., stavak 6. Zakona određuje da, u mjeri u kojoj je to nužno za provođenje njihove funkcije predstavnika u međunarodnoj sredini, članovi posebnog pregovaračkog odbora i europskog radničkog vijeća imaju pristup obukama bez uskraćivanja plaće.
Hrvatska	Članak 31. (3.) Zakona o europskim radničkim vijećima propisuje da članovi pregovaračkog odbora i članovi europskog radničkog vijeća imaju pravo na izobrazbu uz naknadu plaće, ako je to potrebno za ispunjavanje njihovih predstavničkih dužnosti na međunarodnoj razini.
Italija	Ista formulacija. Međutim, ovdje se dodaje odredba da sadržaj obuke moraju

	usuglasiti uprava i upravni odbor ERV-a, a ako takav odbor ne postoji, ERV.
Španjolska	Članak 10.4 doslovno je prenijet u članak 28.4 Zakona 10/1997.
Poljska	Članci 15.4. i 34.1. Zakona o ERV-u su djelomična transpozicija odredbi članka 10.4.
Rumunjska	Čl. 10 st. 4. Direktive 2009/38/EZ u potpunosti je prenijet u rumunjsko pravo kao čl. 48. Zakona br. 217/2005 (ponovno objavljenog). Novi članak 42/1 dodan je Zakonom 186/2011.

Članak 11.1. Direktive se odnosi na pitanje primjene pravnih propisa i njihovog poštivanja. Sve države koje sudjeluju u projektu su opisale to pitanje, ali na različit način. Bugarski i hrvatski propisi su detaljni. U Španjolskoj i Poljskoj je na prvom mjestu nacionalno pravosuđe. U Rumunjskoj je odredba ograničena na primjenu prava. U Italiji se radi o dva seta propisa. S jedne strane propisi predviđaju upravne kazne koje obuhvaćaju različite prekršaje vezane uz obvezu da se osigura informiranje i otkrivanje povlaštenih informacija od strane predstavnika zaposlenika i nezakonito odbijanje davanja zahtijevanih informacije od strane uprave poduzeća. S druge strane, u slučaju sporova u okviru primjene prava, treba osnovati komisiju za medijacije da bi se izbjegao sudski postupak. Ukoliko izrađeni medijacijski prijedlog ne bude prihvaćen, predmet se prosljeđuje u lokalni inspektorat rada koji odgovara za ocjenu prekršaja i za određivanje kazne.

Tabela 8. Implementacija čl. 11.1

<i>Kako je čl. 11 st. 1. Direktive 2009/38/EZ implementiran u nacionalno zakonodavstvo?</i>	
Bugarska	Čl. 4., stavak 5. Zakona: Ukoliko je središnja uprava međunarodnog poduzeća ili kontrolirajućeg poduzeća u grupi poduzeća locirana izvan države članice, dužnosti koje proizlaze iz stavaka 2. do 4. (koji određuju uvjete osnivanja i funkcioniranja ERV-a ili procedure obavješćivanja i savjetovanja, pregovaranja sporazuma, informiranja od strane uprave sindikalnih organizacija i predstavnika radnika u poduzeću na temelju čl. 7., stavak 2. zakona o radu) moraju primjenjivati pod kontrolom upravljačkog tijela poduzeća koje se nalazi u Republici Bugarskoj, koje je podružnica međunarodnog poduzeća ili je poduzeće koje se sastoji od grupe poduzeća, ukoliko je određena kao predstavnik međunarodnog poduzeća ili kontrolirajućeg poduzeća.
Hrvatska	Članak 4. Zakona o europskim radničkim vijećima određuje da: (1) Odredbe ovoga Zakona primjenjuju se na radnike koji su zaposleni kod poslodavca koji obavlja gospodarsku djelatnost na razini Europske unije i koji

	<p>ima sjedište u Republici Hrvatskoj te kod povezanih poslodavaca koji obavljaju gospodarsku djelatnost na razini Europske unije, ako poslodavac s vladajućim utjecajem ima sjedište u Republici Hrvatskoj.</p> <p>(2) Kada poslodavac ili vladajući poslodavac iz stavka 1. ovoga članka nema sjedište u državi članici, odredbe ovoga Zakona primjenjuju se pod sljedećim uvjetima:</p> <p>1) ako je poslodavac ili vladajući poslodavac ovlastio kao svojeg predstavnika podružnicu poslodavca ili poslodavca pod njegovim vladajućim utjecajem koji imaju sjedište u Republici Hrvatskoj ili</p> <p>2) ako poslodavac ili vladajući poslodavac nije ovlastio svojeg predstavnika, a podružnica poslodavca ili poslodavac pod vladajućim utjecajem s najviše zaposlenih u odnosu na druga povezana društva ima sjedište u Republici Hrvatskoj.</p> <p>(3) Odredbe članaka 7., 9., 12., 23., 30. i 32. ovoga Zakona primjenjuju se i kada se središnja uprava nalazi u drugoj državi članici, kao i kada nisu ispunjeni uvjeti iz stavka 2 ovoga članka.</p> <p>Članak 9. zakona o europskom radničkom vijeću određuje da:</p> <p>(1) Povezani poslodavci u Republici Hrvatskoj koji su podružnice poslodavaca koji obavljaju gospodarsku djelatnost na razini Europske unije ili su ovisna društva poslodavca s vladajućim utjecajem koji obavlja gospodarsku djelatnost na razini Europske unije, dužni su osigurati uvjete i potrebna sredstva za ostvarivanje prava radnika na sudjelovanje u odlučivanju u skladu s člankom 2. i čl. 4., stavkom 3. ovoga Zakona.</p> <p>(2) Poslodavci iz stavka 1. ovoga članka dužni su na zahtjev središnje uprave dostaviti podatke o broju radnika iz članka 7. ovoga Zakona.</p>
Italija	Čl. 17. definira upravne sankcije za prekršaje, a čl. 18 određuje formiranje odbora za medijacije u slučaju nastanka sporova da bi se izbjegao sudski postupak. Ako medijacijski prijedlog strane ne prihvate, ocjena prekršaja i određivanje sankcije su u rukama lokalnog ureda za zapošljavanje.
Španjolska	Članak 11.1. je prenijet u članak 35. i 36. Zakona 10/1997.
Poljska	Članak 1.3. Zakona o ERV-u je prijenos odredbe članka 11.1.
Rumunjska	Čl. 11 st. 1. Direktive 2009/38/EZ u potpunosti je prenijet u rumunjsko pravo kao čl. 7. Zakona br. 217/2005 (ponovno objavljenog).

Članak 11.2. Direktive se odnosi na provođenje propisa i mjera u slučaju ako se Direktiva ne poštuje. U Bugarskoj je to odredba koja nalaže za objavljivanje takve informacije građansku odgovornost osobama koje su objavile povlaštenu informaciju. U Hrvatskoj su vrlo detaljno

navedene aktivnosti koje može poduzeti tijelo odgovorno za provođenje prava (inspekcija rada) i predstavljen je iscrpan popis slučajeva kršenja propisa, dakle sankcija (novčanih kazni) za pojedine prekršaje.

U Rumunjskoj vidimo slične odredbe s popisom zabranjenih djela (uključujući djelo objave povlaštene informacije) i s popisom određenih novčanih kazni. U Poljskoj za kršenje Direktive u okviru stvaranja prepreka pri formiranju ili funkcioniranju specijalnog odbora za pregovaranje ili ERV-a i diskriminacija predstavnika radnika prijete kaznene sankcije, a uz to javni organ koji odgovara za provođenje pravnih propisa je inspektor rada. U Španjolskoj je ovom pitanju posvećeno cijelo poglavlje propisa nacionalnog prava u kojem su navedene vrste prekršaja propisa, ali bez specifikacije konkretne kazne, s time da se navode i druge nacionalne uredbe vezane uz pitanja kolektivnih radnih odnosa. U Italiji su predviđene konkretne kazne i medijacijska procedura da bi se izbjegao sudski postupak.

Tabela 9. Implementacija čl. 11.2

<i>Kako je čl. 11 st. 2. Direktive 2009/38/EZ implementiran u nacionalno zakonodavstvo?</i>	
Bugarska	Osnovna odredba o sankcijama (koja ne prelazi okvire općeg ugovornog prava) je definirana u čl. 30. Zakona: osobe kojima se predoče povlaštene informacije podliježu odgovornosti za sve štete poduzeća i društva kao rezultat kršenja obveze da se takve informacije ne objavljuju.
Hrvatska	<p>Članak 33. Zakona o europskim radničkim vijećima određuje da: Upravni nadzor nad primjenom ovoga Zakona i na temelju njega donesenih propisa obavlja središnje tijelo državne uprave nadležno za poslove rada, ako drugim zakonom nije drukčije određeno.</p> <p>Članak 34. Zakona o europskom radničkom vijeću određuje da: (1) Inspeksijski nadzor nad provedbom ovoga Zakona i na temelju njega donesenih propisa obavlja središnje tijelo državne uprave nadležno za poslove inspekcije rada, ako drugim zakonom nije drukčije određeno. (2) U provođenju nadzora inspektor rada ima ovlaštenja utvrđena zakonom ili na temelju zakona donesenog propisa.</p> <p>Članak 35. Zakona o europskom radničkom vijeću određuje da: (1) Novčanom kaznom od 7.000,00 do 15.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba: 1) ako na zahtjev predstavnika radnika ne dostavi podatke o ukupnom broju radnika i broju radnika u pojedinim državama članicama i kod pojedinih poslodavaca, ili o strukturi poslodavaca (članak 8. stavak 2.);</p>

	<p>2) ako u propisanom roku ne sazove osnivačku sjednicu pregovaračkog odbora, ili ako pregovaračkom odboru pravodobno ne dostavi podatke važne za donošenje odluke (članak 13. stavci 5. i 6.),</p> <p>3) ako pregovaračkom odboru, europskom radničkom vijeću, odnosno užem odboru, za rad ne osigura potreban prostor, osoblje, sredstva ili druge uvjete za rad uključujući i sredstva za naknadu plaće, troškove puta, smještaja ili prijevoda (članak 14. stavak 2.),</p> <p>4) ako ne sazove osnivačku sjednicu europskog radničkog vijeća (članak 25. stavak 1.),</p> <p>5) ako najmanje jednom u kalendarskoj godini ne obavijesti europsko radničko vijeće i s njim se ne savjetuje o rezultatima poslovanja ili planovima poslodavca ili povezanog poslodavca koji posluje na razini Europske unije ili mu o tome pravodobno ne dostavi izvješće s odgovarajućom dokumentacijom, ili poslodavca, podružnice poslodavca ili povezane poslodavce ne obavijesti o sastanku (članak 27. stavak 2.);</p> <p>6) ako uži odbor, odnosno europsko radničko vijeće kada odbor nije osnovan, pravodobno ne obavijesti o posebnim slučajevima koji u bitnome utječu na interese radnika ili mu ne predoči odgovarajuću dokumentaciju, ili se s njime o tome ne savjetuje (članak 28. stavak 1.);</p> <p>7) ako protekom razdoblja od dvije godine od dana osnivačke sjednice europskog radničkog vijeća ne dostavi podatke o promjenama broja radnika u državama članicama ili kod poslodavaca, u podružnicama ili kod povezanog poslodavca (članak 29. stavak 3.).</p> <p>(2) Novčanom kaznom od 2.000,00 kuna za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.</p>
Italija	Čl. 17. i 18. definiraju konkretne kazne kao i procedure medijacije da bi se izbjegao sudski postupak.
Španjolska	Članak 11.2. je prenijet u članak 35. i 36. Zakona 10/1997. Poglavlje I članci 30.-34. Zakona 10/1997.
Poljska	Člankom 36.3 Zakona o ERV prenose se odredbe članka 11.2.
Rumunjska	Čl. 11 st. 2. Direktive 2009/38/EZ u potpunosti je prenijet u rumunjsko pravo kao čl. 53.-55. Zakona br. 217/2005 (ponovno objavljenog).

U pojedinim partnerskim državama je primijenjen različit pristup sankcijama za nepravovremeno davanje informacija. U Italiji je to pitanje sasvim izostavljeno. Slično je u Bugarskoj, gdje je dostupan pravni put određen trgovačkom zakonikom, predviđa odštetu za kršenje odredbi ugovora. Drugačije je u Hrvatskoj, gdje postoji detaljan opis konkretnih

prekršaja s određenim financijskim kaznama predviđenim za kršenje svake od tih odredbi. U Španjolskoj je to pitanje uređeno u posebno pravnom aktu (LISOS). U Poljskoj se remećenje djelovanja ERV-a smatra prekršajem. Slično je to u Rumunjskoj.

Tabela 10. Implementacija - sankcije zbog nepravovremenog davanja informacija

<i>Predviđaju li propisi nacionalne legislative bilo kakve pravne sankcije za nepravovremeno davanje informacija?</i>	
Bugarska	Ne. Što se tog pitanja tiče, poziv na opće propise trgovačkog prava koji određuju da strana koja smatra da je oštećena mora dokazati štetu i njezinu vezu s određenim prekršajem (u tom slučaju - nepravovremenim davanjem informacija) da bi se kriva strana kaznila.
Hrvatska	Članak 35. Zakona o europskim radničkim vijećima određuje da: (1) Novčanom kaznom od 7.000,00 do 15.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba: 2) ako u propisanom roku ne sazove osnivačku sjednicu pregovaračkog odbora ili ako pregovaračkom odboru pravodobno ne dostavi podatke važne za donošenje odluke (članak 13. stavci 5. i 6.), 5) ako najmanje jednom u kalendarskoj godini ne obavijesti europsko radničko vijeće i s njim se ne savjetuje o rezultatima poslovanja ili planovima poslodavca ili povezanog poslodavca koji posluje na razini Europske unije ili mu o tome pravodobno ne dostavi izvješće s odgovarajućom dokumentacijom, ili poslodavca, podružnice poslodavca ili povezane poslodavce ne obavijesti o sastanku (članak 27. stavak 2.); (članak 27. stavak 2.). Ako uži odbor, odnosno europsko radničko vijeće kada odbor nije osnovan, pravodobno ne obavijesti o posebnim slučajevima koji u bitnome utječu na interese radnika ili mu ne predoči odgovarajuću dokumentaciju, ili se s njime o tome ne savjetuje (članak 28. stavak 1.). Ako protekom razdoblja od dvije godine od dana osnivačke sjednice europskog radničkog vijeća ne dostavi podatke o promjenama broja radnika u državama članicama ili kod poslodavaca, u podružnicama ili kod povezanog poslodavca (članak 29. stavak 3.).
Italija	Čl. 17. i 18. uređuju pitanja kršenja i sankcija. Za kršenje bilo koje odredbe koja se odnosi na obavješćivanje i savjetovanje čl. 17.3 predviđa upravnu kaznu u iznosu od 5.165 do 30.988 eura.
Španjolska	Kraljevska pravna uredba 5/2000 od 4. kolovoza kojom se odobrava revidirani tekst Zakona o prekršajima i sankcijama društvenog poretka (LISOS) uređuje nedavanje informacija tako kako to pretpostavlja odredba članka 3.1. Zakona

	10/1997. Posebno članci 7.7., 9.1. i 9.2. određuju konkretne uredbe.
Poljska	Članak 39. Zakona o europskom radničkom vijeću navodi ponašanja središnje uprave koji se smatraju kršenjem zakona.
Rumunjska	Ne postoji bilo kakva jasna odredba koja se odnosi na nepravovremeno davanje informacija. Ipak, nedavanje informacija u roku koji omogućuje funkcioniranje specijalnog odbora za pregovaranje ili ERV-a ili procedure obavješćivanja i savjetovanja radnika, može se smatrati opstrukcijom i nalazi se u čl. 53., stavak (1.).

Nacionalni propisi pojedinih država sudionika projekta ili ne sadrže nikakve odredbe ili su to samo opći smjerovi koji se odnose na zahtjev osiguranja informacija za predstavnike radnika. U Poljskoj je na snazi propis koji uređuje proceduru koja služi za provođenje prava na informaciju u slučaju odbijanja, ali ta se smatra neučinkovitom. U Bugarskoj je opisan arbitražni postupak.

Tabela 11. Implementacija - pravne mjere za provođenje obveze davanja informacija

<i>Pružaju li nacionalni pravni propisi nekakve mehanizme za provođenje prava na dobivanje informacija od središnjih tijela poduzeća?</i>	
Bugarska	U slučaju odbijanja od strane središnje uprave zahtjeva za davanje povlaštenih informacija, strane se mogu obratiti za pomoć u rješavanju spora putem medijacije ili dobrovoljne arbitraže kod Nacionalne ustanove za medijacije i arbitražu (gore citiran čl. 29., stavak 4. Zakona). Medijacija je dobrovoljna, ali ukoliko strane uđu u proceduru arbitraže, konačna odluka arbitražnog suda je za njih obavezujuća.
Hrvatska	Ne, postoje samo sankcije predviđene u čl. 35.
Italija	Čl. 17. i čl. 18. predviđaju sankcije i medijacijsku proceduru u slučaju kršenja obveze davanja informacija.
Španjolska	Pravo koje se odnosi na kršenje i sankcije javnog reda se smatra ozbiljnim prekršajem (članak 9.2.c): Djela ili propusti djela čija je posljedica nemogućnost učinkovitog provođenja prava na obavješćivanje i savjetovanje predstavnika radnika uključujući zlouporabu povjerljivosti u predočenoj informaciji ili pri korištenju oslobođanja obveze davanja informacija povlaštenog karaktera. Uvijek postoji mogućnost obraćanja sudu s tužbom za kršenje prava. Međutim ne postoji nikakva uredba koja bi zahtijevala dostavljanje informacija na pravovremen i ispravan način.
Poljska	Sukladno članku 36.3 Zakona o europskom radničkom vijeću, moguće je podnošenje tužbe protiv središnje uprave, ali u takvoj tužbi strana radnika

	mora jasno navesti, kakve informacije joj nisu pružene. Davanje takvog dokaza je teško.
Rumunjska	Čl. 52. Zakona br. 217/2005 (ponovno objavljenog): predstavnici radnika ili ERV-a mogu podnijeti žalbu nadležnom sudu u slučaju odluke središnje uprave o nedostavljanju informacije u roku od 30 dana.

Svrha članka 11.3. je to da se države članice obvežu da odrede upravni ili sudski način postupanja koji mogu koristiti predstavnici radnika u situaciji kada se središnja uprava poziva na povjerljivost ili ne daje informacije u skladu s tim člankom. To mogu biti procedure predviđene za zaštitu povlaštenosti određenih informacija. U svim državama sudionicima projekta, osim Hrvatske, takav je zahtjev ispunjen. Međutim način rješavanja tog pitanja se razlikuje: od vrlo općenitog pristupa (Bugarska) do detaljnog (Italija). Ali općenito, ostaje problem provođenja odredbi i osporavanja odluka poslodavca koji smatra nedostavljenu informaciju povlaštenom.

Tabela 12. Implementacija - čl. 11.3

<i>Kako je čl. 11 st. 3. Direktive 2009/38/EZ implementiran u nacionalno zakonodavstvo?</i>	
Bugarska	Gore navedena odredba čl. 29., stavak 4. Zakona, sukladno čl. 8. Zakona o radu (obveza postupanja u dobroj vjeri prema zakonu) iscrpljuje zakonodavstvo vezano za odbijanje davanja informacija i mogućih posljedica takvog odbijanja. Na isti način kako to zahtijeva opće ugovorno pravo. U tom slučaju oštećena strana mora dokazati pretrpljenu štetu te uzročno-posljedičnu vezu odbijanja, kako bi mogla tražiti odštetu ili provođenje obveze poduzeća vezane za obavješćivanje. U takvim slučajevima praksa je više potvrđivanje subjektivne ocjene poslodavca da bi određena informacija mogla uzrokovati štetu komercijalnim interesima.
Hrvatska	Takvi postupci nisu predviđeni
Italija	Provođenje sklopljenog sporazuma je u cijelosti oslonjeno na sustavu sankcija (opisanih u člancima 17. i 18.).
Španjolska	To je uređeno na dosta precizan i jasan način u članku 38.5. Zakona 10/1997.
Poljska	Članak 36.3. do 36.5. Zakona o europskom radničkom vijeću je prijenos odredbe članka 11.3.
Rumunjska	Čl. 11 st. 3. direktive 2009/38/EZ u potpunosti je prenijet u rumunjsko pravo kao čl. 52. Zakona br. 217/2005 (ponovno objavljenog).

Članak 12.2. se odnosi na odnos između obavješćivanja europskog radničkog vijeća i savjetovanjem s njime te obavješćivanjem nacionalnih tijela koja zastupaju radnike i savjetovanjem s njima. U Bugarskoj i Hrvatskoj nacionalno zakonodavstvo uopće ne uređuje to pitanje i ostavlja proces odnosa između ERV-a i sindikata autonomnoj koordinaciji između raznih subjekata. U Italiji, Poljskoj i Španjolskoj Zakon ponavlja odredbe Direktive. Zanimljivo je da u Rumunjskoj Zakon precizno navodi da su nadležnosti ERV-a ograničene na transnacionalna pitanja.

Tabela 13. Implementacija čl. 12.2

<i>Kako je čl. 12 st. 2 Direktive 2009/38/EZ implementiran u nacionalno zakonodavstvo?</i>	
Bugarska	Pitanje odnosa između ERV-a i sindikata nije obuhvaćeno bugarskim nacionalnim zakonodavstvom. Implementacija Direktive 2009/38/EZ u Bugarsku legislativu je stvorilo paralelnu mogućnost zastupanja radnika bez određivanja uzajamne koordinacije i sinkronizacije.
Hrvatska	Sporazum o utemeljenju europskog radničkog vijeća mora sadržavati podatke o: 3) kompetencijama i obvezama europskog radničkog vijeća, procedure obavješćivanja i savjetovanja s europskim radničkim vijećem i predstavnicima radnika na nacionalnoj razini.
Italija	Čl. 13, st. 2: potpuno ista formulacija.
Španjolska	Doslovna transpozicija.
Poljska	Članak 19.2. st. 3a. zakona o ERV je prijenos članka 11.1.
Rumunjska	Čl. 12 st. 2. direktive 2009/38/EZ u potpunosti je prenijet u rumunjsko pravo kao čl. 4 (2) i čl. 22.(3.) Zakona br. 217/2005 (ponovno objavljenog).

Članak 12.3. uređuje obvezu države članice (u slučaju da se takvi uvjeti ne preciziraju u sporazumu) na obavješćivanje i savjetovanje, kako u europskom radničkom vijeću, tako i u nacionalnim organima koji zastupaju radnike u slučajevima kada su planirane odluke koje mogu voditi do značajnih promjena u organizaciji rada ili u ugovorima o radu (npr. kolektivno otpuštanje, premještanje i sl.). U Bugarskoj ERV-i nemaju iste ovlasti kao nacionalna tijela za zastupanje zaposlenika. U Hrvatskoj je središnja uprava dužna pravodobno izvijestiti upravni odbor ili ERV o nastanku "posebnih okolnosti" i ugovoriti sastanak za raspravu o tim okolnostima. U Italiji i Španjolskoj, članak 12.3. prenijet je gotovo doslovno, a samo u slučaju Španjolske nacionalni su propisi konkretniji i nalažu da se proces obavješćivanja i savjetovanja odvija na koordiniran način. U Poljskoj nacionalno zakonodavstvo ponavlja

direktivu, dodajući referencu na nacionalni zakon o obavješćivanju i savjetovanju (radnička vijeća). U Rumunjskoj je nacionalna uredba ista kao članak 12.3. i uređuje da su kompetencije ERV-a ograničene za transnacionalnu dimenziju.

Tabela 14. Implementacija čl. 12.3

<i>Kako je čl. 12 st. 3. Direktive 2009/38/EZ implementiran u nacionalno zakonodavstvo?</i>	
Bugarska	Nijedno od prava zajamčenih zakonom o radu za nacionalne oblike zastupanja radnika (sindikati ili odabrani predstavnik u poduzeću u kojem nema sindikata) se ne odnosi na multinacionalna poduzeća, skupine poduzeća i europska društva.
Hrvatska	Članak 28. Zakona o europskim radničkim vijećima određuje da: (1) Središnja uprava dužna je pravodobno obavijestiti uži odbor odnosno europsko radničko vijeće, ako odbor nije osnovan, o posebnim slučajevima koji u bitnome utječu na interese radnika te mu predočiti odgovarajuću dokumentaciju i s njime se o tome savjetovati. (2) U slučaju iz stavka 1. ovoga članka, uži odbor, odnosno europsko radničko vijeće ima pravo na sastanak sa središnjom upravom. (3) Posebnim slučajem iz stavka 1. ovoga članka smatra se osobito: 1) promjena sjedišta poslodavca, podružnice ili povezanog poslodavca te prijenos poduzeća, dijela poduzeća, gospodarske djelatnosti ili dijela djelatnosti 2) statusna promjena poslodavca, podružnice ili povezanog poslodavca 3) zbrinjavanje viška radnika.
Italija	Čl. 13, st. 3: dodaje "na koordinirani način" između ERV-a i nacionalne reprezentacije zaposlenika.
Španjolska	Doslovna transpozicija.
Poljska	Člankom 19a Zakona o ERV-u prenose se doslovno odredbe članka 12.3.
Rumunjska	Čl. 12 st. 3. Direktive 2009/38/EZ u potpunosti je prenijet u rumunjsko pravo kao čl. 4.(3.) i (4.) Zakona br. 217/2005 (ponovno objavljenog).

Nacionalni zakoni pojedinih zemalja ni u kojem slučaju ne rješavaju problem definicije i opsega povlaštenih informacija. U Hrvatskoj i u Poljskoj se pojavljuju slučajevi pozivanja na druge nacionalne pravne propise, treba pretpostavljati da je u drugim državama sudionicima projekta pitanje riješeno na sličan način. U Rumunjskoj se spominje nacionalno zakonodavstvo koje provodi Direktivu, jer poslodavci moraju u pisanom obliku objasniti razloge odbijanja davanja informacija zbog njihove povjerljivosti. Bugarsko izvješće spominje

da "nedostatak pravne definicije često omogućava poslodavcima da zloupotrebe svoje pravo na pozivanje na povjerljivost", što će vjerojatno biti rezime problema u cijeloj zemlji, ali i u inozemstvu (kako sugerira pregled literature).

Tabela 15. Implementacija - definicija povlaštenih informacija

<i>Je li zakonodavac definirao što su povlaštene informacije pri transpoziciji Direktive u nacionalno zakonodavstvo?</i>	
Bugarska	U Zakonu ne postoji pravna definicija "povlaštenih informacija". Povlaštena informacija može biti određena na način tumačenja - to je informacija čije davanje može biti štetno za pravne interese poduzeća i može uzrokovati ozbiljne štete u funkcioniranju djelatnosti ili poduzeća.
Hrvatska	Ni Zakon o ERV-u ni nacionalni zakon o radu ne sadrže pojam "povlaštena informacija". Oba zakona sadrže pojam "poslovna tajna" u smislu tajne. Ipak, u engleskom prijevodu Zakona o ERV-u pojam poslovne tajne često se pogrešno prevodi kao povjerljivi podaci ili povjerljivi podaci tvrtke. Hrvatski pravni sustav koristi pojam "povjerljivosti" u zakonu kojim se provodi Uredba o zaštiti podataka na takav način da povjerljivost znači zaštitu osobnih podataka. Prema GDPR-u i hrvatskom zakonu o provedbi GDPR-a, osobni podaci su povjerljivi. U nacionalnom zakonodavstvu poslovna tajna definirana je Zakonom o privatnosti koji je na snazi od 1996. i Zakonom o zaštiti tajnih podataka s tržišnom vrijednošću od 2018. godine. Drugi zakon jamči zaštitu pravnih interesa subjekata koji imaju poslovnu tajnu i uglavnom štiti poslovne tajne koje imaju ekonomsku vrijednost kao poseban oblik intelektualne vrijednosti.
Italija	Ne postoji takva definicija.
Španjolska	Ne postoji takva definicija.
Poljska	Takva definicija ne postoji, ali ima jasnih poziva na poslovnu tajnu.
Rumunjska	Zakon 217/2005 (ponovno objavljen) ne definira povlaštene informacije. Ipak, prema čl. 51., središnja uprava smještena u Rumunjskoj nije dužna davati informacije kada je na temelju objektivnih kriterija moguće utvrditi, zbog karaktera takvih informacija, da njihovo davanje može ozbiljno poremetiti funkcioniranje određenog poduzeća ili uzrokovati štetu istom.

5.2. Analiza tvrdnji o implementaciji Direktive i nacionalne prakse s obzirom na pitanja povjerljivosti.

Treba početi ocjenom, hoće li zahvaljujući implementaciji Direktive biti postignuti ciljevi iste na nacionalnoj razini. Stavovi iznijeti od strane socijalnih partnera i nacionalnih stručnjaka su skeptični.

Iako su stvoreni formalni pravni uvjeti, ima malo prostora za provedbu tih odredbi. U raspravi su spomenute niske financijske sankcije, na gotovo beznačajnoj razini, za velika poduzeća i niska razina mogućnosti predstavnika zaposlenika. Uzimajući u obzir slabost institucionalnog okruženja kolektivnih radnih odnosa u novim državama članicama Srednje i Istočne Europe (u našem slučaju Bugarskoj, Hrvatskoj, Poljskoj i Rumunjskoj), tvrdnju (koja se pojavljuje u bugarskom izvješću) da uvođenje novih oblika zastupanja zaposlenika u okviru *acquis* (a time i ERV) uzrokuje rizik za daljnje slabljenje nacionalnih institucija (sindikata), ne bi trebalo smatrati vrlo iznenađujućom.

Tabela 16. Implementacija - ocjena

<i>Dopušta li implementacija Direktive stvarno postizanje njezinih ciljeva (stvara li pravni temelj)?</i>	
Bugarska	Implementacija Direktive 2009/38 / EZ ima djelomičan ili čak negativan učinak - uloženi su napor da se razbiju postojeće sindikalne organizacije - kao trajne strukture od strane stvaranih ERV-a, kojima često upravljaju neki poslodavci, a to na sreću nije dalo očekivane rezultate. U tijeku je stvaranje pravilne koncepcije za ispravno korištenje ERV-a. Ne postoji pravna definicija "povlaštenih informacija".
Hrvatska	Hrvatski Zakon o europskim radničkim vijećima ne daje nikakvu mogućnost da ERV provede obvezu poduzeća u okviru davanja financijskih i poslovnih informacija koje su potrebne za sudjelovanje predstavnika radnika u procesu donošenja odluka. Hrvatski Zakon o europskim radničkim vijećima predviđa sankcije, ali u neadekvatno malim iznosima. Tako niska razina sankcija ne realizira cilj kažnjavanja i ne prisiljava poduzeća na provođenje pravnih obveza koje proizlaze iz zakona o ERV-u. Zanimljivo je da su veće sankcije za identična kršenja na nacionalnoj razini, određene u hrvatskom Zakonu o radu (čl. 228.). Ne postoji pravna definicija "povlaštenih informacija".
Italija	Novčane sankcije su preniske da bi stvarno uvjerile ili prisilile korporacije da poštuju propise kada to same ne žele. Iznosi kazni rezultat su kompromisa sklopljenog s talijanskom konfederacijom poslodavaca. Sindikalisti tvrde da problemi vezani za funkcioniranje ERV-a neće omogućiti da ta institucija

	stekne politički značaj koji će omogućiti mobilizaciju zaposlenih i da vrši pritisak na uprave u slučaju kršenja pravnih propisa. Ne postoji pravna definicija "povlaštenih informacija".
Španjolska	Implementacija Direktive ne izlazi u pravilu izvan minimalnih zahtjeva Direktive i time provedba odredbi Zakona o europskim radničkim vijećima u okviru obavješćivanja i savjetovanja postaje u praksi neučinkovita i nije vidljiva u produbljivanju demokracije u poduzećima. Ne postoji pravna definicija "povlaštenih informacija".
Poljska	Nedostatak zakonom predviđenih rješenja - informacije koje daju članovi ERV-a predstavnicima zaposlenih, nedostatak mehanizama prevencije zlouporabe (ranija kontrola nedavanja informacija) - može blokirati realizaciju cilja Direktive.
Rumunjska	Očiti nedostatak rumunjske transpozicije je nedostatak jasne definicije povlaštenih informacija. To dovodi do zlouporabe, jer poslodavci to koriste kao izgovor da ne daju informacije.

Koji su problemi istaknuti u nacionalnim izvješćima?

Prvenstveno, **dvosmislenost termina "povlaštene informacije"** često se predstavlja kao glavna prepreka učinkovitijem provođenju prava radnika kako su definirana i opisana u Direktivi. To potvrđuju gotovo sva nacionalna izvješća. U rumunjskom izvješću, iako nema definicije, spominje se "nešto-poput-definicije" koja se koristi implicitno (članak 45.(1.) Zakona br. 217/2005).

Drugo problematično područje tiče se **provođenja** ili, drugim riječima, strategije i taktika koje primjenjuje poslodavac u cilju nedavanja informacija ili ograničavanja opsega informacija datih na temelju izgovora u obliku "povjerljivosti" i "poslovne tajne".

Odbijanje pružanja informacija (podataka) može i opravdava se na mnogo načina, kao što pokazuje sažetak problema identificiranih u nacionalnim izvješćima.

Prema ispitanicima iz **Bugarske**, u gotovo svim slučajevima, komercijalni interes tvrtke (tzv. poslovna tajna) i zaštita osobnih podataka (s pozivom na GDPR) spominju se kao temelj za odbijanje pružanja podataka. Rijetko se navode konkretne odredbe europskog ili nacionalnog prava, a još rjeđe samog sporazuma o ERV-u.

Prema ispitanicima iz **Hrvatske**, najčešći razlozi navedeni u upitnicima koji se koriste kao temelj za odbijanje pružanja informacija su: zakonski zahtjevi (nacionalni i međunarodni),

posebno uredbe o društvima kotiranim na burzi i uredba koja se odnosi na povjerljivost, poslovna tajna i GDPR.

Prema ispitanicima iz **Italije**, razlozi za nedavanje informacija obično su zakonske odredbe. Nacionalni propisi definiraju postupak medijacije koji se pokreće kada se otkriju neslaganja između uprave i predstavnika ERV-a u vezi s određivanjem koji konkretni dijelovi informacija trebaju biti dati i tretirani kao povlašteni.

Po mišljenju ispitanika iz **Španjolske**, u svim slučajevima, odbijanje davanja informacija članovima ERV-a potkrepljeno je pozivanjem na nacionalno pravo, posebno na propise koji se odnose na transnacionalnu dimenziju i poslovne tajne.

Prema ispitanicima iz **Poljske**, zanimljivo je da se takva situacija nikada nije dogodila.

Ispitanici u **Rumunjskoj** tvrde da je povjerljivost (i stoga vjerojatno mjerodavni zakoni) glavni razlog za odbijanje pružanja informacija.

Postoje dva načina obrazloženja: 1) **općenit**, unutar kojeg se povjerljivost ili poslovna tajna *per se*, kao u slučaju podataka o rumunjskim istraživanjima, očito tretira kao dovoljno i jasno objašnjenje (na različitim razinama), i 2) **konkretan**, s vrlo detaljnim i iscrpnim slučajevima koje su zapazili ispitanici iz Španjolske, Italije i Hrvatske. Zanimljivo je da se samo u talijanskom slučaju spominju institucionalne mjere (postupak medijacije) koje se mogu koristiti za osporavanje početnog odbijanja poslodavca. Konkretniji argumenti obično se odnose na pravne osnove, kao što su: propisi koji uređuju poslovanje trgovačkih društava, GDPR i opće odredbe zakona o trgovačkim društvima.

Što se tiče detaljnijih informacija o strategijama i taktikama koje koriste poslodavci koji pružaju informacije, mogu se spomenuti sljedeće: **otpor** (opisao bugarski nacionalni pravni stručnjak), odnosno pružanje informacija koje su uglavnom "**općenite, nekonkretne i beskorisne**", kao i korištenje neobičnih prigovora na pružanje informacija zbog straha da ih mogu saznati konkurenti ili javne vlasti, **površna suradnja** (kao takvu su je opisali ispitanici iz Španjolske, Poljske, Italije i Rumunjske) kojom se pruže poznate informacije za koje pitanja povjerljivosti uopće nisu značajna (iz Španjolske); nekvalitetni i preopćeniti (iz Rumunjske); u prevelikim količinama (iz Poljske) date u zadnji trenutak (iz Italije) ili čak tijekom sastanaka (iz Hrvatske, Rumunjske), primateljima ih je teško koristiti na bilo koji način. Što se tiče pojma "pravovremenog" pružanja, treba naglasiti da to može biti samo pružanje informacija koje će

dobiti predstavnici zaposlenih *prije* donošenja odluke. Konačno, tu je i pitanje prijevoda informacija. Jezična barijera općenita je i ozbiljna prepreka u osiguranju prava na obavješćivanje predstavnicima zaposlenika.

Taktike vezane za "pravovremeno" davanje informacija važan su dio "površne suradnje". U nacionalnim propisima ne postoji niti približna ili precizna definicija ovog pojma (niti postoje informacije o takvim odredbama u odgovarajućim sporazumima o ERV-u, iako talijansko izvješće napominje da "sporazumi najčešće reproduciraju formulacije direktive ili zakona koji provodi direktivu"). Stoga je to predmet slobodnog tumačenja ograničenog samo jednom zaprekom: informacije se ne mogu pružati nakon sastanka. Kao rezultat toga informacije se pružaju "na sastanku ili nekoliko dana unaprijed" (kako objašnjava talijansko izvješće, što se čini kao pojava koja je prisutna u svim državama koje sudjeluju u projektu). Važno je to imati na umu.

Što se tiče sadržaja informacija, vidljiv je veliki voluntarizam poduzeća. Svakako, "dobrovoljno" je pretjeran pojam: on ne obuhvaća samo odbijanje ("pravljenje se gluhim") zahtjeva članova ERV-a za dodatnim informacijama (komentari bugarskih i španjolskih članova ERV-a), ali ponekad i pružene informacije ne zadovoljavaju očekivanja izražena u zahtjevima i predstavljene su u nerazumljivom obliku (komentari članova ERV-a iz Hrvatske, Poljske, Rumunjske). Ipak, to ne znači da strana zaposlenih ostaje pasivna. Sve su zemlje potvrdile da članovi ERV-a vrše pritisak na središnju upravu da dobiju dodatne informacije. Iako ne znamo pojedinosti o sadržaju dodatnih informacija, izvješće iz **Italije** sugerira da predstavnici ERV-a obično traže informacije prije, tijekom i nakon sastanka. Pojašnjenja se obično daju tijekom sastanka, npr. tijekom dijela pitanja i odgovora.

Ipak, čini se da je konačni rezultat pritiska članova ERV-a umjereno uspješan u području dobivanja informacija. Financijski podaci najčešće su "dostavljeni nepravovremeno, irelevantni su i beskorisni za ERV" (članovi ERV-a iz Hrvatske), uglavnom zato što su identični informacijama koje su prethodno objavljene za potrebe financijskog tržišta i prema zakonu o trgovačkim društvima (članovi ERV-a iz Hrvatske, Italije, Rumunjske).

S obzirom na umjereno pesimističnu perspektivu mogućnosti učinkovitog traženja informacija - koju dijele i pravni nacionalni stručnjaci i ispitani socijalni partneri - postavlja se pitanje vezano za uvođenje novih mjera (alata) koje bi mogle pomoći ERV-ima u procesu stjecanja informacija. Iako nema sumnje u potrebu za takvim mjerama ("tko ne igra po

pravilima, mora odgovarati", kako je navedeno u španjolskom izvješću), nije potpuno jasno kojim putem krenuti. Na raspolaganju su vam dvije mogućnosti: 1) "tvrda" - zakonske sankcije ili 2) "meka" - pritisak (tj. stigmatizacija) stvaranjem "crnih popisa" poduzeća koja imaju tendenciju (ustrajno) izbjegavati davanje traženih informacija. Mišljenja su različita, jer glasovi sudionika projekta ukazuju da određena kombinacija dvaju putova može bolje poslužiti toj svrsi, nego odabir samo jednog od njih. Stoga se na njih gleda kao na komplementarne putove, a ne kao na alternativne metode djelovanja. Sve zemlje podržavaju uvođenje zakonskih sankcija zbog odbijanja davanja potrebnih informacija u ispravnom obliku i pravovremeno. Ipak, mišljenja se razlikuju, od vrlo jakih (Bugarska, Hrvatska, Španjolska) do uravnoteženijih (Italija, Poljska i donekle Rumunjska). U posljednjoj navedenoj zemlji postoji određena sumnja u spremnost poduzeća da dobrovoljno daju osjetljive informacije. Pokazuje se da stroga provedba zakona može biti suprotna samoj ideji socijalnog dijaloga: "uvjeravanje daje značajnije i trajnije rezultate od pravnog spora" (Italija). Također postoji prijedlog u vezi s upotrebom neizravnih oblika pritiska koji je izražen, npr. u poljskom istraživanju, u okviru mogućnosti odbijanja, u postupcima javne nabave, ponuda koje podnose poduzeća koja ne udovoljavaju obvezi davanja informacija predstavnicima zaposlenika. Ipak, postoji stav (Hrvatska, Poljska) da sankcije - ako bi ikada bile uvedene - ne bi mogle biti izrečene na nacionalnoj razini, već na razini EU-a, inače bi njihova učinkovitost bila upitna. U tom kontekstu, zanimljiv je komentar (u Italiji) da bi novoosnovana Europska agencija za zapošljavanje mogla biti uključena u obvezu praćenja ERV-a.

Kaznene sankcije (čak i one koje bi dovele do izricanja novčanih kazni) ne moraju nužno biti najučinkovitije, jer treba imati na umu da je javni imidž tvrtke neprocjenjiva imovina. Stoga ne vrijedi odbacivati koncept "crnih popisa" poduzeća koja ne poštuju obvezu obavješćivanja. Međutim i metoda "mrkve i batine" može donijeti željene rezultate, u nekim slučajevima bolje od stigmatizacije. Kao protuteža bi se mogao razmotriti koncept "bijeje liste" (poduzeća koja ispunjavaju svoje obveze i po zakonu i po ugovoru o ERV-u).

Na kraju, vrijedi spomenuti da je uvjet za omogućavanje ERV-ima da izvrše veći pritisak na središnju upravu da im se daju veće ovlasti. To je prilično široko podržavano stajalište. Kako se to može učiniti? Uz općenite komentare, izneseni su i sasvim konkretni prijedlozi, uključujući i onaj iz Italije. Kako bi se mogle pružiti "relevantne i pravovremene informacije,

treba uspostaviti upravni odbor koji će održavati bliži i trajniji odnos s upravom poduzeća, uz mogućnost sastanka i formalne razmjene mišljenja, češće nego jednom godišnje, npr. svaki drugi mjesec ili tromjesečno ". Među članovima ERV-a iz Poljske postoji uvjerenje da bi kompetencije ERV-a trebale biti ojačane na takav način da se više kreću prema savjetovanju, napuštajući trenutni naglasak na "obavješćivanje". Rješenje može biti vrsta upozorenja koja ukazuje na to da odluka još nije donesena i da postupak nije dovršen, jer savjetovanje još nije završeno. To bi značilo da bi postupak donošenja odluka mogao biti obustavljen. „U izvješću iz Bugarske, dan je prijedlog za "određivanje opsega potrebnih informacija", što je slično zapažanju iz Rumunjske u vezi s odredbom u Direktivi koja bi pojasnila i navela takav opseg. Trenutno je ova odredba preopćenita i postoji mogućnost pogrešnog tumačenja (npr. kršenje povjerljivosti). "

Poglavlje 6. Benchmarking analiza država članica koje sudjeluju u projektu

6.1. Obavješćivanje - koje informacije zaposlenici traže, kako poslodavci reagiraju

Analiza benchmarkinga započinje predstavljanjem vrsta informacija koje zahtijeva ERV. Te su kategorije traženih podataka iste kao i informacije o financijskoj situaciji navedenoj u upitnicima u gotovo svim zemljama (osim Bugarske). Pored toga spomenute su srodne kategorije poput ekonomskih rezultata ili profitne marže. U kategoriji konkretnih informacija, vrijedi spomenuti "cjelovite financijske izvještaje" kao jedan od primjera.

Događa se da se zahtjevi za davanje informacija odbijaju. Prema mišljenju ispitanika iz **Bugarske** takve se situacije događaju "gotovo uvijek", a razlozi za odbijanje obično se temelje na tvrdnji da su tražene informacije osjetljive i da bi njihovo objavljivanje moglo ugroziti komercijalne interese tvrtke ili da su "osobni podaci zaposlenika, kupaca i drugih uključeni u tražene informacije ". U slučajevima iz **Hrvatske** ton procjena manje je odlučan, jer se odbijanja događaju "ponekad". U nekim slučajevima središnja uprava tvrdi da se informacije ne mogu dostaviti zbog "posebnog financijskog interesa ili bankarske tajne". Također se kaže da su informacije povlaštene kada se "odnose na financijske podatke, IPO, preuzimanje i slično" te da je "to uvijek slučaj kada ERV primi informacije prije njihovog objavljivanja na burzi." U informacijama iz **Italije** odbijanja se ne događaju često. Međutim, kada se dogode, obično su motivirana teritorijalnim razlozima (upravni odbor tvrdi da te informacije nisu transnacionalne). Drugi je primjer gdje otkrivanje informacija može "negativno utjecati na vrijednost dionica". Uz to podaci su ograničeni ako se "odnose na transfer tvrtki ili podružnica". Zadnje ilustrira određeni događaj: „u Grupi je, prilikom prodaje [ovisnog društva], postupak donošenja odluka trajao više od godinu dana. U tom su se razdoblju razmatrale mnoge opcije prodaje, ali uprava tvrtke objavila je samo službene izjave regulatorima burze vrijednosnica. " Odgovori iz **Španjolske** vrlo su skromni u sadržaju. Najopsežniji je odgovor da „uprava najčešće odbija pružiti financijske informacije i ne daju se cjelovite ekonomske informacije o tvrtki. To se događa prilično često ". Većina ERV-a iz Poljske koji su sudjelovali u istraživanju (pet od osam) tvrde da nisu imali takvo iskustvo i da tvrtka ne odbija davati informacije koje traže. U ostalim slučajevima - gdje se odbijanja ipak dogode - navodi se da su to "povlaštene informacije ili poslovne tajne" ili da je teritorijalni opseg ograničen (nema učinka za cijelu skupinu) i to je glavni razlog odbijanja. U zadnjem slučaju tvrdilo se da ako se pitanje odnosi na jedan pogon , zahtjev za davanje informacija se

prosljeđuje tom pogonu . U ovom se kontekstu spominje uloga upravnog odbora kao izvršnog tijela ERV-a: "Dolazio sam na sastanke već 10 godina i samo sam jednom ili dvaput čuo o problemima s pristupom informacijama o tvrtki, ali to su vjerojatno bili neki specifični detalji. Imamo upravni odbor koji se sastaje s upravom radi pripreme sastanaka ERV-a i oni pregovaraju ako postoje bilo kakve poteškoće. " Ispitanici iz **Rumunjske** ne nalaze osobito ozbiljne poteškoće ove vrste, ali priznaju da njihove tvrtke koriste neke opstruktivne taktike u pružanju informacija koje zahtijeva ERV. To se može ilustrirati sljedećom tvrdnjom: "Nitko izričito ne odbija pružanje informacija, ali se odgađaju i u većini slučajeva su nepotpune" ili "Nitko ne odbija pružiti informacije, ali to nije uvijek dovoljno jasno."

Odbijanje davanja informacija središnja uprava najčešće opravdava pozivanjem na "povjerljivost". Ostali negativni odgovori koji se često susreću odnose se na "poslovnu tajnu" (podaci od članova ERV-a iz Hrvatske i Poljske). Ispitivani članovi ERV-a iz Bugarske često su se pozivali na "zaštitu osobnih podataka". Zanimljivo i važno je u kontekstu ovog izvješća , slučajevi odbijanja prijavljeni iz Poljske i Španjolske podsjetili su na činjenicu da tražene informacije nisu bile značajne za cijelu zajednicu. "Ako je problem specifičan za pojedinu zemlju, njime bi se trebalo baviti samo na razini države", navodi se u izvješću iz Španjolske ne spominjući konkretno ERV. U slučaju Poljske: "u obrazloženju naveden je ograničen opseg informacija (informacija se odnosi na jednu državu) to znači da nema značenja za ERV". U slučajevima iz **Italije** glavni prijavljeni razlog odbijanja je status tvrtke na burzi (tvrtka je kotirana na burzi "strah od otkrivanja informacija").

Tražene informacije nisu nužno pružene, a pružane informacije rijetko ispunjavaju očekivanja ERV-a, jer je uobičajena praksa davanja općih i zastarjelih informacija. Opisi iz **Bugarske** pokazuju da primljene informacije "rijetko sadrže određene ekonomske pokazatelje". Ispitanici iz **Italije** navode poslovne planove među vrste informacija koje dobivaju. Dodatno "delegati često dobivaju informacije koje su prethodno predstavljene dioničarima ili su objavljene u tisku ili drugim izvješćima ili prijedloge za aktivno traženje javno objavljenih podataka prije sastanka ERV-a, tako da sastanak zapravo postane savjetovanje". Ispitanici iz **Španjolske** naznačili su da neovisno o tome za kakvu vrstu informacija se obraća ERV, te su informacije pružane. Konkretniji odgovor s razine dane tvrtke je sljedeći: "godišnje financijsko izvješće i planirana ulaganja u određenim pogonima ".

Informacije bi se trebale pružati "na vrijeme", a prema nacionalnim izvješćima, obično (u smislu da se informacije daju prije ili tijekom sastanka) nema bitnih razlika između zemalja. S obzirom na relevantnost ovih podataka i njihov utjecaj na radnike (izravni ili neizravni), datum otkrivanja može se razlikovati, što pokazuju podaci iz Italije. S jedne strane, da se "u vezi s odlukama koje imaju izravne i trenutne posljedice na zapošljavanje ili sporazume u različitim zemljama, informacije se obično prenose u skladu s rokovima i načinima predviđenim zakonima uključenih država, kako je utvrđeno u članku 2. ", dok se, informacije bez izravnih posljedica za zaposlenike obično daju na plenarnom sastanku" ili "informacije se obično daju samo nekoliko dana prije zakazanog sastanka". S druge strane, "predstavnici zaposlenika nisu uvijek kompetentni za tumačenje informacija poput financijskih izvještaja, koji su vrlo složen dokument, od velike je važnosti osposobljavanje predstavnika zaposlenika za učenje čitanja i tumačenja dobivenih informacija." Podaci članova ERV-a iz **Španjolske** pokazuju da neke tvrtke pružaju informacije pravodobno, ali neke tvrtke pružaju informacije "samo nekoliko dana prije sastanka". Stoga su "mnogi predstavnici ERV-a razočarani nedostatkom relevantnih i pravovremenih informacija". Ovo je stajalište pojačano izjavama konkretnih članova ERV-a: "mnogo mjeseci", "predugo". Članovi ERV-a iz **Poljske** su, čini se, općenito zadovoljni načinom na koji se pružaju informacije. Bilo je nekoliko vrlo konkretnih odgovora koji su ojačali ovo opće mišljenje: "Tri do pet mjeseci u slučaju protokola", "tjedan dana prije sastanka", "tri mjeseca", "na sastanku, koji se održava dva puta godišnje", "prvog dana sastanka postavljamo svoja pitanja, drugi dan uprava odgovara". U jednom slučaju, ispitanik jasno govori o informaciji koja je pružana suprotno čl. 2, točka 1, Direktive 2009/38/EZ, jer nema dovoljno vremena za čitanje sadržaja i analizu dobivenih podataka". U **Rumunjskoj** mišljenja su umjereno pozitivna. Ispitanici su tvrdili da nema značajnih kašnjenja (osim u jednom slučaju kada se informacije "prezentiraju na sastanku ERV-a) i da se ponašanje tvrtki opisuje kao "u skladu s pravilima".

Nakon pružanja informacija (bez obzira na njihovu kvalitetu) i dalje postoje brojna ograničenja za sindikalne delegate ERV-a da ih otkriju članovima sindikata koje zastupaju. S jedne strane, najavljeno je da dolazi do formuliranja zabrane davanja informacija u matični sindikat. Osim toga u slučajevima koje opisuju ispitanici iz **Španjolske** redovito se iznosi ključni argument da konkurenti ne mogu doći do osjetljivih podataka (financijskih ili investicijskih). Nejasne granice povjerljivosti predstavlja jedan od ispitanika: "sve što je

rečeno treba biti povjerljivo, tako da se stvarno na zna o čemu možemo obavješćivati, a o čemu ne" i "sve je zapečaćeno pečatom povjerljivosti." Kako su izvijestili članovi ERV- a iz **Hrvatske** imamo vrlo zanimljivu situaciju u tvrtki, gdje su ispitanici izjavili da: „ako ERV primi informacije, dobivaju ih i predstavnici sindikata. U sporazumu o ERV-u smo napisali da je naša obveza informiranje zaposlenih na koje će se odnositi odluka uprave. Izuzetak su informacije o preuzimanjima i o promjenama strategije”. Također dogovor o odredbi koja osigurava pravo na obavješćivanje se čini vrlo bitna strategija sindikata. S druge strane, vidimo primjere poput onih koje su navodili ispitanici iz **Italije**, gdje je najčešća praksa nikakvo ili malo ograničenje u pružanju informacija. Takva manja ograničenja mogu biti prisutna u upravnom odboru." Ipak, kad se dogodi, to je samo povremeno. Važan primjer dobrog rješavanja - dostavljen iz Italije je takav: "To se ne može dogoditi u ERV-u na temelju talijanskih zakona, jer nacionalna tajništva sindikata koja su odgovorna za određeni sektor mogu sudjelovati u plenarnom sastanku." –**Poljski** ispitanici većinom ne spominju takva ograničenja. U slučaju nekih ERV-a je utvrđeno da se povlaštene informacije ne mogu dalje pružati. Zanimljiva praksa je transparentno pružanje informacija: „Obavješćujem zaposlenike našeg poduzeća o rezultatima svakog sastanka ERV-a u našem časopisu poduzeća koji izlazi svaka dva mjeseca. [...] Ako postoji neka povlaštena informacija u zapisniku sa sastanka, označena je crvenom bojom, dakle znam, što mogu prosljeđivati dalje i što ne mogu objaviti".

6.2. Povjerljivost kao razlog odbijanja davanja informacija od strane uprave

Kao što je ranije opisano u ovom izvješću, povjerljivost podataka ponekad se koristi kao temelj za odbijanje davanja traženih informacija. Sugovornici iz **Bugarske** su konstatirali da se to događa „gotovo uvijek kada tražimo konkretne ekonomske informacije”. Ali nema pojedinosti. U slučajevima iz **Hrvatske** povjerljivost se spominje kao ključni argument odbijanja. U opisima iz **Rumunjska** odgovori variraju između „rijetko“ i „vrlo često“. U dva slučaja ispitanici objašnjavaju da uprava koristi povjerljivost kao razlog odbijanja davanja informacija u konkretnim situacijama: „Tijekom pregovora o kolektivnom ugovoru koji se odvijaju svake godine i „kada tražimo podatke koji se odnose na individualne plaće zaposlenih“.

Ipak podjela na države stare i nove Unije gdje se povjerljivost koristi kao temelj odbijanja nije jednoznačan . Ispitanici iz **Španjolske** su priznali da se susreću s problemom vezanim za

povjerljivost koja se koristi kao štit da se ne dostave informacije ili kao brana od daljnjeg davanja otkrivenih informacija. S druge strane poljski članovi ERV-a govore da je to marginalan problem. Ispitanici javljaju da se ili ne pojavljuje uopće ili se događa povremeno ili ne odgovaraju. U jednom slučaju objašnjeno je da se povjerljivost ne koristi za blokiranje pružanja informacija, već za ograničenje daljnjeg korištenja. U **Italiji** u većini slučajeva ispitanici niječu da je takva praksa bila primjenjivana ili, ako se događa, to je „rijetko ili ne često i samo u jednom slučaju je tvrdnja bila suprotna: „dosta često“. U tom zadnjem slučaju pozadina je potpuno drugačija: s jedne strane „uprava rijetko daje povlaštene informacije“ (dakle, logično je da se to ne može smatrati razlogom za odbijanje – J.Cz), a s druge strane – pridjev „povlaštene“ se često vidi u dokumentima koje poduzeće daje članovima ERV-a na plenarnim sastancima“ (tako da to stvara dilemu za članove ERV-a, što dalje raditi s dobivenom informacijom – J.Cz).

6.3. Drugi razlozi odbijanja pristupa informacijama

Prema ispitanicima iz **Bugarske**, među najčešće primjenjivanim (temelj – J.Cz) su poslovne tajne i zaštita osobnih podataka.

Prema ispitanicima iz **Hrvatske** razlog odbijanja nisu samo pitanja povjerljivosti, već i druga pitanja (poslovna tajna).

Prema ispitanicima iz **Italije** razlog odbijanja, osim pitanja povjerljivosti, je isto tako poslovna tajna. Strah od zlouporabe povlaštenih informacija se navodi kao obrazloženje da se ne pružaju tražene informacije. Zanimljivo je da se pojavljuje praksa u okviru „ne pružanja informacija koje se odnose na treće osobe izvan skupine, npr. ako je riječ o prodaji ili kupovini“.

Ispitanici iz **Španjolske** potvrdili su da je povjerljivost glavni razlog odbijanja.

Poljski članovi ERV-a su kao konkretne razloge navodili povjerljivost i financijsku/bankarsku tajnu i „interes poduzeća“. Vrijedi isto tako primijetiti da neki ispitanici javljaju da u njihovim ERV-ima nema situacija odbijanja.

U istraživanjima iz **Rumunjske** u većini slučajeva (sedam) povjerljivost se navodi kao razlog odbijanja, a prema članovima pet ERV-a to je jedini razlog odbijanja. Dodatno se navode također: financijska tajna i utjecaj na obavljanu djelatnost.

6.4. Povjerljivost i pružanje informacija u ugovorima ERV

U **Italiji** je navedeno da u „ugovorima gdje je vodeći subjekt talijansko društvo“ definicija povjerljivosti obično je prenesena neposredno iz teksta Direktive „bez bližeg objašnjenja“. Citirana je jedna konkretna definicija: „Društvo nije dužno pružati informacije ukoliko je njihov karakter, prema objektivnim kriterijima, takav da, ako bi takva informacija bila otkrivena trećim osobama, mogla bi ozbiljno poremetiti funkcioniranje društava skupine ili bi za njih bila štetna ili je tržišno rizična. Članovi ERV-a i stručnjaci koji im pomažu nemaju pravo pružati nikakve informacije koje su dobili kao povlaštene. U slučaju bilo kakvih sporova ili prekršaja tog pravila, primjenjuje se čl. 11. i 17. uredbe 74. od 2. travnja 2002. godine“. Primijećena je zanimljiva praksa koja se odnosi ne na povjerljivost *per se*, već na razdoblja njezinog održavanja. U ERV-u „smo dogovorili da povlaštena informacija mora imati određeni rok trajanja i određuje ga zajedno upravni odbor i uprava. Istovremeno se društvo obvezuje da neće pružati informacije koje se odnose na ERV bez prethodnog obavješćivanja upravnog odbora“.

S točke gledišta ispitanika iz **Španjolske** postoji općenita tendencija da se uvede široka definicija povjerljivosti u ugovore ERV (u skladu s Direktivom), ali također za to da se svaka informacija označi kao „povlaštena“. To je potvrđeno na razini poduzeća: ili „u kontekstu povlaštenih informacija vrijedi diskrecija i poslovna tajna“, unatoč tome nisu predstavljene nikakve definicije.

Ugovor nekada uređuje pitanja otkrivanja informacija članovima sindikata od strane delegata koji zastupaju taj sindikat. To nije poznato članovima ERV-a u **Bugarskoj**. U slučajevima iz **Hrvatske** nema nikakvih referenci na takve regulative u ugovoru, jer ih nema. Objašnjenje je da se „članovi ERV-a trebaju na odgovarajući način pobrinuti za povjerljivost, ali nisu navedene pojedinosti. Primjećuje se isto tako da „nema nikakve razlike u ugovoru. ERV nema ograničenja u pružanju informacija zaposlenima i predstavnicima sindikata. Samo odredbe o povlaštenim informacijama“. U **Italiji** postoji institucionalno rješenje koje omogućuje sindikatima da imaju izravan pristup informacijama: "u talijanskim vodećim društvima ERV-i i nacionalna tajništva sindikata, koja su odgovorna za određeni sektor, mogu sudjelovati na plenarnom sastanku." Sljedeća interesantna paradigma je sljedeće rješenje: „u vrlo općim kategorijama, informacije koje mogu utjecati na zapošljavanje se bez odlaganja daju sindikatima“. Unatoč tome dobivanje informacija se ne prikazuje u mogućnosti pružanja

dalje svih informacija članovima sindikata, jer „povlaštene informacije se ne mogu pružati“. Malo saznajemo o situaciji od poljskih članova ERV-a, jer u nekim slučajevima ta pitanja ostaju bez odgovora (stavak nije popunjen u upitniku), dakle pretpostavljamo da vjerojatno nema takvih slučajeva, jer nema razlike između članova sindikata i nečlanova“ ili „je samo opća uredba koja ograničava pružanje povlaštenih informacija koje dobijemo na sastancima“. U jednom od koncerna je zanimljiv primjer, gdje „povlaštene informacije mogu biti pružane u vezi s procesima obavješćivanja i savjetovanja“, ali nema nikakvih pojedinosti.

Za potrebe ovog izvješća treba objasniti da su pri pregovaranju o ugovoru ERV strane diskutirale o uvjetima pružanja povlaštenih informacija. U državama odakle dolaze poduzeća u kojima su osnovani ERV-i, samo iz **Italije** je došla informacija da je to pitanje bilo element pregovora, ali u jednom slučaju je napisano da „nije bilo većih rasprava o povjerljivosti u tijeku pregovora o ugovoru o ERV“. U opisima iz **Španjolske** je to pitanje zanemareno. Poljski ispitanici tvrde – u svim, osim u dva slučaja – da nemaju informacija o takvim činjenicama ili da nisu sudjelovali u pregovorima. U svakom slučaju, postoje dva ERV-a u kojima članovi priznaju da je pitanje bilo predmet pregovora. U jednom je razlog uključivanja tog pitanja objašnjen na vrlo razuman način: „da, bila je, jer informacija mora otići dolje iz nacionalne na lokalnu razinu. Bez toga bi cijeli proces bio nemoguć“. U drugom bi pitanje također bilo predmet razgovora: „zabrana davanja takvih (povlaštenih – J.Cz.) informacija je dogovorena kao i odgovornost za to. Dogovoreno je također označavanje informacije kao *povlaštena* može biti osporeno predstavnicima zaposlenih“.

Informacija pružena ERV-u treba općenito ispunjavati uvjete uređene u ugovoru ERV. U slučajevima navedenim u izvješću iz **Hrvatske**, informacija pružena ERV-u se smatra zadovoljavajućom, iako „ne uvijek“. U **Italiji** primatelji informacija su s njima općenito zadovoljni, ali s određenim komentarima. Sljedeća informacija pokazuje dvije strane medalje u procesu pružanja informacija: „tako (ispunjava uvjete ugovora – J. Cz.) u većini slučajeva, ali termin najčešće nije ispravan i to uzrokuje da su te informacije gotovo beskorisne, a savjetovanje nije moguće“. Dakle ne samo sadržaj, već i termin je važan, jer ukoliko bilo koji od tih uvjeta nije ispunjen, cijeli proces je značajno oslabljen. Sljedeće zanimljivo zapažanje pokazuje još jedan pogled: „obično informacija ispunjava odredbe ugovora, ali ne ispunjava uvijek očekivanja delegata“. Ovdje je obraćena pozornost na razliku između onoga što je dostupno i toga što očekuju delegati. Svi poljski ispitanici (osmero) su konstatirali da

informacije ispunjavaju uvjete određene u pojedinim sporazumima. Od rumunjskih članova ERV-a su došla tri odgovora po tom pitanju i prema svima su informacije bile ispravne u kategorijama odredbi ugovora, ali su isto sadržavale određene komentare koje najbolje prikazuje tvrdnja: „Dobivamo samo podatke koji su javno dostupni“ (u skladu s mišljenjem rumunjskog nacionalnog stručnjaka taj se odgovor često ponavljao). Odgovori španjolskih članova ERV-a su dosta ograničeni. Jedan od ispitanika otvoreno govori da nije zadovoljan time što dobiva: „informacije su usmene, ni na kakav način se ne daju u papirnatom obliku“.

6.5. Forma u kojoj poslodavci dostavljaju informacije

Ispitanici iz **Bugarske** su objašnjavali da se informacija daje gotovo uvijek (...) na papiru. U vrlo rijetkim slučajevima je dobijemo u obliku datoteka: .doc, .docx, ili .pdf i mailom bez ikakve zaštite povlaštenih podataka (jer takvi podaci se tako ne daju). Isključivo povremeno imamo zaštitu lozinkom, ali bez šifriranja“.

U informaciji ispitanika iz **Hrvatske** forme komunikacije su različite. U nekim slučajevima su to obični e-mailovi i Power Point prezentacije, a na drugim mjestima se čini da postoji napredna unutarnja politika vezana za pitanje distribucije sigurnih podataka. „Imamo pristup sigurnom „data roomu“, to je specijalno online mjesto sa svim dokumentima poduzeća. Bili smo zamoljeni da ne šaljemo informacije mailom, ne spremamo ih na vanjskim cloudovima da ne koristimo alate za prevođenje Google ili nešto poput toga. Svi su dokumenti prevedeni na naše materinske jezike.“ U drugom koncernu članovi ERV-a „imaju zapisnike o sastancima“.

Talijanski ispitanici tvrde da su Power Point prezentacije i papirnata forma glavna forma komunikacije. Povlaštene informacije se pružaju ili usmeno ili na papiru. Često se pojavljuju razlike među slajdovima i papirnatom verzijom, to se tumači potrebom zaštite informacija, ali one se ne mogu službeno klasificirati kao povlaštene, samo tvrtka želi da se izbjegne njihovo prosljeđivanje .

Prema ispitanicima iz **Španjolske**, Power Point prezentacije i papirnati oblik su ključni načini komunikacije. Često se koristi praksa brisanja nekih informacija na ispisu prezentacija.

Prema ispitanicima iz Poljske, forme komunikacije su različite ovisno o ERV-u. Glavna forma su Power Point prezentacije i papirnata forma. Povlaštene informacije se ponekada pružaju samo u usmenom obliku ili su izrazito označene kao povlaštene.

Među ispitanicima iz **Rumunjske** se informacije daju ili elektronički ili kao Power Point prezentacija u papirnoj verziji. Povlaštene informacije se ne pružaju u papirnoj verziji ili su označene kao povlaštene.

6.6. Koje vrste informacije se mogu prosljeđivati, a za koje vrijedi zabrana prosljeđivanja?

Ispitanici iz **Bugarske** su navodili kako su članovi ERV-a u većini slučajeva svjesni kako postupati s informacijama, kako povlaštenim, tako i onim redovnim. Oni često surađuju sa sindikatima od kojih dobiju potrebne upute o načinu postupanja s tim informacijama. Ovdje imamo zanimljiv komentar: „bilo je nekoliko slučajeva kada su članovi ERV-a zlouporabili informacije, uglavnom nakon što su završili raditi kod određenog poslodavca i to je bila njihova osveta“.

Prema ispitanicima iz **Hrvatske**, članovi ERV-a relativno dobro znaju što se može dijeliti, a što ne smije. Nekada je to označeno „skoro svaki dokument je označen kao povjerljivi“, nekada se pretpostavlja da je to tako „znaju za to, jer razgovaraju s poslodavcem i s drugim članovima ERV-a u središnjici“.

Prema ispitanicima iz Italije, članovi ERV-a „obično znaju“, a to im olakšavaju obuke u pojedinim poduzećima i forma komunikacije, jer „sve što se ne smatra povlaštenim pojavljuje se u obrascu sažetka u zapisniku sa sastanka“, dakle navedena je granica između onoga što je povjerljivo i nepovjerljivo.

Među ispitanicima iz **Španjolske** je to pitanje nejasno i izvor je mnogih sumnji članova ERV-a, „koji nisu sigurni, što mogu prosljediti na nacionalnu razinu“. Nekada je to pitanje običnih uredbi tipa: „sve što je objavljeno u papirnoj formi može se prosljediti“.

Praksa koju opisuju poljski članovi ERV-a može se podijeliti u dvije kategorije. Jedna se može opisati kao ona bez regulacija i slična je tome što su tvrdili španjolski članovi ERV-a, dakle „opće znanje“, „zdrav razum“. Drugi način je sistemski pristup u okviru kojeg su povlaštene informacije (koje su predmet ograničenja za daljnju distribuciju) izrazito označene kao takve gdje postoje upute u pisanom obliku. Na kraju jednostavna, ali vrlo učinkovita formula: „sve što čujemo možemo otkriti“.

Prema ispitanicima iz **Rumunjske**, to je pitanje predmet unutarnjih regulativa iako na raznim razinama složenosti i detalja. U nekim slučajevima povlaštene informacije se odnose na

djelovanja, proizvode ili imovinu poduzeća, npr. ugovore, tehnologiju, financijske podatke. U drugim situacijama se svaki put najavljuje na sastanku, opisuju se opće kategorije, koja se informacija može objaviti, a koja ne može i to je predmet formalnih obuka (za članove ERV-a).

6.7. Dobra i loša praksa utvrđena u funkcioniranju ERV-a

U izvješću iz **Bugarske** imamo samo vrlo općenitu nejasnu tvrdnju : „ERV-i u Bugarskoj nisu uspješno implementirani i praksa koja se u njima primjenjuje je više negativna nego pozitivna.“ Iz **Hrvatske** je najavljena sljedeća dobra praksa poznata ispitanicima iz jednog ERV-a: „formirane su radne skupine čiji je cilj stjecanje informacija o mnogim procesima u poduzeću, a to je korisno za lokalna radnička vijeća. Mi koordiniramo informacije između lokalnih radničkih vijeća i ERV-a.“ Postoji još jedna dobra praksa gdje je ERV „potpisao ugovor pod naslovom „novi europski program“ koji osigurava svim zaposlenim ista prava u svakom poduzeću što se tiče premija, različitih dodatnih povlastica, obuka, sigurnosti na radu i sl. Sporazum naglašava također značaj raznolikosti i inkluzije zapošljavanja mladih, nalaženja ravnoteže između radnog i privatnog života i sl.“. U slučaju **Italije** je dobra praksa najavljena s više razine, federacije. Zbog toga je općenita što se tiče opisa (i tako se mogla činiti na prvi pogled površna), ali spektar te dobre prakse je vrlo širok (dakle omogućuje da vidimo širu sliku) i obuhvaća takva postignuća kao što su: zajedničke deklaracije potpisivane po važnim pitanjima, utjecaj na lokalni i nacionalni socijalni dijalog, suradnja s lokalnim nacionalnim sindikatima, zajedničke obuke za delegate ERV-a s menadžerima po pitanjima sigurnosti na radu, raznolikosti i obuka, rasprave delegata iz raznih država, brze intervencije u slučaju krize. Informacije iz **Španjolske** su škrtije, ali konkretne. Jedna od dobrih praksi je u tome da se daju informacije predstavnicima zaposlenih u pojedinim državama. U drugom slučaju vrlo je cijenjena praksa osiguranja simultanih prevoditelja na plenarnim sastancima na osam jezika. **Poljski** članovi ERV-a su opisali sljedeću dobru praksu: rotacija mjesta redovnih sastanaka ERV-a u pojedinim državama, nema tema tabu i širok pristup informacijama, redovni sastanci, priprema pitanja za predsjedništvo (upravni odbor – J.Cz.) nekoliko tjedana prije sastanka, sporazum o tromjesečnim pregovorima u slučaju planiranog zatvaranja pogona ili kolektivnog otpuštanja, okvirni sporazumi, vrlo dobra atmosfera između članova ERV-a i članova uprave na sastancima, više kontrole i utjecaja u konkretnim državama.

Rumunjski članovi ERV-a naveli su niz dobrih praksi od različitog značaja. Među njima se mogu navesti sljedeće: prijevod na sve potrebne jezike (11), pregovori o sporazumima koji postaju obvezni u svim državama (obuke, jednake mogućnosti, protivljenje pred komercijalnim pritiskom, usklađivanje radnog i privatnog života), sastanci upravnog odbora 4-8 puta godišnje ovisno o potrebama, redovni sastanci ERV-a dva puta godišnje, davanje materijala minimalno 5-7 dana ranije, prisutnost predsjednika grupe na svim sastancima ERV-a i mogućnost postavljanja pitanja i dobivanja odgovora na licu mjesta, besplatni tečajevi engleskog jezika za sve članove ERV-a, tečajevi o ulozi ERV-a za nove predstavnike i sve zamjenike (što je ERV, objašnjenje potrebno od strane rumunjskog partnera).

Što se tiče utvrđene loše prakse, od **bugarskog** člana **ERV-a** je samo jedna, opća i nejasna tvrdnja citirana u cijelosti: „najnegativnija praksa vezana za ERV je nastojanje likvidacije sindikalnih organizacija u nekim poduzećima od strane poslodavaca“. **Hrvatski** članovi ERV-a kao primjer loše prakse naveli su situaciju prodaje jednog poduzeća iz skupine, kada ERV „nije pravovremeno dobio potrebne informacije o kolektivnom otpuštanju zaposlenih“ i djelovanja uprave koja „želi sniziti razinu utjecaja ERV-a u poduzeću“. **Talijanski** ispitanici su naveli niz loših praksi. Slično kao s dobrom praksom, javlja se s gornje razine, federacije. Dakle, općenito su opisane i u vrlo širokom spektru. Među lošim praksama su izrazito navedene sljedeće: nepravovremeno davanje informacija, što vodi do lošeg savjetovanja, korištenje ERV-a kao „žalbenog suda“, kada predstavnici određene države donose na sjednicu probleme koje ne mogu riješiti u svojoj državi, nepoštivanje ERV-a od strane menadžera, uključivanje predstavnika društva na mjesto predstavnika zaposlenih u nekim državama, gdje nema sindikata u poduzeću. Ali najvažniji komentar u tom kontekstu je da „najraširenija loša praksa u talijanskim matičnim društvima je davanje dokumentacije za plenarne sastanke u posljednjem trenutku“. U slučaju **Španjolske** lošu praksu je opisao samo jedan ispitanik i sljedeća je: nedostatak financijskih informacija, predugi odgovori na molbu za informacije, pritisci delegata iz nekih država (posebno iz Istočne Europe) koje često biraju uprave. Svi **poljski** ispitanici nisu predstavili primjere loše prakse. Pet upitnika u kojima se nalazi odgovor na to pitanje sadrže sljedeće loše prakse: spora priprema zapisnika, nedostatak prijevoda na službeni engleski jezik na sastancima, zasipanje delegata opširnim Power Point prezentacijama koje „kradu“ vrijeme za rasprave i pitanja postavljena predstavnicima uprave: sastav strane poslodavca nije u skladu s dogovorom i nema

predstavnik središnje uprave na sastancima ERV-a. U slučaju **Rumunjske** primjeri loše prakse koje su naveli ispitanici obuhvaćaju: preopćenit karakter predstavljenih informacija, prijedlog eliminiranja usmenih prijevoda (i pisanih prijevoda materijala), jer službeni jezik skupine je engleski ili rijetki slučajevi savjetovanja.

6.8. Suradnja sa stručnjacima koji nisu članovi ERV-a

U **Bugarskoj** stručnjaci s kojima surađuju članovi ERV-a su im u pravilu osobno poznati. Većina od njih su sindikalni stručnjaci. „Razina povjerljivosti se u takvim slučajevima ne navodi, jer stručnjaci obrađuju bitne povlaštene informacije na ispravan način. Oni sami ne dobivaju izravno informacije, već samo preko članova ERV-a s kojima surađuju“.

Prema ispitanicima iz **Hrvatske**: „na svakom sastanku ERV ima stalnog predstavnika i prisutan je samo jedan neovisni pravni stručnjak“ i „ukoliko je to nužno, sindikalni predstavnici kao članovi ERV-a koriste pravne stručnjake sindikata“.

Temeljem informacije iz **Italije**, korištenje vanjskih stručnjaka je opća praksa. „ERV može koristiti sindikalne stručnjake koji imaju neograničeni pristup informacijama“. Vrlo zanimljivu paradigmu možemo primijetiti u drugom slučaju: „talijansko matično društvo je u ugovoru koji je potpisala moja federacija predvidjela ulogu „koordinatora“, koji je sindikalni stručnjak kojeg je odredila Europska federacija sindikata u dogovoru sa svim nacionalnim sindikatima koji imaju svoje članove u poduzeću. Koordinator sudjeluje u svim aktivnostima ERV-a i provodi aktivnosti u dogovoru s odsjekom za kadrove u poduzeću.“

U **Španjolskoj** je prijavljena praksa čiji je princip u tome da „ERV može koristiti jednako sindikalne stručnjake (koje je odredila europska sindikalna federacija) i jednog unutarnjeg stručnjaka (npr. iz Syndexa ili Secafi) (...) Što se tiče vanjskih stručnjaka, u nekim slučajevima uprava ih ne želi puštati na sastanke i nastoji zaobići pravne propise“. Članovi drugog ERV-a koriste sindikalne savjetnike. Ukoliko vanjski stručnjaci sudjeluju u sastanku, obično imaju pristup „informacijama iz njihove struke“ ili „se ta informacija daje svima istovremeno“.

Prema **poljskim** ispitanicima neki ERV-i ne koriste usluge stručnjaka. U nekim „financijski stručnjaci dolaze iz vanjske tvrtke koju određuju delegati“ ili ERV surađuje s tvrtkom „koja priprema izvješće na temelju podataka sa sjednica ERV-a i na temelju samostalno dobivenih podataka“. Drugi član ERV-a ističe da usprkos tome da „nije bilo takve situacije, u skladu sa sporazumom ERV možemo koristiti stručnjake i određivati stručnjake“. Dalje, ERV surađuje

isključivo sa sindikalnim stručnjakom „pri određivanju strukture“. U drugom ERV-u „stručnjaci uvijek dolaze iz sindikata, uvijek su prisutni na sastancima i imaju pun pristup informacijama. Sve je to zapisano u sporazumu“.

U skladu s rezultatima istraživanja iz **Rumunjske**, u većini slučajeva članovi ERV-a potvrđivali su korištenje stručnjaka koji obično dolaze iz sindikalnih struktura (navedeni su posebno UNI Europa, UNI Global, IndustriALL-Europe), ali i vanjskih tvrtki (Syndex). Konstatirano je da stručnjaci imaju isti pristup informacijama kao članovi ERV-a i u nekim slučajevima to znači da ne dobiju povlaštene informacije.

Poglavlje 7. Mehanizam postupanja s informacijama za članove ERV-a – izrađen kao rezultat istraživanja pravnog sustava i prakse u pojedinim državama sudionicima projekta

7.1. Što pitati, kako postupati s informacijama – uvod i praktični savjeti

Kako pokazuju rezultati istraživanja nema jedinstvene definicije povlaštene informacije koju bi mogli koristiti članovi ERV-a. Definicija povlaštene informacije koja se primjenjuje na informacije koje dobiju članovi ERV-a može biti uređena u ugovoru o ERV-u, nacionalnim propisima i propisima EU.

U čl. 8. Direktive postoje dvije vrste povlaštenih informacija:

a) u st. 1. to je informacija koja se daje članovima ERV-a,

a) u st. 2. to je informacija koju središnja uprava ne mora davati članovima ERV-a.

Informacija navedena u točki a) je povlaštena informacija pružana članovima ERV-a, ali koja na temelju čl. 10., st. 2. Direktive ne može biti prosljeđena na nacionalnu razinu. Ovisno o prijevodu Direktive, to je informacija koja je povjerljivog karaktera (poljska verzija) ili puno češće – informacija koju je središnja uprava označila kao povlaštenu (npr. engleska verzija).

Kako pokazuju rezultati istraživanja, slučajevi kada je skoro svaka informacija koju ERV-u pruža središnja uprava označena kao povlaštena. To je postupanje koje nije u skladu s ciljem Direktive, jer vodi do toga da ERV ne može raditi zbog blokade protoka informacija na nacionalnu razinu.

U slučaju kada središnja uprava kao povlaštenu označava informaciju koja nije takve naravi (to vodi do posljedica koje nisu u skladu s ciljem Direktive) radi se o kršenju pravila zabrane zlouporabe prava. Pravilo zabrane zlouporabe prava dolazi iz presuda ESP-a po kojima se pravni subjekti ne mogu pozivati na pravne propise EU-a da bi zloupotrebili svoje ovlasti (C-251-16 presuda ESP-a od 22. studenog 2017. godine u predmetu Cussens). U predmetu C-212/97 presuda ESP-a od 9. ožujka 1999. godine u predmetu Centros, sud je odredio instrukcije za objašnjenje pojma „zlouporaba prava“. Zlouporaba prava je ponašanje koje izlazi izvan ciljeva koji trebaju biti realizirani na temelju prava EU-a i takva ponašanja kojima je cilj ili posljedica kršenje prava trećih osoba. Drugim riječima, zlouporaba prava je korištenje formalnih mogućnosti europskog prava koje su suprotne njegovim pretpostavkama. U skladu s presudama Europskog suda pravde zlouporaba prava EU nije

zaštićena (C-110/99 presuda od dana 14. prosinca 2000. godine u predmetu Emsland-Starke GmbH p. Hauptzollamt Hamburg-Jonas). Smisao toga je takav, da članovi ERV-a koji na nacionalnu razinu proslijede informaciju označenu kao *povlaštena*, ali koja neće imati takav karakter i označena je kao *povlaštena* kako bi se blokiralo pružanje informacija, ne bi iz tog razloga trebali biti kažnjeni.

Dakle, kako utvrditi je li stvarno povlaštena informacija koju su dobili članovi ERV-a, označena kao povlaštena. Kako je već spomenuto, iako se države članice nisu odlučile stvoriti definiciju legalne povlaštene informacije za potrebe implementacije Direktive 2009/38/EZ, za dekodiranje područja tog izraza su si pomagale definicijama npr. poslovne tajne, tajne financijskog tržišta, zaštitom osobnih podataka. Da bi se stvorio mehanizam dekodiranja može li određena informacija biti stvarno povlaštena informacija, koristit ćemo osobine informacije obuhvaćene navedenim definicijama i definiciju povlaštene informacije iz čl. 7., st. 1. Uredbe Europskog parlamenta i Vijeća (EU) br. 596/2014 od 16. travnja 2014. godine o zlouporabi tržišta (Uredba o zlouporabi tržišta) te stavljanju izvan snage Direktive 2003/6/EZ Europskog parlamenta i Vijeća 2003/124/EZ, 2003/125/EZ i 2004/72/EZ, dalje uredba MAR.

U smislu Direktive, sljedeće informacije nisu povlaštena informacija:

- informacije dobivene iz drugog izvora koji nije središnja uprava,
- opće dostupne informacije (objavljene) bez obzira na izvor objave,
- neaktualne informacije,
- informacija o informaciji,
- informacije koje nemaju tržišnu vrijednost.

Kako utvrditi je li određena informacija povlaštena? Što se tiče informacije koje pruža središnja i označene kao *povlaštena* treba središnjoj upravi postaviti sljedeća pitanja. Radi se o tome da središnja uprava obrazloži (dokaže) da su informacije označene kao *povlaštene*, stvarno povjerljivog karaktera.

Pitanja:

1. Ima li određena informacija poslovnu vrijednost zbog toga što je tajna? U slučaju odgovora DA, pitajte: Kakvu?

2. Je li određena informacija na neki način zaštićena od objavljivanja (ne samo u odnosu na članove ERV-a, već od objavljivanja uopće)? U slučaju odgovora DA, pitajte: Na kakav način?
3. Ima li određena informacija precizan karakter?
4. Odnosi li se određena informacija neposredno na određeno poduzeće (skupinu poduzeća)?
5. Hoće li određena informacija imati vjerojatno značajan (ne bilo kakav, već značajan) utjecaj na cijenu, npr. dionica poduzeća? U slučaju odgovora DA, pitajte: Koliko značajan?
6. Odnosi li se određena informacija na pojedinu osobu koju je moguće identificirati?
7. Bi li otkrivanje određene informacije prema objektivnim kriterijima ometalo funkcioniranje poduzeća? U slučaju odgovora DA, pitajte: Na kakav način?
8. Bi li za poduzeće bilo štetno objavljivanje takve informacije? U slučaju odgovora DA, pitajte: Na kakav način?
9. Je li određena informacija opće poznata ili jednostavno dostupna (osobama koje se bave takvim informacijama)?
10. Objavljuje li se određena informacija na web stranicama poduzeća ili u drugim dostupnim evidencijama (radi se o pravnoj obvezi objave)?

*Odgovor **DA** na pitanja iz točke 1. do 8. i uvjerljivi odgovori na dodatna pitanja kao i odgovor **NE** na pitanja 9.-10. pokazuju da se može raditi o povjerljivoj informaciji.*

Dopuna točke 10.

Pravni propisi, kako na nacionalnoj tako i europskoj razini, nalažu poduzećima kotiranim na burzi niz obveza obavješćivanja. Te obveze obuhvaćaju potrebu davanja na znanje javnosti određenih informacija, aktualnih izvješća i redovnih izvješća.

Obvezne informacije koje objavljuju društva koja su istaknuti subjekt na svojim web stranicama su za investitore temelj za ocjenu ekonomske i financijske situacije određenog subjekta i perspektive njegovog razvoja. Mogu biti također vrijedan izvor informacija za članove ERV-a, neovisno o informacijama koje pruža središnja uprava. Informacije koje dolaze iz tog izvora nisu povlaštene informacije u smislu Direktive 2009/38/EZ.

Informacije o tome jesu li planirane promjene poduzeća koje radi u zajednici i o veličini promjene može dati informacija o namjeri koncentracije. Koncentracija može imati nacionalnu dimenziju ili dimenziju u cijeloj zajednici. Sustav kontrole spajanja poduzeća u Europskoj uniji je uređen Uredbom Vijeća (EZ) br. 139/2004 od 20. siječnja 2004. godine o kontroli koncentracija između poduzetnika i Uredbom Komisije br. 802/2004. Koncentracije koje imaju dimenziju u zajednici zahtijevaju notifikaciju Europske komisije. Transakcije koje nisu u tom okviru ne podliježu notifikaciji u Europskoj komisiji. U slučaju ako nema obveze notifikacije namjere koncentracije Europskoj komisiji, po pravilu nastaje obveza najave namjere koncentracije predsjedniku nadležnog nacionalnog ureda. To je realizacija pravila „jedne institucije“ koje je određeno u uredbi 139/2004 koja uređuje Europsku komisiju za kontrolu koncentracije poduzeća.

Na sljedećoj stranici se nalaze svi otvoreni postupci vezani za spajanje koje vodi Europska komisija

http://ec.europa.eu/competition/elojade/isef/index.cfm?fuseaction=dsp_merger_ongoing

Subjekti koje zanimaju informacije o aktualno vođenim postupcima vezanim za koncentraciju, kao i odluke izdane u tim predmetima mogu ih pratiti na gore navedenim web stranicama. Informacije koje se tu nalaze i odnose se na određeno poduzeće neće biti povlaštenim informacijama u smislu Direktive 2009/38/EZ.

7.2. Moguće sankcije za članove ERV-a zbog otkrivanja povlaštenih informacija neovlaštenim osobama

Članovi ERV-a dužni su tretirati kao povlaštene neke informacije dobivene od središnje uprave. To obuhvaća zabranu davanja informacija neovlaštenim osobama i neovlašteno korištenje tih informacija, npr. za potrebe spekulacija na burzi. Motiv 36. Direktive ERV određuje da upravni i sudski postupci, kao i sankcije koje su učinkovite, prijeteće su i proporcionalne u odnosu na ozbiljnost prekršaja, trebaju se primjenjivati u slučaju kršenja obveza koje proizlaze iz ove direktive. Direktiva ERV ne donosi pobliže instrukcije o okviru sankcija za njezino kršenje, uključujući objavljivanje povlaštenih informacija neovlaštenim osobama, ostavljajući detaljna rješenja državama članicama.

Sankcije koje se mogu primjenjivati na članove ERV-a za davanje povlaštenih informacija neovlaštenim osobama mogu imati različite izvore i karakter. Sankcije mogu proizlaziti iz odredbi samog ugovora o ERV-u, iz nacionalnih ili europskih propisa.

Postoje različiti načini definiranja povlaštenih informacija, dakle nije moguće navesti sve sankcije unaprijed. U nacionalnim i europskim propisima vrsta sankcije će biti različita ovisno o vrsti informacija obuhvaćenih sankcijama, npr. poslovna tajna i bankarska tajna, tajna koja se odnosi na nacionalnu sigurnost i sl. Ugovori predviđaju široku lepezu sankcija, od prihvaćenih upravnih sankcija, do disciplinarnih sankcija (uključujući isključenje iz ERV-a), građanske (obveza pokrića štete ili plaćanje ugovorne kazne) i poziv na kaznene sankcije.

Na primjer: „*Svaki predstavnik zaposlenog ili njegov zamjenik ili stručnjak koji će prekršiti obvezu povjerljivosti određenu u**biti će isključen iz ERV-a prema odluci središnje uprave i može biti predmet disciplinarnog ili pravnog postupka.***“.

Nacionalni stručnjaci su naveli sljedeće načine uređivanja pitanja sankcija u praksi. U **Bugarskoj** su sankcije za objavljivanje povlaštenih informacija definirane u pravu i to za prekršaje ili u nekim slučajevima kao kršenje kaznenog prava. Dodaje se da su „različite financijske sankcije (kazne) navedene u sporazumu ERV ili u unutarnjim uredbama poslodavca“. U **Hrvatskoj** su sankcije također definirane u nacionalnim propisima. Ispitanicima nisu poznati nikakvi slučajevi otkrivanja povlaštenih informacija. Najavljeno je da u sporazumu postoji „odredba koja štiti članove ERV-a od diskriminacije kao rezultat njihovih legalnih djelovanja, a članovi ERV-a su obuhvaćeni zaštitom od otpuštanja i drugih sankcija u skladu s nacionalnim propisima i najboljom praksom njihovih država“. **Talijanski** su stručnjaci ukazali moguće dvije vrste sankcija, 1) definirane u nacionalnim propisima i 2) koje proizlaze iz unutarnjih propisa poslodavaca. Pravne sankcije obuhvaćaju „otpuštanje, ako otkrivena povlaštena informacija može biti štetna za vrijednost dionica“. Pravne sankcije (građanske, ali vjerojatno i kaznene) za korištenje unutarnjih informacija (*insider trading*) potvrđene su kao moguće drugim ispitanicima. Zanimljivo je da nikakve konkretne sankcije nisu definirane u sporazumima ERV: „nismo odredili kazne za delegate, jer trebamo također predviđati sankcije za poduzeće ukoliko ne postupa u skladu s uvjetima sporazuma“. U **Španjolskoj** su sankcije definirane u nacionalnim propisima (ali u jednom slučaju je naveden kolektivni ugovor). **Poljski** članovi ERV-a su se samo u dva slučaja osvrnuli na konkretne odredbe ugovora ERV. Jedan od sporazuma predviđa mogućnost sankcija u obliku otkaza ili

financijske odštete. U drugom sporazumu je navedena konkretna odredba nacionalnog zakona. U ostalim upitnicima ispitanici također ukazuju na pravne propise ili tvrde da nema takvih sankcije ili izjavljuju da za njih ne znaju. **Rumunjski** članovi ERV-a ili ne znaju za postojanje sankcije ili navode nacionalnu legislativu kao izvor. Općenito govoreći, ispitanici traže izvor sankcija u propisima nacionalnih zakona.

7.2.1. Radni odnosi

Propisi nacionalnih zakona ili ugovori o radu mogu sadržavati široko shvaćanu obvezu radnika da će brinuti o interesima svog radnog mjesta. U takvom slučaju kršenje obveze čuvanja povjerljivosti može biti kršenje osnovne obveze radnika i može biti temelj za disciplinarni otkaz ugovora o radu.

7.2.2. Građanske sankcije

Neke države se pri stvaranju definicije povlaštene informacije pozivaju na poslovnu tajnu. Zbog toga pri određivanju kakve mogu biti sankcije za kršenje te informacije treba koristiti kao potporu propise Direktive 2016/943 Europskog parlamenta i Vijeća od 8. lipnja 2016. godine o zaštiti neotkrivenih znanja i iskustva te poslovnih informacija (poslovne tajne) od nezakonitog pribavljanja, korištenja i otkrivanja.

Odšteta

Kršenje poslovne tajne može biti povezano s obvezom plaćanja odštete. Sukladno čl. 14. Direktive, Države članice osiguravaju da nadležna sudska tijela mogu, na zahtjev oštećene stranke, počinitelju povrede koji je znao ili je trebao znati da sudjeluje u nezakonitom pribavljanju, korištenju ili otkrivanju poslovne tajne, naložiti da nositelju poslovne tajne plati naknadu štete koja odgovara stvarnoj šteti pretrpljenoj zbog nezakonitog pribavljanja, korištenja ili otkrivanja poslovne tajne. Države članice mogu ograničiti odgovornost zaposlenika prema poslodavcima za naknadu štete za nezakonito pribavljanje, korištenje ili otkrivanje poslovne tajne poslodavca kada su zaposlenici postupali bez namjere.

Prilikom određivanja naknade štete iz stavka 1., nadležna sudska tijela uzimaju u obzir sve odgovarajuće čimbenike, kao što su negativne gospodarske posljedice, uključujući izgubljen dobit, koje je pretrpjela oštećena stranka, svaku nepoštenu dobit koju je ostvario počinitelj povrede i, u odgovarajućim slučajevima, elemente koji nisu gospodarski čimbenici, kao što je

nematerijalna šteta koja je nositelju poslovne tajne nanesena nezakonitim pribavljanjem, korištenjem ili otkrivanjem poslovne tajne. Alternativno, nadležna sudska tijela također mogu, u odgovarajućim slučajevima, odrediti naknadu štete kao paušalni iznos na temelju elemenata kao što su barem iznos naknada koje bi se trebale platiti da je počinitelj povrede zatražio odobrenje za korištenje dotične poslovne tajne.

7.2.3. Upravne sankcije financijskog tržišta

Trenutno izravan izvor regulacija koji definira povlaštenu informaciju koja se odnosi na financijsko tržište i način postupanja s tim povlaštenim informacijama je u državama članicama Uredba Europskog parlamenta i Vijeća (EU) br. 596/2014 od 16. travnja 2016. godine o zlouporabi tržišta (Uredba o zlouporabi tržišta) te stavljanju izvan snage Direktive 2003/6/EZ Europskog parlamenta i Vijeća i direktiva Komisije 2003/124/EZ, 2003/125/EZ i 2004/72/EZ, dalje: Uredba MAR. Uredba MAR prvi puta uvodi jedinstvenu definiciju povlaštene informacije u svim državama članicama. Članak 30. Uredbe MAR propisuje da država članica, djelujući u skladu s nacionalnim propisima može odrediti administrativne sankcije i druge administrativne mjere putem svojih tijela.

Kao što je objašnjeno u motivu 17. Uredbe MAR, stvarni iznos administrativnih kazni koje se određuju u konkretnim slučajevima može imati maksimalnu razinu određenu u toj uredbi ili višu razinu, uz to, da je na temelju nacionalnih propisa to bio vrlo ozbiljan prekršaj, a kazne značajno niže nego maksimalna razina se mogu određivati za manje bitne prekršaje ili u slučaju ako se postigne dogovor.

Uredba MAR ne ograničava mogućnost države članice u okviru uvođenja strožih kazni ili drugih administrativnih mjera. Sukladno čl. 30. stavak 2. slovo (i) u odnosu na fizičku osobu, najviše administrativne novčane sankcije u iznosu od najmanje:

(i) za slučaju kršenja članaka 14. (**zabrana korištenja i nezakonitog otkrivanja povlaštenih informacija**) i 15. (**Zabrana manipulacije na tržištu**) - **5 000 000 EUR** ili, u državama članicama čija valuta nije euro, odgovarajuću vrijednost u nacionalnoj valuti 2. srpnja 2014.

(ii) u slučaju kršenja članaka 16. (Sprječavanje zlouporabe na tržištu i njihovo otkrivanje) i 17. (objavljivanje povlaštenih informacija) - **1 000 000 EUR** ili, u državama članicama čija valuta nije euro, odgovarajuću vrijednost u nacionalnoj valuti 2. srpnja 2014.

(iii) u slučaju kršenja članka 18. (Popisi osoba koje imaju pristup povlaštenim informacijama) i 19. (Transakcije koje provode osobe koje vrše upravljačke obveze) i 20. (Investicijske preporuke i statistike) - 500 000 EUR ili, u državama članicama čija valuta nije euro, odgovarajuću vrijednost u nacionalnoj valuti 2. srpnja 2014.

Sukladno čl. 10. MAR nezakonito objavljivanje povlaštenih informacija postoji kada osoba posjeduje povlaštene informacije i objavi te informacije bilo kojoj drugoj osobi, **osim kada** se informacije objavljuju **u normalnom obavljanju posla**, profesije ili **obveza**.

Na temelju čl. 17 MAR središnja uprava može ERV-ima dati povlaštene informacije koje nisu još objavljene, pod uvjetom da su članovi ERV-a prihvaćaju obvezu i čuvat će povjerljivost. U suprotnom slučaju na temelju te odredbe, nakon objave informacije nastaje istovremena dužnost da se u potpunosti i učinkovito objavi takva informacija.

7.2.4. Kaznene sankcije

Kaznene sankcije su uređene u Direktivi 2014/57/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 16. travnja 2014. godine o kaznenopravnim sankcijama za zlouporabu na tržištu. Tako zvana Direktiva MAD je namijenjena državama članicama i zahtjeva njihovu implementaciju u pravni sustav do 3. srpnja 2016. godine. Direktiva je obveza uvođenja u nacionalni sustav država članica kaznenih sankcija za fizičke osobe i pravnih odredbi za prekršaje opisane u Uredbi MAR. Direktiva određuje minimalne standarde/sankcije za zlouporabu povlaštene informacije i njezino nezakonito otkrivanje i u vezi s time pojedine države članice mogu, prema vlastitoj odluci, uvesti ili održati rigoroznije kaznene sankcije u slučaju prijevara.

„Povlaštena informacija“ je informacija u smislu čl. 7. točka 1.-4. uredbe (EU) br. 596/2014 (Članak 2. točka 2. Direktive)

Sukladno čl. 3. Direktive, do trgovanja na temelju povlaštenih informacija dolazi kada osoba posjeduje povlaštene informacije i koristi te informacije, izravno ili neizravno, pri stjecanju ili otpuštanju financijskog instrumenta na koji se ta informacija odnosi, za vlastiti račun ili za račun treće osobe.

Ovaj članak primjenjuje se na svaku osobu koja posjeduje povlaštene informacije zbog činjenice da je ta osoba:

- a) član u administrativnim, upravljačkim ili nadzornim tijelima izdavatelja ili sudionika na tržištu emisijskih jedinica;
- b) posjeduje udio u kapitalu izdavatelja ili sudionika na tržištu emisijskih jedinica;
- c) ima pristup informacijama tijekom obavljanja posla, profesije ili **obveza**;
- d) sudjeluje u kriminalnim aktivnostima.

Ovaj članak primjenjuje se i na svaku osobu koja je do povlaštenih informacija došla pod okolnostima koje se razlikuju od onih iz prvog podstavka kada je ta osoba svjesna da je riječ o povlaštenim informacijama.

Sukladno čl. 4. stavak 1. Direktive nezakonito objavljivanje povlaštenih informacije je kazneno djelo u ozbiljnim slučajevima i kada se počini namjerno.

Članak 4. stava. 2. uređuje da, do nezakonitog objavljivanja povlaštenih informacija dolazi kada osoba posjeduje povlaštene informacije i te informacije objavi bilo kojoj drugoj osobi, osim kada je to objavljivanje dio uobičajenog obavljanja posla, profesije ili dužnosti, uključujući i kada se to objavljivanje može okvalificirati kao istraživanje tržišta koje se provodi u skladu s člankom 11. stavcima od 1. do 8. Uredbe (EU) br. 596/2014.

Kaznena djela objavljivanja povlaštenih informacije, davanja naloga ili uvjeravanje druge osobe da se uključi u objavljivanje povlaštenih informacije i kršenja, manipulacije tržišta kaznit će se **kaznom zatvora od minimalno četiri godine** (čl. 7., st. 2).

Kršenje temeljeno na nezakonitom objavljivanju povlaštenih informacija kaznit će se kaznom zatvora od najmanje dvije godine (čl. 7., st. 3).

To su bili primjeri nekih sankcija. Druge sankcije mogu biti predmet regulative u nacionalnim propisima ili propisima EU.

Zbog sumnji koje se odnose na dopustivost pružanja informacija nacionalnim organizacijama koje su obuhvaćene klauzulom povjerljivosti dobra praksa bi bila, kad bi ugovor o ERV-u uređivao ta pitanja na iscrpan način. Radi se o definiranju toga koje informacije središnja uprava može smatrati povlaštenim. Određivanje mehanizma kontrole od strane ERV-a ili informacije koje se smatraju povlaštenim su povlaštenog karaktera i mehanizma (uvjeta) pružanja povlaštenih informacija na nacionalnoj razini. Na primjer, u praksi je u nekim

ugovorima uređena obveza pribavljanja pisane suglasnosti središnje uprave za pružanje povlaštenih informacija.

Kako pokazuje, kako pravna analiza tako i odgovori sadržani u obrascima, izvori sankcija za članove ERV-a za objavljivanje povlaštenih informacije neovlaštenim osobama su različiti i uređeni u aktima s raznim okvirom primjene: u samim ugovorima o ERV-u, u nacionalnim propisima (također putem upućivanja ugovora o ERV-u na nacionalno pravo) i u europskom pravu. Preklapanje nekoliko pravnih sustava uključujući normativne i ugovorne prirode, u praksi uzrokuje da članovi ERV-a nisu u stanju bez problema i bez korištenja produbljenog pravnog znanja odrediti kakav je okvir i koje su granice njihove odgovornosti za otkrivanje povlaštene informacije neovlaštenim osobama. Ovdje treba uzeti u obzir odredbe čl. 10., st. 2 Direktive 2009/38/EZ iz kojih proizlazi da će neovlaštene treće osobe biti također subjekti o kojima se govori u tom propisu, tj. predstavnici radnika podružnica ili poduzeća koje su u grupi poduzeća koja djeluju u zajednici. Dakle, subjekti koji nisu ovlašteni u slučaju povlaštene informacije će biti subjekti čiju obvezu obavješćivanja nalaže sama direktiva. S time se preklapa nesigurnost vezana za stvaran karakter informacija koje je središnja uprava označila kao povlaštene.

Kada govorimo o sankcijama ne možemo zaboraviti na troškove eventualnog sudskog spora, **koji će proizaći u slučaju ako se člana ERV-a sumnjiči da je objavio povlaštenu informaciju neovlaštenim osobama** koje bi taj član morao pokriti. Zbog ograničenih financijskih sredstava, procesna situacija tuženog ili optuženog člana ERV-a bi bila neusporedivo lošija nego situacija međunarodnog poduzeća.

Spajanje svih čimbenika – nejasan status dobivene informacije (stvarno povlaštena ili izgleda kao povlaštena), potencijalno visoke financijske i kaznene sankcije i visoki troškovi sudskog zastupanja – uzrokuje da članovi ERV-a ne žele riskirati i ne prosljeđuju dio informacija na nacionalnu razinu. Ponekad se to odnosi također na te informacije označene kao povlaštene, ali koje nemaju karakter povlaštenih i koje trebaju biti, da bi se realizirao cilj Direktive, prosljeđene na nacionalnu razinu. To dovodi do nemogućnosti djelovanja ERV-a u području davanja informacija ovlaštenim subjektima. A to uzrokuje da cilj Direktive nije postignut.

Iz gore navedenih razloga treba ukloniti elemente pravne nesigurnosti koji doprinose tome da članovi ERV-a ne prosljeđuju informacije.

Postoji nekoliko scenarija djelovanja:

1. Zamjena direktive uredbom koja bi uređivala pitanja osnivanja europskog radničkog vijeća i načina obavješćivanja i savjetovanja radnika u poduzećima ili skupinama poduzeća na razini Zajednice. Uređivanje pitanja osnivanja i djelovanja ERV-a u uredbi treba doprinijeti smanjenju razlika u djelovanju ERV-a koje se trenutno sastoje od – osim razlika u načinu implementacije direktive – također i razlika u kulturi vođenja socijalnog dijaloga u pojedinim državama. Uređivanje pitanja osnivanja i djelovanja ERV-a u uredbi će doprinijeti postizanju realizacije prava na obavješćivanje koje je izraženo u čl. 27. Povelje o osnovnim pravima Europske unije, tj. jačanje pružanja informacija tako da se izjednače pravila djelovanja.
2. Predmet predlagane regulative uredbe bi također bilo iscrpno uređenje pitanja odgovarajućih sankcija za kršenje propisa uredbe, tj. vrste sankcije i gornje granice kazne, odgovornosti ili pravne posljedice.
3. Izravno uređenje u uredbi okvira sankcija za objavljivanje povlaštene informacije neovlaštenim osobama ako to učini član ERV-a.
4. Izravno u uredbi uređenje sankcije za središnju upravu za kršenje propisa uredbe, npr. nedavanje informacija ili provođenja savjetovanja ili pružanje informacija na takav način i u takvom roku da postaje nemoguće da ERV da svoje mišljenje prije nastanka posljedica odluke na koju se odnosi informacija. Takve sankcije bi mogle obuhvaćati isključivanje iz sudjelovanja u javnoj nabavi ili obustavljanje postupka spajanja poduzeća (neučinkovitost podnošenja zahtjeva za koncentraciju) do trenutka provođenja obveze.
5. Preciziranje pitanja sankcija za to da član ERV-a objavi povlaštene informacije neovlaštenim osobama zahtjeva istovremeno preciziranje definicije povlaštene informacije. Trenutna odredba (čl. 8., st. 1. Direktive), identificira povlaštenu informaciju s informacijom koju je središnja uprava označila kao *povlaštenu* omogućuje da se kao *povlaštena* označi također ona informacija koja nije povlaštenog karaktera. Kako je gore navedeno, središnje uprave to često iskorištavaju. Može također dovesti do toga da se sankcionira objavljivanje

informacija koje nemaju povlašteni karakter trećim osobama, ali ih je središnja uprava označila kao povlaštene, a to bi s druge strane vodilo do apsurdna.

6. Određivanje obveze iscrpnog uređivanja u ugovoru o ERV pitanja sankcija za članove ERV-a koji objave povlaštene informacije neovlaštenim subjektima u uredbi, bez mogućnosti pozivanja u tom ugovoru na nacionalne propise ili propise EU. Prednost tog rješenja je takva, da će sankcije biti individualno usklađene s vrstom poduzeća i mogućim posljedicama koje može osjetiti poduzeće.
7. Određivanje u uredbi obveze iscrpnog uređivanja u ugovoru o ERV-u pitanja sankcija za to da središnja uprava krši odredbe ugovora o ERV-u.

Provođenje gore navedenih zahtjeva zahtijeva angažiranje europskog zakonodavca. Preporučljivo je:

1. Postupno uvođenje, u već postojeće ugovore o ERV-u i u novo sklapane, iscrpnog uređenja pitanja sankcija, bez pozivanja na nacionalnu ili europsku legislativu za kršenje odredbi ugovora, uključujući to da članovi ERV-a objave povlaštenu informaciju neovlaštenim osobama.
2. Postupno dopunjavanje ugovora odredbama koje predviđaju stvaranje tima ili procedure da bi se na nagodbenu način rješavale sve interpretacijske sumnje, također one vezane za karakter informacija označenih kao povlaštene ili sporovi koji proizlaze iz primjene ugovora.

Realizacija tog postulata zahtijeva angažiranje socijalnih partnera uključujući podršku granskih i europskih partnera.

3. Ali najveći izazov za europskog i nacionalnog zakonodavca čije provođenje uvjetuje učinkovitost provođenja cilja Direktive je intenzivno promicanje socijalnog dijaloga na europskoj i nacionalnoj razini.

Primjer ERV-a koji djeluje po poljskim zakonima pokazuje da na realizaciju ciljeva Direktive više utječu kultura dijaloga nego pravni propisi. U Arctic Paper-u ERV je primarno osnovan po švedskim zakonima. U toj su skupini poštivani visoki skandinavski standardi socijalnog dijaloga, koji su zahtijevali visoke standarde isto u tim državama (uključujući Poljsku) u kojima takve kulture nije bilo, a u kojima su djelovala poduzeća iz skupine. Kultura socijalnog dijaloga se nije promijenila nakon prenošenja sjedišta iz Švedske u Poljsku i osnivanja ERV-a

na temelju poljskih zakona. Kako je naveo poljski član ERV-a, razina suradnje i razina pružanja informacija i kvalitete te informacije nije povezana s činjenicom da ERV djeluje po poljskim zakonima, već to da u skupini kapitala postoji visoka skandinavska razina socijalnog dijaloga. Zaključci su takvi da je za realizaciju cilja direktive potrebna ne samo dobra legislativa, već prije svega promicanje dijaloga i suradnje socijalnih partnera.

7.2.5. Kako postupati s povlaštenim informacijama

Kako postupati s povlaštenim informacijama? Pažljivo. Kako je već gore navedeno, neke države su kao povlaštenu informaciju navodile osobne podatke. Zbog toga upute o pravilima postupanja s povlaštenim informacijama može dati Uredba Europskog parlamenta i Vijeća (EU) 2016/679 od 27. travnja 2016. godine o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka te o slobodnom kretanju takvih podataka i kojom se ukida Direktiva 95/46 / EZ – (opća uredba o zaštiti osobnih podataka), tzv. GDPR. Čl. 5. Uredbe GDPR sadrži pravila po kojima trebaju biti obrađivani osobni podaci i može se navesti kao uzor za izradu uputa za postupanje s povlaštenim informacijama.

1. Načelo svrhe podataka – prikupljajući povlaštene informacije treba postaviti pitanje jesu li dobiveni podaci stvarno nužni i za što su nužni – s točke gledišta prava i interesa zaposlenih.
2. Načelo minimalizacije podataka – sačuvati samo one povlaštene informacije koje će biti korisne za postizanje konkretnog cilja. Ne primati nikakve povlaštene informacije ukoliko će biti pružene zajedno s korisnim informacijama, nepotrebne informacije izbrisati. Što manje nepotrebni povlaštenih informacija to je manji rizik od slučajnog gubitka i odgovornosti za nju.
3. Načelo zaštite podataka – povlaštene informacije se trebaju čuvati na način koji onemogućuje njihov gubitak ili pristup njima neovlaštenih osoba. Nosač povlaštenih informacija treba biti u nekoj mjeri osiguran, npr. lozinkom, kodom.
4. Načelo legalnosti – obrada povlaštene informacije u skladu sa zakonom. To pravilo može imati nekoliko praktičnih dimenzija:
 - a) Zabrana davanja povlaštene informacije neovlaštenim subjektima, npr. trećim osobama koje nisu dužne čuvati tajnu. U slučaju potrebe moguće je

dati povlaštene informacije subjektima koji su profesionalno dužni čuvati tajnu, npr. odvjetniku, pravnom savjetniku.

- b) Direktiva u čl. 12., st. 2. određuje da uvjeti povezivanja obavješćivanja europskog radničkog vijeća i nacionalnih tijela koja zastupaju zaposlene trebaju biti uređeni u ugovoru. Dakle članovi vijeća, dajući nacionalnim predstavnicima zaposlenih informacije dobivene od središnje uprave, trebaju poštivati, kako propise nacionalne legislative, tako i ugovora o ERV-u. Odredbe ugovora mogu npr. predviđati izradu protokola sa sjednica ERV-a čiji sadržaj, uz izostavljanje povlaštene informacije, članovi ERV-a mogu proslijediti na nacionalnu razinu.
- c) U slučaju kada nema odredbi ugovora o ERV-u koje određuju uvjete povezivanja obavješćivanja europskog radničkog vijeća i nacionalnih tijela koja zastupaju zaposlene, a planirane su odluke koje mogu voditi do značajnih promjena u organizaciji rada ili ugovorima o radu na temelju čl. 10., st. 2. Direktive, članovi ERV-a mogu na nacionalnu razinu proslijediti informaciju o tome da su u planu odluke koje mogu voditi do značajnih promjena u organizaciji rada ili u ugovorima o radu, ne navodeći daljnje pojedinosti. Informacija o informaciji će predstavnicima zaposlenih na nacionalnoj razini omogućiti da se obrate nadležnim tijelima poduzeća sa zahtjevom davanja odgovarajućih informacija.

Praktični primjer korištenja povlaštenih podataka.

Čl. 10., st. 2. Direktive zabranjuje članovima ERV-a prosljeđivanje povlaštenih informacija na nacionalnu razinu. Zbog toga je u jednoj od skupina kapitala prihvaćeno pravilo da u pregovorima u društvima na nacionalnoj razini kao savjetnik sindikata sudjeluje član ERV-a. Imajući pristup informacijama na nadnacionalnoj razini, može verificirati jesu li podaci koje uprava pojedinih društava daje na nacionalnoj razini istiniti. Na takav način, ne dajući povlaštene informacije na nacionalnu razinu, moguće ih je koristiti na toj razini.

Završavajući ovaj dio treba konstatirati da je cilj Direktive 2009/38/EZ podržavanje i dopuna djelovanja država članica u području obavješćivanja zaposlenih i savjetovanja s njima (motiv

9.) u području u kojem će se odnositi na njihove odluke donošene u poduzećima ili grupama poduzeća koja funkcioniraju u nekoliko država članica (motiv 10.).

U izvješću naveden način implementacije čl. 12. Direktive 2009/38/EZ u mnogim slučajevima je kopiranje propisa direktive u pravne propise na nacionalnoj razini, bez prilagođavanja nacionalnoj posebnosti, a posebno razini socijalnog dijaloga. To uzrokuje da uvjeti povezivanja obavješćivanja europskog radničkog vijeća i europskih tijela koja zastupaju zaposlene nisu uvijek element sadržaja ugovora o ERV-u. Posljedica toga je da u mnogim slučajevima to pitanje nije uređeno u ugovoru o ERV-u. To stavlja članove ERV-a u situaciju nesigurnosti na kakav način i kada prosljeđivati informacije dobivene od središnje uprave. Kako je već navedeno ranije, problem u utvrđivanju, je li informacija koju je središnja uprava označila kao povlaštenu informaciju stvarno takvog karaktera (u kontekstu mogućnosti i prakse zlouporabe takvog značaja informacija) te bojazan od sankcije za kršenje propisa u okviru davanja povlaštene informacije, uzrokuje da se neki članovi ERV-a suzdržavaju od davanja nekih informacija na nacionalnoj razini. Takvo postupanje ne može nikog čuditi, jer proizlazi iz pravne nesigurnosti. No, to vodi do ciljeva koji su suprotni ciljevima Direktive.

1. Predlažemo izmjene zakona kojima je načelo uređivanje pitanja stvaranja i djelovanja ERV-a pomoću uredbe. Uredba, kao pravni akt EU, koja se neposredno primjenjuje u nacionalnim zakonima, na isti način uređuje bitna pitanja i to bi trebalo na bitan način ograničiti negativan učinak minimalnog usklađivanja koje se provodi Direktivom.
2. Drugi prijedlog u okviru postupanja s informacijom je uređenje u uredbi, da su pravila povezivanja obavješćivanja europskog radničkog vijeća i nacionalnih organa koji zastupaju zaposlene bezuvjetno obvezan element ugovora o ERV-u. Posebno u okviru korelacije roka kada središnja uprava daje informacije ERV-u i roka u kojem će članovi ERV-a moći tu informaciju proslijediti na nacionalnu razinu. Uređivanje pravila povezivanja obavješćivanja ERV-a i nacionalnih tijela koja zastupaju zaposlene, u uredbi, treba dati niz pozitivnih posljedica. Jačanje dosadašnje, ne uvijek realizirane, obveze uređenja u ugovoru o ERV-u pravila povezivanja davanja informacija između ERV-a i nacionalnih predstavnika zaposlenih, također treba doprinijeti realizaciji ciljeva direktive tako da se ublaži situacija pravne nesigurnosti u kojoj funkcioniraju

članovi ERV-a i smanji rizik da predstavnici zaposlenih na nacionalnoj razini neće dobiti informaciju koju trebaju dobiti.

3. Zadatak predstavnika zaposlenih na europskoj i granskoj razini je izrada odgovarajućeg sadržaja ugovornih odredbi koje su vezane za pravila povezivanja davanja informacija ERV i nacionalnim tijelima koja zastupaju zaposlene te osiguranje podrške specijalnog odbora za pregovaranje pri pregovaranju o ugovorima o ERV-u da bi se uzele u obzir odredbe na odgovarajući način. U tim odredbama treba biti posebno **naglašen aspekt odgovarajućeg vremena davanja informacija**. Na primjer, u slučaju kada je u ugovoru uređeno pitanje da se na sjednici ERV-a sastavi zapisnik čiji će se sadržaj, isključujući povlaštenu informaciju, proslijediti na nacionalnu razinu, u ugovoru treba biti određen rok za sastavljanje takvog zapisnika. U slučaju neobrazloženog prekoračenja roka, članovi ERV-a neće snositi odgovornost za davanje informacije na nacionalnu razinu.
4. Dobra je praksa uvođenje u ugovore o ERV-u odredbi o stvaranju unutarnje procedure rješavanja sporova vezanih za djelovanje ERV-a. Dodatni izazov za grane će biti izrada pravila djelovanja medijacijskog tima u svakom ERV-u čiji bi zadatak bio rješavanje svih sporova koji proizlaze iz smisla ili realizacije ugovora o ERV-u putem unutarnje medijacije ili arbitraže. Odredbe vezane za formiranje takvog tima trebaju biti sadržane u svakom ugovoru o ERV-u, a zadatak europskih i granskih sindikalnih struktura je stvaranje takve forme djelovanja tog tima, koja bi uzimala u obzir posebnost djelovanja određene grane i poduzeća. Zadatak sindikalnih struktura također je podrška posebnom pregovaračkom timu, da odgovarajuće odredbe budu sadržane u ugovoru o ERV-u.

Poglavlje 8. Popis prioriteta koji se odnose na razmjenu financijskih informacija

8.1. Uvod

Ispod je predstavljen popis dokumenata i informacija koje se odnose na međunarodna poduzeća (TNC) ili pridružene subjekte TNC-a koje trebaju redovno pregledavati sindikati poduzeća i njihovi savjetnici. Taj popis nije zatvoren (iscrpan).

U izvanrednim situacijama, kao što je: restrukturiranje, premještanje poduzeća, spajanje i kupovina, sindikati trebaju tražiti dodatne informacije.

Ukoliko u zahtjevu nije navedeno drugačije, dokumenti trebaju biti dostavljeni u digitalnoj verziji (excel ili pdf datoteke) za razdoblje od (20xx) do (20xx) (ili za posljednju cijelu obračunsku godinu) i trebaju sadržavati sve dodatke, izmjene i druge dodatne dokumente.

Ukoliko bilo koji od stavka koju traži sindikat ne postoji ili se ne odnosi na TNC ili jedinice koje sadrže TNC, uprava o tome treba obavijestiti, navodeći koje informacije nedostaju i koje informacije se ne odnose na TNC ili jedinice koje sadrže TNC i također treba objasniti na što se odnose.

Ukoliko je došlo do bilo kakve promjene okolnosti koja je nastala nakon slanja odgovora na sljedeće zahtjeve, TNC ili jedinice koje sadrže TNC trebaju bez odlaganja obavijestiti sindikate i predstaviti im sve dodatne dokumente koji mogu biti nužni za shvaćanje aktualne situacije TNC-a i njezinih jedinica.

8.2. Osnovne informacije koje trebaju tražiti sindikati koji djeluju u međunarodnom poduzeću (TNC) ili u jedinicama koje se sastoje od TNC-a

Pojam *poduzeće* je TNC i njegove jedinice.

1. Organizacija i kontrola:

- 1.1. Organizacijska struktura pravnih subjekata od kojih se sastoji TNC (zajedno sa svim pomoćnim grafikonima i strukturama),
- 1.2. Aktualni statuti TNC-a i njegovi subjekti,
- 1.3. Popis najvažnijih zaposlenika i direktora TNC-a i njihovih jedinica te kratak opis obveza,

- 1.4. Popis svih jurisdikcija u kojima funkcioniра TNC, gdje vodi poslovnu djelatnost i popis svih drugih jurisdikcija u kojima TNC posjeduje ili unajmljuje nekretnine ili ima ured i opis djelatnosti vođene u svakoj od jurisdikcija,
- 1.5. Popis svih ovisnih subjekata i drugih subjekata (uključujući partnerstva) u kojima TNC ima udjele – organizacijski grafikon koji pokazuje vlasničku strukturu svake jedinice i sporazumi koji se odnose na interese TNC-a u takvoj jedinici.

2. Pravne informacije:

- 2.1. Statuti TNC-a i njegovih subjekata,
- 2.2. Detaljna informacija o vlasničkoj strukturi i popis članova,
- 2.3. Pojediniosti o svim drugim investicijama ili vlasničkim interesima u bilo kojim subjektima koji su vlasništvo poduzeća,
- 2.4. Detaljna informacija o svim sudskim postupcima, potraživanjima, istragama, postupcima, arbitražama, žalbama ili drugim pravnim postupcima u prošlosti, aktualno i u tijeku.

3. Financijske informacije o poduzeću ili njegovim subjektima:

- 3.1. Financijsko izvješće nakon revizije uključujući:
 - 3.1.1. Bilancu (ili izvješće financijskih stavki),
 - 3.1.2. Račun dobitaka i gubitaka,
 - 3.1.3. Račun o tokovima financijskih sredstava,
 - 3.1.4. Izjava o promjenama vlasnika dionica ili imovine dioničara xx,
 - 3.1.5. Propisi financijskog izvješća,
 - 3.1.6. Opis računovodstvenih metoda i računovodstvene politike,
 - 3.1.7. Informacija o svim računovodstvenim pitanjima,
- 3.2. Svi aktualni proračuni i projekcije, uključujući projekcije vezane za prodaju proizvoda i troškove prodaje,
- 3.3. Sva pisma revizora (unutarnja i vanjska) vezana za upravu zadnjih (xx) godina i odgovori uprave.

4. Zaposleni, premije i ugovori:

- 4.1. Detaljan organizacijski grafikon koji sadrži informacije o odlasku ključnih zaposlenika zadnjih (xx) godinama,
- 4.2. Kopije planova premija zaposlenih poduzeća navedenih u posljednje vrijeme, uključujući sve informacije o mirovinama, podjeli dobiti, dioničkim premijama, ESOP,

zdravstvenim planovima (uključujući planove za mirovine), premije, planove opcija dionica, neposrednim i odgođenim naknadama i planovima odlaska u mirovinu,

4.3. Kopije svih kolektivnih ugovora i sličnih planova i trustova koji se odnose na poduzeće (ukoliko postoje),

4.4. Opis kolektivnih sporova koji se odnose na društvo u razdoblju zadnjih (xx) godina,

4.5. Popis aktualnih organizacijskih aktivnosti i planiranih promjena za buduće kolektivne ugovore (ukoliko postoje),

4.6. Kopije svih priručnika i popisa politike (uključujući planove afirmacijskih akcija),

4.7. Kopije svih izvješća o sigurnosti rada ili žalbi,

4.8. Rezultati svih formalnih istraživanja mišljenja radnika.

5. Porezi:

5.1. Popis svih lokalnih i inozemnih jurisdikcija u kojima poduzeće plaća poreze ili predujmove za poreze od svojih maloprodajnih klijenata (uz određivanje kakvi porezi su plaćeni ili primljeni u svakoj jurisdikciji),

6. Razno:

6.1. Kopije svih istraživanja, ocjena, izvješća, analiza ili memoranduma tijekom zadnjih (xx) godina, koji se odnose na poduzeće (tj. na temu konkurencije, proizvoda, cijena, tehnološkog razvoja, razvoja softvera i sl.),

6.2. Kopije svih izvješća analitičara ili drugih tržišnih izvješća koja se odnose na poduzeće koja su izdana tijekom zadnjih (xx) godina.

Poglavlje 9. Rasprava i zaključci

Rezultati empiričkih istraživanja koje su dostavili partneri projekta i koji su analizirani u ovom izvješću jasno pokazuju da u Europi postoje različiti svjetovi radnih odnosa. U našem uzorku nisu uzeti u obzir svi sustavi radnih odnosa, nedostaju na primjer klasteri: anglosaksonski (liberalan), kontinentalan ili skandinavski. Ali tu su države koje zastupaju „staru“ i „novu“ EU, Istok i Zapad s cijelim njihovim povijesnim i institucionalnim naslijeđem. To stvara solidnu platformu za analizu.

Iako to nije veliko otkriće, treba ga smatrati važnim, jer se odnosi na relativno slabo istraženu instituciju kao što su europska radnička vijeća. U našem slučaju to potvrđuje činjenica da u obje zapadne države koje su sudjelovale u istraživanju postoje ERV-i koji funkcioniraju u tamošnjim korporacijama, osnovanim po talijanskom i španjolskom pravu (i nema ih u novim državama članicama, pojedinačan poljski izuzetak, posebnog karaktera, ne čini razliku). Dakle, očito je da su u obje države ERV-i znatno manje ukorijenjeni što se tiče institucionalnog i kulturnog aspekta. Neovisno, međutim, o porijeklu i sastavu što se tiče zastupljenih država, ERV-i se svugdje suočavaju sa zajedničkim problemima, u velikom dijelu ti problemi imaju svoj izvor u pravnom okruženju, prije svega u samoj Direktivi. ERV-i nemaju značajne ovlasti, nisu osnivani svugdje gdje trebaju biti osnovani. U određenom smislu, stara optužba Streecka na račun ERV-a („nisu to ni europska, a ni radnička vijeća“), unatoč tomu što budi kontroverze, ostaje važna referenca u raspravama o sadašnjosti i budućnosti te međunarodne institucije za zastupanje interesa radnika. To potvrđuju naši rezultati istraživanja. Naši ispitanici nisu bili odlučni kada su trebali odgovoriti na pitanja je li, u skladu s njihovim vlastitim iskustvima, ERV ikada utjecao na odluke lokalne uprave. U državama Srednje i Istočne Europe više je zastupljena pesimistička ocjena.

Na primjer, u Bugarskoj odluke uprave većinom su rezultat promjena društveno odgovornog poslovanja biznisa (CSR) koje se uvode u matičnoj tvrtki. U Hrvatskoj nije nikada bilo takvog slučaja. U Poljskoj utjecaj ERV-a nije velik. Što se tiče razmjene informacije, skoro pa nema savjetovanja. Naglašava se isto tako da pitanja koja se pojavljuju u jednoj državi imaju male šanse da bi se našla u agendi ERV-a. Opisan je jedan slučaj koji se odnosi na opcije prodaje jednog ovisnog društva (proizvodnih pogona) i ta je transakcija na kraju provedena, jer je zavod generirao velike gubitke. Prije prodaje četiri godine je trajalo restrukturiranje u dogovoru s ERV-om. U Rumunjskoj nije zabilježen nikakav značajan utjecaj. Interakcije su

„čisto informativnog karaktera – gotovo da nema savjetovanja“. Ali i u zapadnim državama slika koju opisuju članovi ERV-a nije vesela. U Italiji „taj (utjecaj – JCz.) se ne događa“. S jedne strane, informacije su često pružane kasno i to onemogućuje efikasno savjetovanje. S druge strane, navedene informacije su prilično opće. Dakle ERV- imaju „pasivnu“ ili „reaktivnu“, ne anticipacijsku ulogu. U Španjolskoj u samo dva od sedam slučajeva se potvrđuje da su ERV-i povremeno utjecali na odluke uprave. Te su se situacije posebno odnosile na outsourcing i insourcing nekih proizvodnih procesa ili zatvaranja proizvodnog pogona. Ali ERV nije utjecao ni na kakve strateške odluke (kao što su spajanja ili preuzimanja). U ostalim slučajevima su upitani članovi ERV-a potvrđivali da nisu imali ništa za reći u vezi ni s jednom odlukom.

Pravilo dobrovoljnosti osnivanja ERV-a utječe na sadržaj ugovora o osnivanju vijeća i to također otežava davanje informacija. U Bugarskoj, čak i u poduzećima u kojima je dobar socijalni dijalog, ERV rijetko izlazi na scenu. U Italiji su ispitanici priznavali da „dobrovoljan karakter ERV-a i potreba dogovaranja propisa koji uređuju objavljivanje informacije i funkcioniranje ERV-a može uzrokovati, da okviri budu manje rigorozni i otvoreni za tumačenje u okviru obveza poduzeća u cilju davanja odgovarajućih i aktualnih informacija“. Postoji strukturna asimetrija vlasti između rukovodstva tvrtke i predstavnika zaposlenih koji se moraju oslanjati na uprave da bi dobili informacije, posebno povlaštene podatke. Unatoč tome tvrdnja da stroži propisi i obvezne procedure mogu biti učinkovitiji nego pregovori i zajednički dogovori pri davanju relevantnih informacije zaposlenima uzrokuje sumnje. Najvažniji korak koji treba napraviti je dati informaciju ERV-u ili javnom mišljenju da bi se povećala učinkovitost prava na savjetovanje. Može se to nastojati postići razgovorom o konkretnim pitanjima kao što je reorganizacija i restrukturiranje, ali i politika tvrtke u okviru obuka i medijacija i određujući da se o njima mora govoriti u ERV-u prije implementacije na nacionalnoj razini i priznajući ERV-u ulogu koordinatora takvog procesa. Budući da se mnoge aktivnosti, kao što su reorganizacije i restrukturiranje, odvijaju u regulacijskim okvirima određenim na nacionalnoj razini, takva bi promjena zahtijevala duboku promjenu vrijednosti kako u dimenziji legislative, tako i prakse funkcioniranja poduzeća. Ukoliko će ta druga dimenzija biti snažnija, put prema pregovorima i sporazumima se može pokazati više obećavajući nego zakonski put. Prema podacima iz Španjolske, čini se da za tu dilemu nema konkretnog odgovora. S jedne strane, takva mogućnost se ne odbacuje, ali zbog nedostatka empiričkih istraživanja koja omogućuju razmatranje obje opcije, nije moguće dati jasan

odgovor. U Poljskoj je dobrovoljnost osnivanja ERV-a navedena kao glavna snaga koja oblikuje sadržaj ugovora. Ali ocjena se sastoji od više aspekata. S jedne strane se pojavljuju mišljenja, da je dobrovoljan karakter čimbenik koji stimulira angažiranje predstavništva zaposlenih u tijela i procese socijalnog dijaloga (pomaže izbjeći pristup „uzimanja zdravo za gotovo“). S druge strane se pojavljuju realističniji, kako se može pretpostaviti, glasovi koji pokazuju da premalo ograničena sloboda djelovanja međunarodnih korporacija u okruženju slabih institucija Srednje i Istočne Europe treba naići na otpor krućih okvira regulacija, jer, u vezi s nedostatkom jasno obvezujućih zahtjeva koji proizlaze iz pravnih propisa za poduzeća, vjerojatno će ista nadalje izbjegavati dobrovoljno preuzimanje svih obveza u području radnih odnosa. To predstavljaju primjeri iz prve ruke: „kad ne bi bilo pravnih obveza, ne bi bilo ERV-a. U cijeloj Europi imamo više poduzeća, ali samo ona iz država EU-a su zatupljena u ERV-u. Na primjer, ruska poduzeća nemaju predstavnika, jer to ne zahtijeva Direktiva“. U Rumunjskoj su ispitanici također tvrdili da „dobrovoljan karakter ERV-a utječe na sporazume koji naglašavaju informacijski karakter ERV-a“ i čak ako „su članovi ERV-a savjetovani i protive se nekim aktivnostima koje moraju poduzeti – malo je značajno, jer rukovodstvo rijetko uzima u obzir glas zaposlenih“.

ERV-i se suoćavaju s voluntaristićkom politikom poslodavaca prema kojoj je strana zaposlenih radije reaktivna. Pojavljuju se uznemirujući signali koji dolaze od naših partnera u projektu (npr. iz Španjolske i Hrvatske) koji sugeriraju da poslodavci teže oslabljivanju i deaktiviranju ERV-a unatoć i tako ogranićenoj snazi djelovanja te institucije. To ide u paru s trendom rasta broja članova ERV-a koji nisu udruženi u sindikate. ERV-i ostaju platforma razmjene informacija, savjetovanje se održava rijetko.

Povjerljivost (i uz nju vezani pojmovi, kao što su poslovne tajne) je, ćini se, dobar izgovor za blokiranje i ogranićavanje protoka informacija. U skladu s istraćivanjem provedenim pomoću upitnika 2b, gotovo svaka informacija se moće klasificirati kao povlaštena i u mnogim slućajevima – kako pokazuju naši podaci – to i jest tako. Kao rezultat toga, protok informacija moće biti otećan i sindikati i zaposleni mogu biti lišeni znanja o bitnim ćinjenicama. Loša praksa navedena u izvješću pokazuje da to nije samo pitanje spekulacija, već stvarnost. Takav pristup poslodavaca – koji utjeće na strategije – jaća sadašnjju regulacijsku tendenciju (stimuliranu i podrćavanu desetljećima nadalje snaćnim politićkim utjecajem neoliberalizma), sve većom ulogom trgovaćkog prava (korporacijskog) na raćun smanjenja radnog

zakonodavstva. U našem slučaju je to vidljivo u širokoj primjeni burzovnih regulativa kao brane za razmjenu informacija s institucijama koje zastupaju zaposlene. Druga, kako se čini učinkovita (prema našim podacima) tehnika kojoj je cilj izbjegavanje davanja informacije ERV-ima, je konstatacija, da pitanje na koje se odnosi upit nije bitno za cijelu korporaciju (skupinu) i zbog toga se pitanje treba ograničiti na nacionalnu razinu i sva komunikacija se može odvijati isključivo među socijalnim partnerima na razini ovisne jedinice i na nacionalnoj razini.

Povjerljivost kao takva može biti i, kako pokazuju naši podaci, koristi se kao sredstvo koje otežava i formalizira socijalni dijalog, ali to nije jedino čemu služi taj instrument. Prema našim saznanjima, poslodavci odugovlače davanje informacije (čak i kada se ne smatraju povlaštenim), konstruiraju njihov sadržaj tako da bi je učinili nejasnom i općom (česti odgovor ispitanika) i koriste svoj dominantan položaj u takvom području, kao npr. prijevodi – iako se to čini manji problem s točke gledišta delegata, nego se to obično govori i piše – ili nedostatak znanja samih delegata (formalni aspekti komunikacije: forme koje nisu dobre za korisnika, zasićenje materijala danih članovima ERV-a neshvatljivim podacima, posebno financijskog karaktera). Ispitanici potvrđuju korištenje usluga stručnjaka, ali često dodaju da je njihovo polje kretanja ograničeno (može im se isto odbiti davanje informacija zbog povjerljivosti, slično kao i delegatima).

Usprkos svim općenito priznatim slabostima, ERV-i su vrlo potrebne institucije. Države i s njima povezana tradicionalna institucionalna tijela, kao što su sindikati i nesindikalne organizacije lokalnog značenja (radnička/zaposlenička vijeća) se ne mogu uspoređivati s međunarodnim korporacijama. Kontrola globalnih poduzeća (da bi se odredio bilo kakav relativno učinkovit međunarodni regulacijski način) zahtijeva prisutnost globalnih aktera. Trenutno u području industrijskih odnosa (ili radnih odnosa i zapošljavanja) nema realne alternative za ERV. Zbog toga ta institucija mora biti zaštićena te čak i pojačana. S druge strane, sindikati – uključujući europske federacije – trebaju vrlo oprezno pristupiti procesu evolucije ERV-a i nastojati da ne izgube kontrolu nad tom institucijom kao rezultat „desindikalizacije“. Guranje sindikata iz ERV-a i njihovo zamjenjivanje delegatima koje nominira rukovodstvo može u duljoj perspektivi dovesti do transformacije ERV-a u subjekte koje će kontrolirati poslodavci, još jedan instrument korporacijskog upravljanja ljudskim resursima i čak – ako se ostvari najgori scenarij – u strukturu koja je protiv sindikata.

Mogućnost ponovne revizije Direktive je upitna (usprkos određenim naznakama političke volje na razini EU), ali taj je korak preporučljiv. Ukoliko do toga ikada dođe, treba pregledati propise vezane za povjerljivost. U suprotnom, ostat će aktualna dijagnoza Meylemansa i De Spiegelaere-a (2019.) da „ono što se govori u europskim radničkim vijećima u njima i ostaje“.

Međutim, sindikalni delegati trebaju nadalje težiti učinkovitom korištenju mogućnosti kakve daju ERV-i unatoč njihovim ograničenjima. ERV-i su se pokazali savršen forum za uspostavljanje kontakata, razmjenu znanja, iskustava i neformalne komunikacije koja često donosi koristi sindikatima i zaposlenima (npr. u kontekstu relokacije ili nove prakse HR-a koja je dobro provjerena u susjednim državama). Na temelju podataka dobivenih u okviru projekta, treba konstatirati da se te mogućnosti ne koriste u potpunosti. Osim toga, cilj kojem vrijedi težiti je komunikacije među ERV-ima, jer se delegati često žale na izolaciju od drugih vijeća (čak i onih u kojima su prisutni njihovi sindikalni kolege) i stoga nisu svjesni njihove djelatnosti.

Literatura

Banyuls, J., Haipeter, T., Neumann, L. (2008). European Works Council at General Motors Europe: Bargaining efficiency in regime competition?, *Industrial Relations Journal*, 39(6): 532–547.

Czarzasty, J. (ed.). (2014). *Rokowania zbiorowe w cieniu globalizacji: rola i miejsce związków zawodowych w korporacjach ponadnarodowych*. Warszawa: Scholar.

De Dreu, C.K.W., Evers, A., Beersma, B., Kluwer, E.S. and Nauta, A. (2001), “A theory-based measure of conflict management strategies in the workplace”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 22, No. 6, pp. 645-668, available at: <https://doi.org/10.1002/job.107>

de Spiegelaere, S.& Jagodzinski, R. (2016) *Europejskie Rady Zakładowe i Rady Zakładowe SE w 2015.*, ETUI: Brussels.

GHK (2007), “A preparatory study for an impact assessment of the european works council Dyrektywy, no. VT/2007/098”, European Commission, p. 127, available at: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2421&langId=en>

Huzzard, T., & Docherty, P. (2005). Between global and local: eight European Works Councils in retrospect and prospect. *Economic and Industrial Democracy*, 26(4), 541-568.

ICF (2016), “Evaluation study on the implementation of Dyrektywy 2009/38/EC on the establishmet of a european works council”, European Commission, p. 199, available at: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/81577ef3-78ec-11e8-ac6a-01aa75ed71a1>

Jagodziński, R. (2011). ERZs after 15 years—success or failure? *Transfer: European Review of Labour and Research*, 17(2): 203-216.

Köhler, H. D., & González-Begega, S. (2010). Transnational companies and the «new» industrial relations. A vehicle to re-think the regulatory boundaries of the nation-state. *Revista Internacional de Organizaciones*, 4, 35-52.

Köhler, H. D., González Begega, S., Aranea, M. (2015). Three decades of European Works Councils: a quantitative evaluation. *Warsaw Forum of Economic Sociology*, Vol. 6, No. 1 (11): 49-74.

Meylemans, L., & De Spiegelaere, S. (2019). What is said in European Works Councils stays there. *Employee Relations: The International Journal*. Vol. 41, No. 6, pp. 1398-1418

Mählmeyer, V., Rampeltshammer, L., & Hertwig, M. (2017). European Works Councils during the financial and economic crisis: Activation, stagnation or disintegration?. *European Journal of Industrial Relations*, 23(3), 225-242.

Müller, T., & Platzer, H. W. (2003). *European Works Councils: a new mode of EU regulation and the emergence of a European multi-level structure of workplace industrial relations. The Europeanization of Industrial Relations: Trans-and Supra-National Developments And Prospects*, Hampshire, UK, Burlington, Ashgate Publishers.

Pernicka, S., Glassner, V., & Dittmar, N. (2017). When does solidarity end? Transnational solidarity during and after the crisis—the GM/Opel case revisited.

Pulignano, V. and Turk, J. (2016), "European Works Councils on the move: management perspectives on the development of a transnational institution for social dialogue", (No. CeSO/CAAE/2016-1, KU Leuven, p. 119, available at: <https://soc.kuleuven.be/ceso/wo/erlm/files/permERZ-final-report-eng>

Schulten, T. (1996). European Works Councils: prospects for a new system of European industrial relations. *European Journal of Industrial Relations*, 2(3), 303-324.

Streeck, W. (1997). Neither European nor works councils: a reply to Paul Knutsen. *Economic and Industrial Democracy*, 18(2): 325-337.

Timming, A. R. (2006). The problem of identity and trust in European works councils. *Employee Relations*.

Waddington, J. (2011). *European works councils. A transnational industrial relations institution in the making. New York/Abingdon: Routledge*.

Whittall, M. (2000). The BMW European Works Council: a cause for European industrial relations optimism? *European Journal of Industrial Relations*, 6(1), 61-83.

Lista ERZ (identifikovanih po nazivima poduzeća) uključeni u istraživanje³

- A1 Group
- Accor
- Airbus

³ Slučaj Italije razlikuje se od drugih time da ispitanici ne zastupaju neposredno ERV (sindikalne organizacije), ali federacije koje su udružene u CISL. Ukoliko uzmemo u obzir talijanske odgovore, materijal prikupljen pomoću upitnika 2b prikazuje situaciju u 109 ERV (29, ukoliko uzmemo u obzir samo neposredna mišljenja članova ERV-a iz ostalih država u uzorku).

- ArcelorMittal
- Arctic Paper
- Atos
- Bridgestone
- Coca Cola Company
- CRH Liberty House
- Danone
- Deutsche Telekom
- DXC
- Electrolux
- FEMCA-CISL (kemijska industrija, moda i tekstil)
- FIRST-CISL (Bankarstvo i osiguranja)
- FISTEL-CISL (TLC, mediji, izdavačke kuće, papirna industrija)
- FLAEI-CISL (Energetika)
- Henkel AG & Company
- Honeywell
- Leonardo
- Mars
- MOL
- Nestlé S.A.
- Nokia
- OMV
- Prosegur
- Raiffeisen Bank International AG
- Roca Sanitario
- Schneider Electric
- Tenaris
- Yazaki Corporation